

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 455 del 20/12/2022

Oggetto: Adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024.

LA DIRETTRICE GENERALE

VISTA la proposta di adozione dell'atto deliberativo presentata dal Dirigente del Servizio Sviluppo Organizzativo, Valutazione e Valorizzazione Risorse Umane, il cui testo è di seguito integralmente trascritto:

“RICHIAMATI:

- l'art. 6 e seguenti del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 75/2017, che disciplinano l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale (di seguito PTFP), in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del medesimo Decreto;
- il Decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, con oggetto “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, il quale, nella specifica sezione dedicata alle Aziende ed Enti del SSN, stabilisce alcuni indirizzi e criteri generali per la predisposizione del PTFP da parte delle predette amministrazioni e prevede che essi siano approvati dalle rispettive regioni di appartenenza, secondo quanto eventualmente previsto dalla disciplina regionale in materia, e successivamente adottati in via definitiva;
- la Deliberazione della Giunta Regionale n. 1412 del 03/09/2018 “Adozione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale delle Aziende e degli enti del SSR ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e delle "linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle pubbliche amministrazioni", approvate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con il Decreto 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018. Approvazione della disciplina regionale in materia” con la quale è stata inoltre affidata al Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare la definizione di indicazioni operative regionali per l'applicazione delle linee di indirizzo ministeriali e la predisposizione dei PTFP, nonché l'approvazione dei PTFP delle Aziende ed Enti del SSR, valutata la loro coerenza con le linee di indirizzo di cui al Decreto 8 maggio 2018 prima richiamato, con le indicazioni operative regionali e con i contenuti della programmazione regionale;
- la nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare PG/RER/309711 del 29/03/2022 (PG/AUSL/24881/22 del 29/03/2022) avente a oggetto “Ausl di Modena – Obiettivi di Budget - 2022” nonché la DGR n. 1772 del 24/10/2022 inerenti le indicazioni operative regionali in merito ai PTFP 2022-2024 fornite alle Aziende del SSR per la presentazione degli stessi all'approvazione regionale;

DATO ATTO che nella stesura del PTFP si è tenuto conto delle summenzionate indicazioni regionali e che lo stesso è composto, secondo i format regionali, da:

- TABELLE A recanti, per ciascuna annualità di riferimento, i fabbisogni aziendali espressi per macro-aggregazioni di profili professionali in termini di unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE) e costo;

- RELAZIONE ILLUSTRATIVA ove sono declinate ed argomentate le finalità strategiche che sottendono alle summenzionate tabelle e di cui le stesse sono la declinazione quali-quantitativa in termini numerici;

PRESO ATTO che la trasmissione in via provvisoria della proposta del PTFP alla Regione è stata preceduta dalla preventiva informazione sindacale ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.Lgs. 165/2001;

CONSIDERATO che questa Azienda con propria nota PG/AUSL/44827/22 del 30/05/2022 nonché in sede di presentazione del Bilancio di Previsione 2022 ha proceduto alla trasmissione alla Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della propria proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2022-2024;

PRESO ATTO che con nota PG/RER/1192230 del 29/11/2021 (PG/AUSL/96712/22 del 29/11/2022) la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare ha approvato il PTFP, costituito dalle Tabelle A e corredato dalla Relazione Illustrativa, presentato da questa Azienda per il triennio 2022-2024 ed allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (Allegato 1), valutata la sua coerenza con le linee di indirizzo di cui al Decreto Ministeriale 8 maggio 2018, con le indicazioni operative e con i contenuti della programmazione regionale;

DATO ATTO che il PTFP in oggetto è coerente con la spesa di personale prevista nel Bilancio Preventivo 2022, adottato dall'Azienda con Delibera del Direttore Generale n. 399 del 28/10/2022 ed approvato dalla Regione con la DGR n. 2032 del 21/11/2022;

DATO ATTO che in sede di predisposizione del PTFP relativo al prossimo triennio 2023-2025, la determinazione del fabbisogno potrà essere oggetto di una nuova e diversa valutazione, in relazione sia all'andamento della gestione aziendale che alle esigenze di coerenza con la cornice finanziaria per il SSR risultante dai documenti di finanza pubblica e con i vincoli legislativi sulle spese di personale;

CONSIDERATO pertanto di procedere all'adozione in via definitiva del PTFP 2022-2024 di questa Azienda;

RITENUTO opportuno integrare il PIAO 2022, adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 387 del 28/10/2022, nella sezione "Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP)" in conseguenza del presente provvedimento, provvedendo al contempo alla rettifica di alcuni errori materiali nella sezione "Monitoraggio e Rendicontazione", che si allega quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (Allegato 2)";

CONSIDERATA la proposta presentata e ritenuto di adottare il presente provvedimento;

ACQUISITI i pareri favorevoli della Direttrice Amministrativa e della Direttrice Sanitaria, ognuna per la parte di propria competenza;

DELIBERA

per le motivazioni esposte in premessa e che si intendono qui integralmente riportate:

