



**PIAO 2026-2028**  
**ALLEGATO 5 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**  
**2026-2028**

Rev. 29/01/26

**ALLEGATO 5 – PIANO TRIENNALE DEI**  
**FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028**

# Azienda Usl Toscana Centro



*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
2026- 2028*

## SOMMARIO

<b>1.Introduzione</b>	<b>3</b>
<b>2. Inquadramento normativo contrattuale del Piano triennale dei fabbisogni</b>	<b>5</b>
<b>3. Consistenza e costi del personale al 31/12/2025</b>	<b>7</b>
<b>4. Cessazioni e assunzioni previste negli anni 2026, 2027 e 2028</b>	<b>8</b>
<b>5. Progetti di attività aggiuntiva</b>	<b>9</b>
<b>6. Specialistica ambulatoriale</b>	<b>11</b>
<b>7. Sintesi conclusiva</b>	<b>11</b>

## 1 – Introduzione

---


Il presente documento si pone l'obiettivo di programmare il fabbisogno della forza lavoro dell'Azienda USL Toscana Centro per il triennio 2026-2028, alla luce della programmazione aziendale, dei principali trend che interessano il campo di azione sanitario in generale con conseguente riequilibrio e riorganizzazione delle risorse umane, avendo riguardo anche al più ampio contesto regionale.

Il PTFP costituisce un indispensabile punto di riferimento per le politiche del personale, ma, allo stesso tempo è fortemente condizionato da quanto disposto dalla normativa nazionale e regionale in materia di spesa pubblica.

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa di riferimento, il quadro in esso delineato persegue infatti una compatibilità con i vincoli di finanza pubblica vigenti e tiene conto delle indicazioni regionali e nazionali in materia.

Il presente documento è redatto secondo le indicazioni fornite dalle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* pubblicate nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 173 del 27/07/2018 così come integrate dagli indirizzi per la predisposizione dei Piani Triennali di Fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028 forniti dalla Direzione Sanità, Welfare e Coesione Sociale della Regione Toscana con delibera n. 1750 del 22/12/2025.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 11, comma 1 del Decreto legge 30/04/2019 n. 35, convertito in legge, con modificazioni dell'art. 1, comma 1 della legge 25 giugno 2019 n. 60 il limite di spesa per il personale delle aziende e degli Enti del SSR viene valutato a livello regionale con la conseguenza che la programmazione dei fabbisogni di personale a livello aziendale non può prescindere dal perseguire obiettivi trasversali a tutto il servizio sanitario regionale concorrendo agli obiettivi di equilibrio di bilancio e all'allineamento ai limiti specifici sulla spesa di personale.

	<b>PIAO 2025-2027</b>	Rev. 29/01/25
---	-----------------------	---------------

Il Piano, in qualità di atto programmatico e punto di riferimento per le politiche assunzionali del personale, si configura come strumento modulabile e flessibile rispetto alle esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione delle aziende e degli enti del Servizio Sanitario Regionale, suscettibile di adattamento in corso d'anno in relazione al mutare delle esigenze organizzative, normative e funzionali e dei vincoli di sistema.

L'impostazione di questa edizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale ricalca la versione 2025-2027 per assicurare continuità metodologica e possibilità di confronto.

## 2 – Inquadramento normativo concettuale del Piano triennale dei Fabbisogni

---

Il piano triennale dei fabbisogni di personale, previsto dagli articoli 6 e 6 ter del decreto legislativo 165 del 2001, così come novellato dal D.Lgs n. 75 del 2017, è uno strumento volto a coniugare l'impiego ottimale delle risorse pubbliche e gli obiettivi di performance delle amministrazioni in un'ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e ad assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Il presente PTFP viene definito in coerenza con l'attività di programmazione complessivamente intesa sia come documento che si pone alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, sia come strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Nella predisposizione del PTFP l'Azienda si pone l'obiettivo di rispettare le condizioni finanziarie, in armonia con gli obiettivi definiti in materia di risorse umane assegnati a questa Azienda e con la missione istituzionale di garanzia dell'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione triennale a scorrimento annuale adottato dal Direttore Generale e, proprio in quanto documento di programmazione, non vincola direttamente l'attività, ma la orienta in maniera flessibile alla luce delle mutate esigenze organizzative, normative e funzionali. Tali esigenze possono anche richiedere eventuali modifiche in corso d'anno ove ci si trovi di fronte a situazioni nuove e non prevedibili e purché tali modifiche risultino adeguatamente motivate.