- a) di adottare il “Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024” comprendente le Tabelle A 2022-2023-2024 e la Relazione Illustrativa di accompagnamento, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (Allegato 1);
- b) di demandare al Servizio Sviluppo Organizzativo, Valutazione e Valorizzazione Risorse Umane la trasmissione dei contenuti del PTFP al sistema di cui all’art. 60 del D.Lgs. 165/2001 (SICO) entro trenta giorni dalla data di adozione del presente provvedimento;
- c) di demandare al Servizio Sviluppo Organizzativo, Valutazione e Valorizzazione Risorse Umane l’assolvimento degli obblighi di trasparenza ai sensi dell’art.16 del D.Lgs. 33/2013 attraverso la pubblicazione del PTFP sul sito web aziendale alla sezione Amministrazione Trasparente;
- d) di trasmettere il presente provvedimento al Collegio Sindacale, ai Servizi Unici Gestione Giuridica del Personale e Gestione Economico Operativa del Personale e al Comitato Unico di Garanzia Aziendale;
- e) di dare atto che dal presente provvedimento di programmazione non derivano oneri diretti a carico dell’Azienda;
- f) di integrare il PIAO 2022 adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 387 del 28/10/2022 nella sezione “Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP)” in conseguenza del presente provvedimento, provvedendo al contempo alla rettifica di alcuni errori materiali nella sezione “Monitoraggio e Rendicontazione”, secondo il testo allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto (Allegato 2);
- g) di precisare che il responsabile del procedimento, ai sensi della Legge n.241/90 il dott. Riccardo Solmi Dirigente del Servizio Sviluppo Organizzativo, Valutazione e Valorizzazione Risorse Umane;
- h) di dare atto che il presente provvedimento non è sottoposto al controllo regionale ai sensi dell’art. 4, comma n. 8, della Legge 412/91 e s.m.i.;
- i) di dichiarare il presente provvedimento esecutivo dal giorno della pubblicazione.

Parere favorevole

La Direttrice Amministrativa

Sabrina Amerio

(firmato digitalmente)

La Direttrice Sanitaria

Romana Bacchi

(firmato digitalmente)

La Direttrice Generale

Anna Maria Petrini

(firmato digitalmente)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 - RELAZIONE ILLUSTRATIVA

In riferimento alla nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare prot. n. 309711 del 29/03/2022 avente a oggetto “Ausl di Modena – Obiettivi di Budget - 2022” si rappresentano di seguito le previsioni sul fabbisogno e sull’andamento delle risorse umane, finalizzate alla definizione del PTFP per il triennio 2022-2024, in aggiornamento di quanto già riportato nel PTFP 2021-2023 ed in osservanza delle indicazioni riportate nella nota inviata.

1. VINCOLI ECONOMICI E FABBISOGNI DI PERSONALE

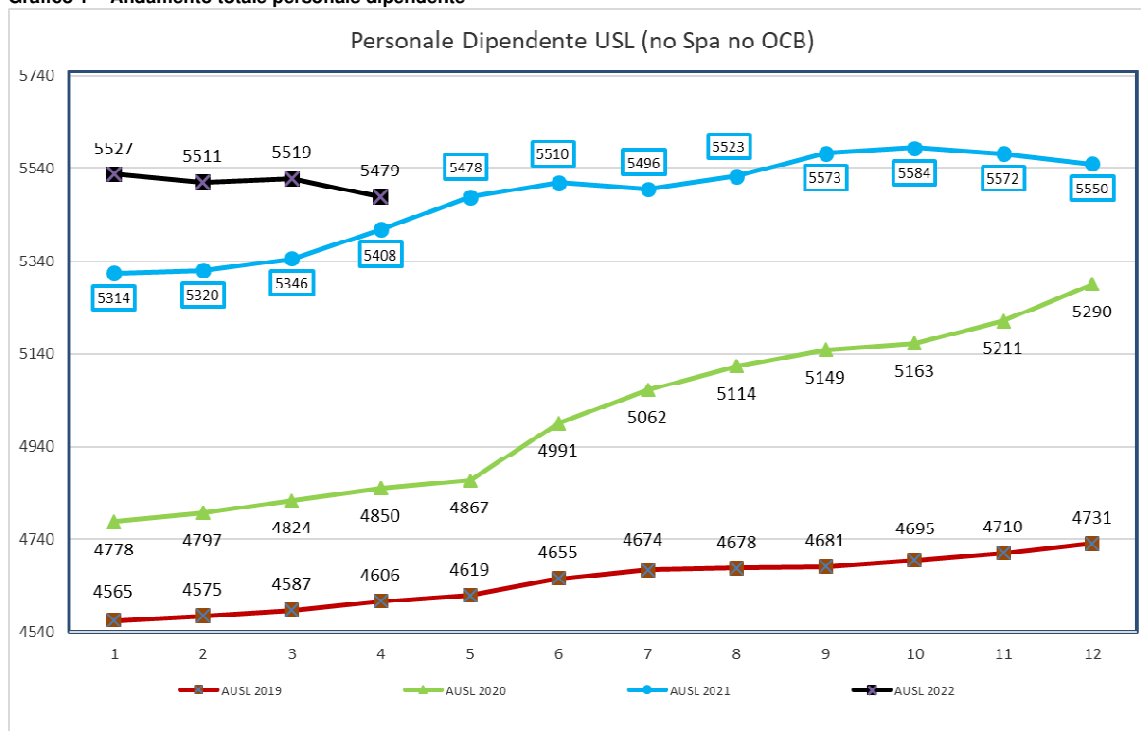
Per l’anno 2022 le determinanti della programmazione del personale si svilupperanno in coerenza con le linee di programmazione regionali e con l’obiettivo economico complessivo assegnato. In particolare potranno essere suddivise in due macro aree: da un lato quella collegata all’alleggerimento della pressione dovuta alla gestione pandemica COVID-19 ed in particolare alla campagna vaccinale; dall’altro quella collegata al mantenimento delle altre attività aziendali.

Con riferimento alla specifica gestione pandemica il 2022, in raffronto alla precedente annualità, si caratterizzerà per la conclusione dello stato emergenziale nel mese di marzo e per il generale alleggerimento di tutte le attività COVID correlate che tanto hanno inciso sulla gestione 2021, quali: riduzione della gestione dei Tamponi Drive Through; riduzione delle equipe USCA; riconversione degli OSCO COVID; dismissione degli alberghi COVID.

A tutto ciò si deve aggiungere la riduzione dell’impegno conseguente alla campagna vaccinale che, nel 2021 nel pieno della sua attività, con l’apertura dei Punti Vaccinali (PUV) nei sette distretti della provincia aveva determinato l’acquisizione di 130 operatori sanitari addetti alla somministrazione dei vaccini e 110 operatori tecnico-amministrativi per la gestione delle attività di supporto alla campagna vaccinale.

Con riferimento invece alle ulteriori attività aziendali attivate nel biennio 2020-2021, il 2022 si caratterizzerà in particolar modo per il focus sull’assistenza territoriale collegato all’approvazione del DM 71. Di tutto ciò emerge evidenza nei grafici che seguono e che rappresentano l’andamento annuo del personale a partire dal 2019 suddiviso per ruoli:

Grafico 1 – Andamento totale personale dipendente



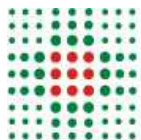


Grafico 2 – Andamento totale personale dirigente

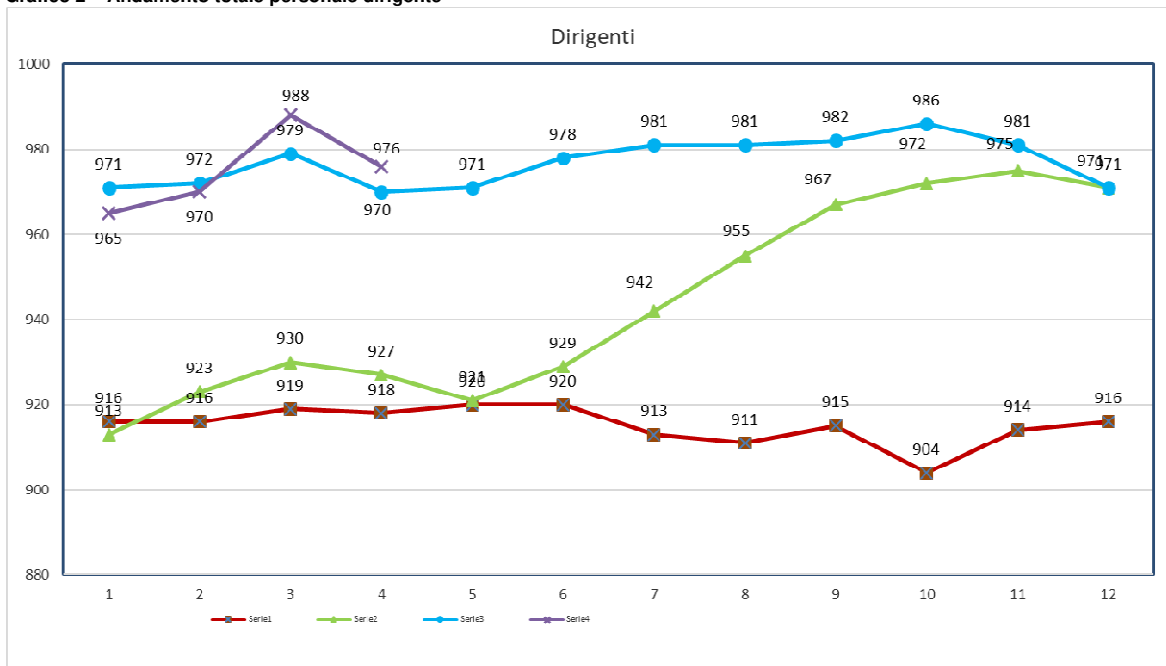
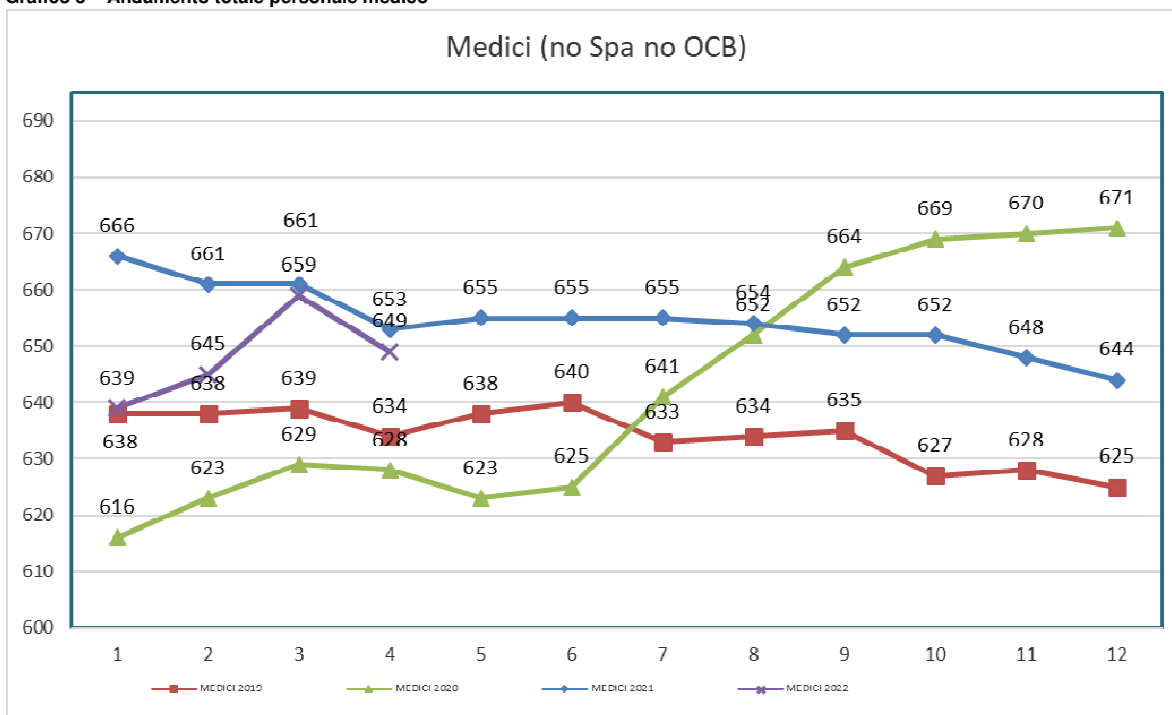


Grafico 3 – Andamento totale personale medico



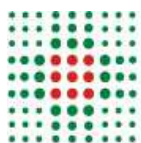


Grafico 4 – Andamento totale personale comparto

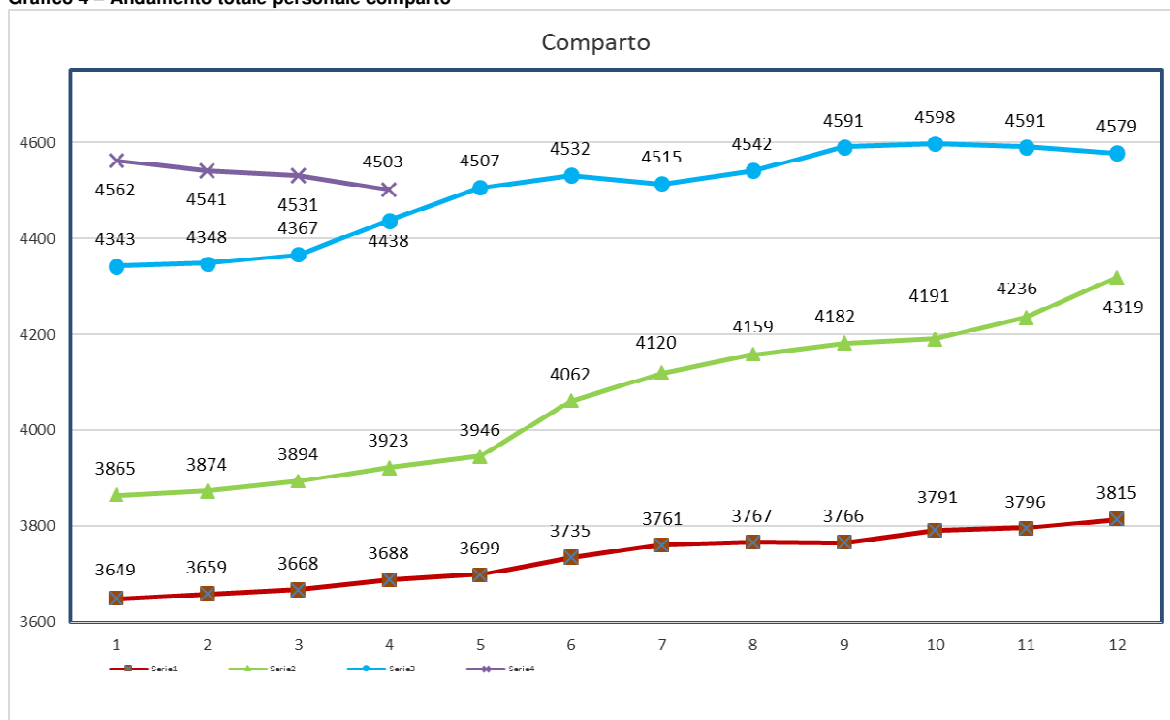
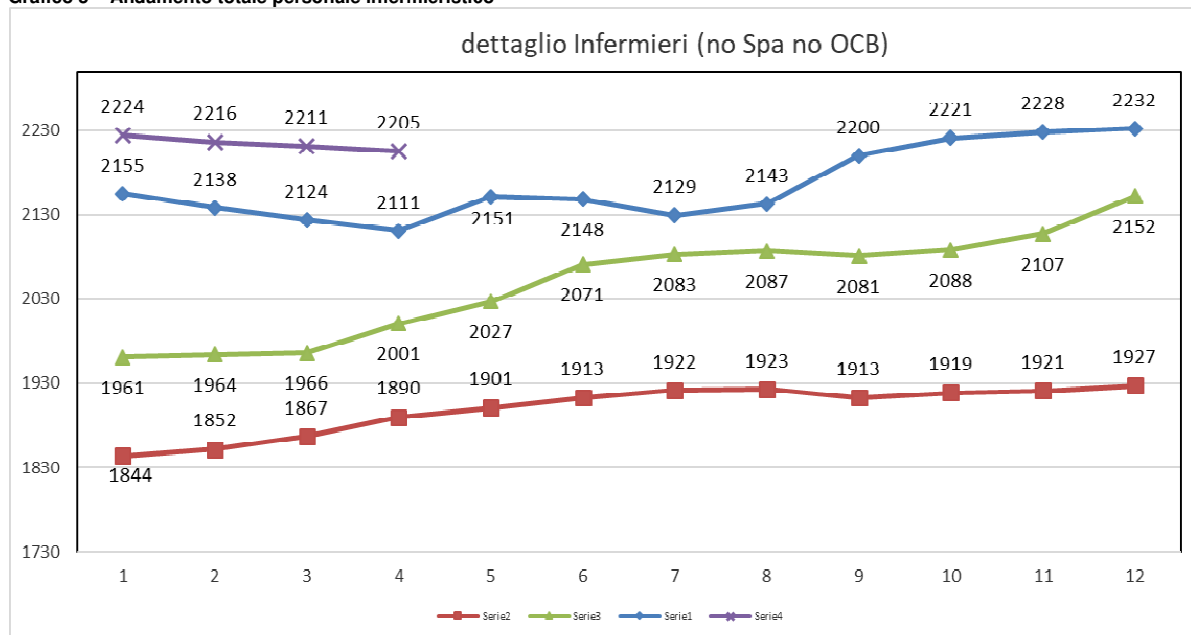


Grafico 5 – Andamento totale personale infermieristico



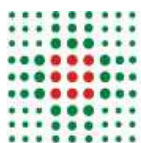


Grafico 6 – Andamento totale altro comparto sanitario

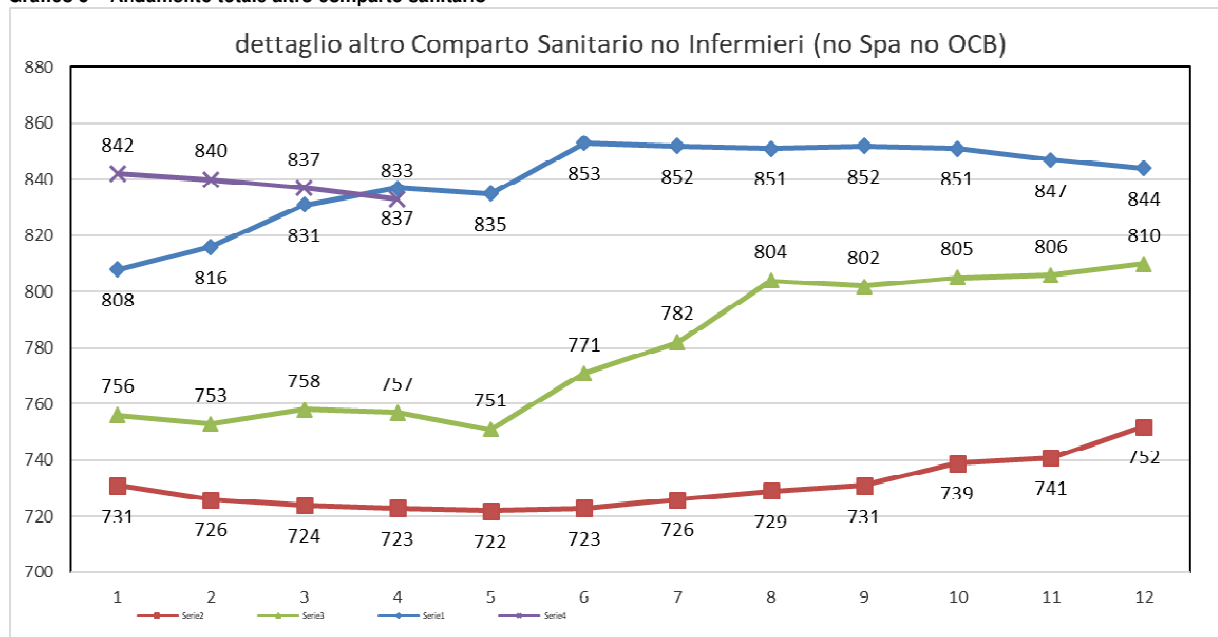
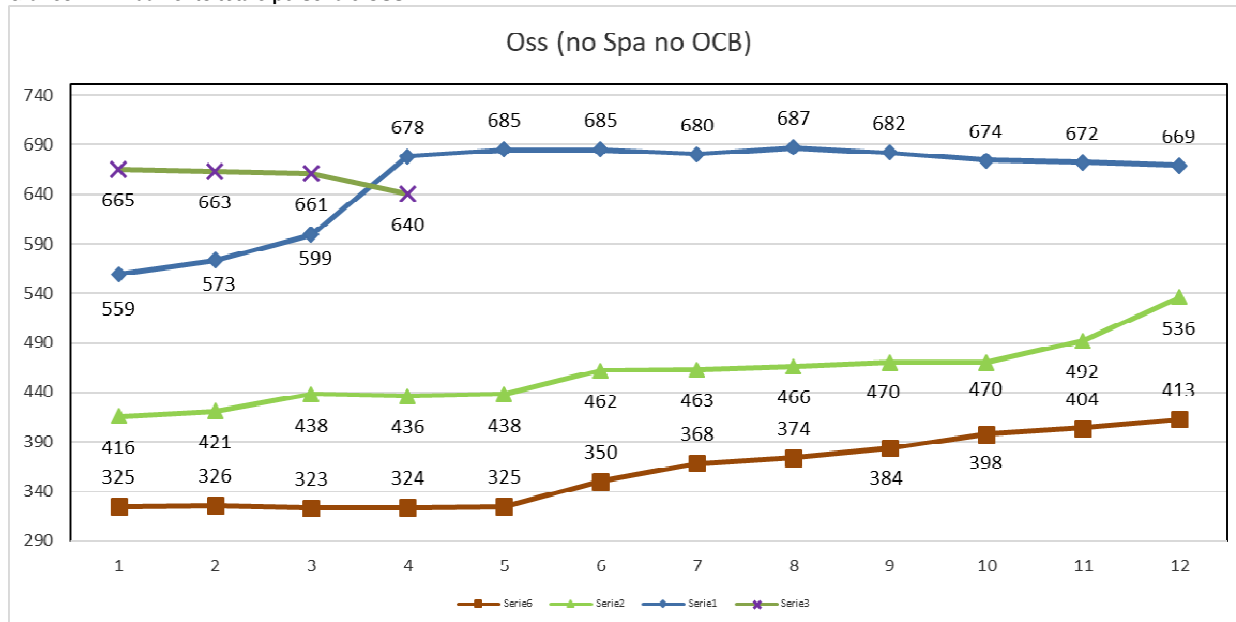


Grafico 7 – Andamento totale personale OSS



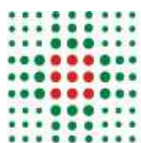
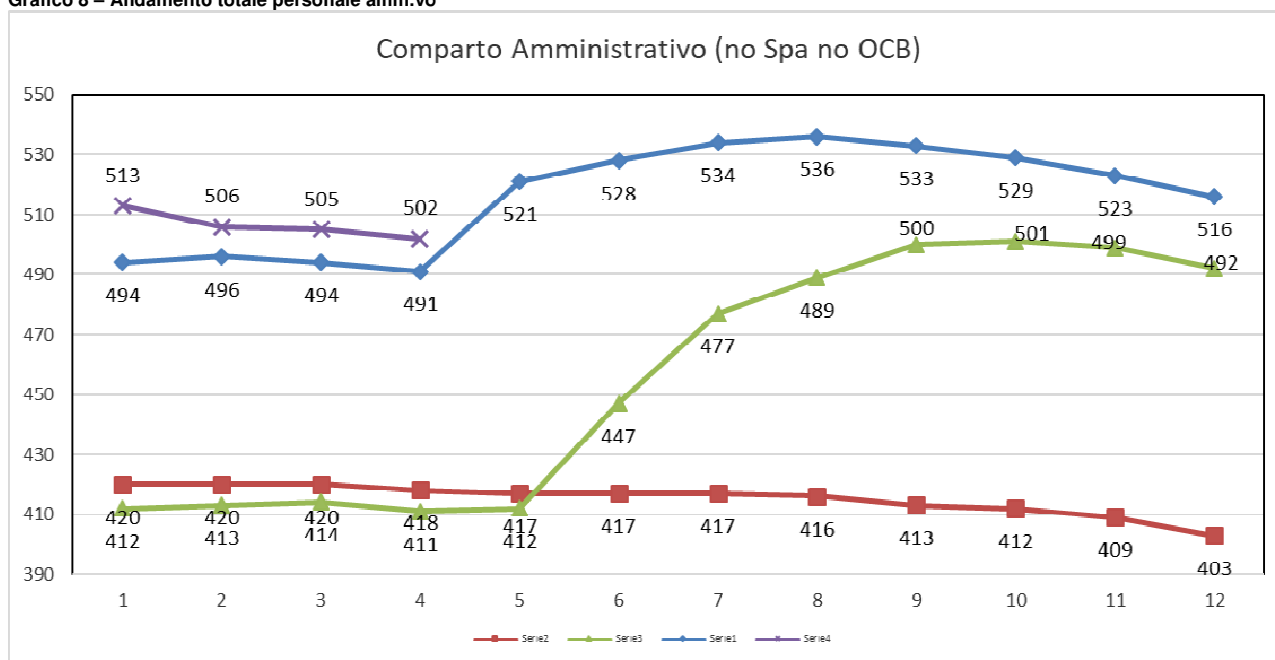


Grafico 8 – Andamento totale personale amm.vo



Il riflesso economico delle politiche esplicitate a inizio paragrafo è quello riportato nelle specifiche voci della **Tabella A** che si sostanzia in una previsione di spesa 2022 sul personale dipendente di € **251.500.947**. Per rendere confrontabili tra loro le diverse annualità con quanto riportato nei bilanci di esercizio, i costi indicati sono quelli esposti in contabilità ed in sede di Preventivo 2022 quindi comprensivi dei costi correlati ai rinnovi contrattuali 2016/2018, del trattamento accessorio finanziato con i fondi contrattuali e degli oneri riflessi (al netto dell'importo IRAP). I medesimi importi sono rappresentati nelle **Table A** del presente PTFP comprensivi dell'IRAP.

Si precisa in merito alla quantificazione della spesa per il personale esposta nel "di cui costo COVID-19" della **Tabella A** che la stessa è stata formulata attraverso la valorizzazione dei costi diretti, secondo le indicazioni regionali ricevute per l'anno 2021.

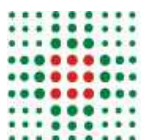
2. POLITICHE DI GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Il focus centrale delle politiche di sviluppo del personale nel 2022 sarà quello di continuare a lavorare, unitamente alle rappresentanze dei lavoratori, all'implementazione degli strumenti contrattuali di valorizzazione dei percorsi di carriera professionali. Premesso in tal senso che il 2022 sarà l'anno in cui vedrà la luce il rinnovo del CCNL 2019/2021, in area comparto il 2022 si caratterizzerà per il prosieguo dell'applicazione dell'accordo quadro triennale 2021-2023 sia per le procedure di progressione economica orizzontale che per la progettualità incentivante.

Sul versante delle aree dirigenziali, ed in particolare su quella di Area Sanità, particolare attenzione sarà posta alla riflessione sui sistemi di valorizzazione del personale medico, il cui reclutamento comporta sempre più difficoltà.

2.1 POLITICHE DI STABILIZZAZIONE

Alla luce della recente revisione della normativa in merito alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari è utile fornire un quadro del trend del rapporto tra personale a Tempo Indeterminato e personale a Tempo Determinato con la seguente tabella:



Analisi Tempo Determinato	31/07/2019			31/07/2020			31/07/2021			30/04/2022		
	T.I.	T.D.	%td	T.I.	T.D.	%td	T.I.	T.D.	%td	T.I.	T.D.	% T.D.
PROFILO PROFESSIONALE												
PERSONALE INFERMIERISTICO	1762	180	9,2%	2021	52	2,5%	2002	124	5,9%	2178	27	1,2%
PERSONALE OSTETRICI	105	5	4,5%	122	12	9,0%	126	11	7,5%	134	9	6,3%
PERSONALE PREVENZIONE	145	8	5,9%	149	12	8,0%	129	5	3,5%	141		0,0%
PERSONALE RIABILITAZIONE	219	20	10,0%	241	12	4,4%	281	21	7,3%	294	19	6,1%
PERSONALE TECNICO SANITARIO	185	22	10,1%	187	18	7,5%	241	18	7,2%	226	10	4,2%
OSS	245	22	8,0%	444	19	4,1%	472	208	30,5%	458	182	28,4%
AUTISTA	74	12	14,9%	67	11	14,1%	80	26	31,0%	80	21	20,8%
PERSONALE TECNICO	229	0	0,0%	222	4	1,7%	192	12	5,9%	211	11	5,0%
PERSONALE AMMINISTRATIVO	411	8	1,4%	476	1	0,2%	482	71	12,0%	436	66	13,1%
Tot	3496	263	7,0%	3980	140	3,4%	4009	506	11,2%	4158	345	7,7%

Come si può evincere la percentuale di ricorso al tempo determinato per molti profili professionali risulta contenuta ed al di sotto delle soglie fissate dalla Contrattazione Nazionale; seppure permangono specifiche aree professionali che presentano alcune criticità laddove il ricorso al rapporto a tempo determinato è legato alla mancanza o alla tempistica di espletamento delle relative procedure concorsuali, come risulta evidente per i profili professionali dell'OSS, dell'Autista di Ambulanza e del personale amministrativo.

Con riferimento specifico alle procedure di stabilizzazione ex art. 20 c. 1 del D.lgs. n. 75/2017 l'Azienda procederà a dare seguito alle stesse anche per l'anno 2022. Le c.d. "stabilizzazioni dei precari del COVID" saranno parimenti agite nell'ambito della programmazione regionale definita congiuntamente con le altre Aziende del SSR.

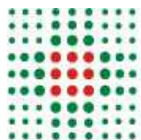
2.2 ALTRE FORME DI LAVORO

Questa Azienda da diversi anni presenta un utilizzo limitato di contratti atipici per professionisti di qualificazione medica e/o sanitaria e si intende confermare tale trend anche nel triennio di riferimento del presente Piano. E' necessario però sottolineare come, con particolare riferimento al personale medico, sia sempre più critica la fase di reclutamento di molte discipline. Il fenomeno già osservato nel 2017 e nel 2018 delinea uno scostamento sempre più preoccupante e sempre maggiore tra domanda ed offerta di lavoro, con procedure concorsuali che sempre più spesso esitano in graduatorie esigue e totalmente insufficienti a garantire i fabbisogni aziendali. Ne deriva che aumenta la necessità del ricorso a forme contrattuali più flessibili (proprio per questo preferite dai professionisti rispetto all'inquadramento come dipendente) a cui ricorrere come *extrema ratio* dopo che attraverso le normali procedure concorsuali, non è stato possibile garantire la continuità delle prestazioni assistenziali. Per alcune discipline (anestesia, emergenza urgenza, pediatria) dove la esiguità dei candidati alle selezioni e la presenza dei due grandi ospedali cittadini, gestiti dall'Azienda Ospedaliero Universitaria, rischiano di penalizzare la realtà aziendale costituita dagli ospedali di prossimità, le due Aziende hanno convenuto di inserire nei bandi di concorso di emissione AOU una clausola di possibile conferimento temporaneo dello specialista assunto dall'Azienda ospedaliera, in strutture dell'AUSL. Analogamente, sul versante del personale del Comparto l'utilizzo dei contratti di lavoro somministrato avviene in casi di assoluta necessità ed urgenza secondo le previsioni contrattuali o comunque in caso di temporanea mancanza di graduatorie utili o in situazioni di reclutamento ordinario insufficiente, onde garantire la continuità delle prestazioni assistenziali. Risulta evidente da quanto esposto nel primo paragrafo che nel corso del 2022 si potrà concretizzare una forte riduzione di queste voci di spesa rispetto all'anno 2021, in considerazione della riduzione dei volumi di attività COVID correlate.

2.3 FABBISOGNI RELATIVI ALLA COPERTURA DI INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

Relativamente ai fabbisogni di copertura di incarichi di struttura complessa, nel rispetto degli standard previsti dal Patto per la Salute e dal D.M. 70/2015, si ritiene utile innanzitutto fare il quadro della programmazione 2022, già oggetto di specifica richiesta di autorizzazione in corso d'anno, fortemente caratterizzata dall'investimento nelle strutture dell'intera rete ospedaliera e territoriale.

In particolare in ambito Ospedaliero:



- La copertura della struttura complessa del Pronto soccorso e Medicina d'Urgenza dell'Ospedale di Mirandola;
- L'istituzione e copertura della struttura complessa di Endocrinologia;
- La copertura della struttura complessa di Radiologia di Area Sud;
- La copertura della struttura complessa di Radiologia dell'Ospedale di Mirandola;
- La copertura della struttura complessa di Pneumologia dell'Ospedale di Mirandola;
- La copertura della struttura complessa di Anestesia e Rianimazione di Area Sud;

In ambito Territoriale:

- La copertura della struttura complessa di Neuropsichiatria Infantile;
- L'avvio delle procedure per la copertura della struttura complessa di Dipendenze Patologiche di Area Sud;
- La copertura della struttura complessa di Psicologia Clinica e di Comunità

In ambito di Staff e Tecnostruttura:

- La copertura della struttura complessa del Servizio di Sorveglianza Sanitaria Aziendale;
- La copertura della struttura complessa "Programmazione e Governo della Produzione";
- La copertura della struttura complessa "Gestione Operativa dei Percorsi Chirurgici";
- L'istituzione e copertura della struttura complessa PTA "Gestione Sinistri e Autoassicurazione".

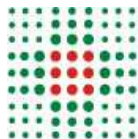


TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2023

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici ²					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
							SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	NON FINANZIATO						tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	non finanziate			
										COSTO	COSTO							COSTO	COSTO	COSTO	COSTO
ANNO 2023 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	
PERSONALE DIRIGENTE																					
Medici ¹	660,30	72.141.527 €	3.890.765 €	0,00	- €	- €	2.495.994 €	- €	20.475 €	2.475.519 €	114.215 €	225	125	25	1.687.625 €	988.323 €	- €	- €	- €	1.231.145 €	1.231.145 €
Veterinari	90,39	9.837.481 €	- €	0,00	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	110.000 €	- €
Dirigenza sanitaria	175,43	13.774.988 €	504.510 €	0,00	- €	- €	674.006 €	- €	461.785 €	212.221 €	- €	25	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Dirigenza PTA	54,41	5.329.575 €	- €	0,00	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	981	101.083.571 €	4.395.275 €	0	- €	- €	3.170.000 €	- €	482.260 €	2.687.740 €	114.215 €	250	125	25	1.687.625 €	988.323 €	- €	- €	- €	1.341.145 €	1.231.145 €
PERSONALE COMPARTO																					
Personale infermieristico	2142,98	97.424.560 €	5.045.658 €	0,00	- €	- €	2.100.000 €	- €	- €	2.100.000 €	1.547.030 €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	120.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €
Personale sanitario altri	802,89	20.653.324 €	- €	0,00	- €	- €	600.000 €	- €	- €	600.000 €	- €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	124.000 €	124.000 €
OSS/OTA	613,30	26.353.636 €	5.198.140 €	0,00	- €	- €	1.650.000 €	- €	- €	1.650.000 €	425.433 €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Personale tecnico altri	284,50	5.163.331 €	- €	0,00	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Personale amministrativo	460,20	18.296.407 €	760.054 €	0,00	- €	- €	- €	1.050.623 €	- €	1.050.623 €	- €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Personale della ricerca sanitaria	0,00	- €	- €	0,00	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
TOTALE PERSONALE COMPARTO	4303,87	167.891.258 €	11.003.852 €	0	- €	- €	4.350.000 €	1.050.623 €	- €	5.400.623 €	1.972.463 €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	120.000 €	1.224.000 €	1.224.000 €
FABBISOGNO PERSONALE 2023	5284,40	268.974.829 €	15.399.127 €	0,00	- €	- €	7.520.000 €	1.050.623 €	482.260 €	8.088.363 €	2.086.678 €	250	125	25	1.687.625 €	988.323 €	- €	- €	120.000 €	2.565.145 €	2.455.145 €

*Escluse Borse di Studio

¹comprende anche gli odontoiatri

²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

³calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

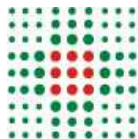


TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2024

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici ^{2*}					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
							SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	NON FINANZIATO						tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	non finanziate			
	ANNO 2024 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	di cui costo COVID
PERSONALE DIRIGENTE																					
Medici ¹	660,30	72.141.527 €	3.890.765 €	0,00	- €	- €	2.495.994 €	- €	20.475 €	2.475.519 €	114.215 €	225	125	25	1.687.625 €	988.323 €	- €	- €	- €	1.231.145 €	1.231.145 €
Veterinari	90,39	9.837.481 €	- €	0,00	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	110.000 €
Dirigenza sanitaria	175,43	13.774.988 €	504.510 €	0,00	- €	- €	674.006 €	- €	461.785 €	212.221 €	- €	25	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Dirigenza PTA	54,41	5.329.575 €	- €	0,00	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	981	101.083.571 €	4.395.275 €	0	- €	- €	3.170.000 €	- €	482.260 €	2.687.740 €	114.215 €	250	125	25	1.687.625 €	988.323 €	- €	- €	- €	1.341.145 €	1.231.145 €
PERSONALE COMPARTO																					
Personale infermieristico	2142,98	97.424.560 €	5.045.658 €	0,00	- €	- €	2.100.000 €	- €	- €	2.100.000 €	1.547.030 €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	120.000 €	1.100.000 €
Personale sanitario altri	802,89	20.653.324 €	- €	0,00	- €	- €	600.000 €	- €	- €	600.000 €	- €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	124.000 €	124.000 €
OSS/OTA	613,30	26.353.636 €	5.198.140 €	0,00	- €	- €	1.650.000 €	- €	- €	1.650.000 €	425.433 €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Personale tecnico altri	284,50	5.163.331 €	- €	0,00	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Personale amministrativo	460,20	18.296.407 €	760.054 €	0,00	- €	- €	- €	1.050.623 €	- €	1.050.623 €	- €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Personale della ricerca sanitaria	0,00	- €	- €	0,00	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
TOTALE PERSONALE COMPARTO	4303,87	167.891.258 €	11.003.852 €	0	- €	- €	4.350.000 €	1.050.623 €	- €	5.400.623 €	1.972.463 €	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	120.000 €	1.224.000 €
FABBISOGNO PERSONALE 2024	5284,40	268.974.829 €	15.399.127 €	0,00	- €	- €	7.520.000 €	1.050.623 €	482.260 €	8.088.363 €	2.086.678 €	250	125	25	1.687.625 €	988.323 €	- €	- €	- €	120.000 €	2.565.145 €

*Escluse Borse di Studio

¹comprende anche gli odontoiatri

²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

³calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)