La logica alla quale si ispira il presente documento è quella di determinare la capacità assunzionale a partire dalle risorse che derivano dalle cessazioni previste, stabilendo nell'ambito degli obiettivi assegnati, le priorità e i fabbisogni di assunzione.

Nello schema di piano triennale dei fabbisogni che segue la presente relazione non sono ricompresi i fabbisogni di personale necessari ad assicurare il rispetto degli standard sull'assistenza ospedaliera (Decreto Ministeriale 70/2015) e territoriale (Decreto Ministeriale 77/2022) nonché le assunzioni effettuate in deroga al tetto di spesa del personale a seguito di specifica normativa (DL 34/2020, L 234/2021, L213/2023, DL 73/2021 L207/2024, PNRR ecc.), nonché le assunzioni che verranno eventualmente effettuate a seguito di specifico accordo tra questa Azienda e la Regione.

Il presente PTFP, in quanto fulcro di uno dei processi più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, si ispira ai principi generali di legalità e legittimità e mira a perseguire le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione.

Il PTFP nel rispetto dell'art. 16 del D.lgs n.33 del 14 marzo 2013 “*obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato*” una volta adottato viene comunicato a SICO quale ente dedicato all'acquisizione dei flussi informativi previsti dal Titolo V del D.Lgs. n.165/2001, riguardanti il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche.

Coerentemente con quanto richiesto dalle Linee di indirizzo ministeriali, il presente PTFP indica anche:

1. il ricorso ad ogni forma di lavoro flessibile;
2. le assunzioni obbligatorie della Legge n. 68/99 e le categorie protette nel rispetto della normativa prevista in materia di quote d'obbligo.
3. L'Azienda dà attuazione alle procedure di mobilità volontaria con il duplice obiettivo di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e di razionalizzare la distribuzione delle risorse.
4. Il piano rappresenta i limiti di spesa del personale per gli esercizi 2027 e 2028 in misura pressochè equivalente all'esercizio 2026, nell'attesa dell'emanazione di ulteriori atti di indirizzo regionali in relazione

all'assegnazione di eventuali risorse aggiuntive a valere sul Fondo Sanitario Nazionale o ad eventuali estensioni normative di autorizzazione di spesa in deroga, nonché ad eventuali future modifiche normative in attuazione delle previsioni dell'art. 5 del DL 7/6/2024 n. 73, convertito dalla L 29/7/2024 n. 107.

5. Il presente PTFP è predisposto in coerenza con l'atto aziendale approvato ai sensi dell'art. 3, comma 1-bis del d.lgs n. 502/92 e viene sottoposto alla Regione Toscana per la sua approvazione. Esso rientra tra gli atti di programmazione strategica ed è inserito nel PIAO.

### **3 – Consistenza e costi del personale al 31/12/2025**

L'anno 2025 si concluderà presumibilmente con un quadro del personale in servizio pari a 15.145 dipendenti a tempo indeterminato, 177,58 dipendenti a tempo determinato 82,00 ad incarico libero professionale e 200,92 lavoratori in somministrazione<sup>1</sup>.

Riguardo agli aspetti economici, il costo presunto del personale di competenza dell'anno 2025, è pari a € 927.255.548, al lordo di oneri e IRAP. Poiché una analisi compiuta della voce "Costo del Personale" deve tenere conto anche delle risorse impiegate per l'attivazione dei contratti di somministrazione lavoro e per gli eventuali contratti libero professionali, si specifica che nell'anno 2025 i costi sostenuti dall'Azienda per queste voci, ricompresi nel costo suddetto, sono stati

1. Contratti libero professionali € 3.202.900

---

<sup>1</sup> Fonte: base unica. Per tempi determinati, somministrati e libero professionali sono da intendersi come teste equivalenti (somma dei presenti alla fine di ciascun mese diviso 12).

2. Contratti di somministrazione lavoro € 7.970.101

## **4 – Cessazioni e assunzioni previste negli anni 2026, 2027 e 2028**

Per quanto riguarda le cessazioni previste per gli anni oggetto di programmazione di questo documento, avendo verificato che non sono prevedibili ad inizio anno per una quota almeno pari al 40% del totale, risulta ragionevole, per dare un maggior grado di approssimazione all'analisi, fare riferimento ai dati storici con eventuali correzioni che tengano conto dei trend in atto.

In quest'ottica, per gli anni 2026, 2027 e 2028 gli effetti economici delle cessazioni e delle assunzioni previste annualmente sono elencate nell'allegato.

Rimane inteso che gli strumenti di reclutamento atipici, volti a sopperire a carenze improvvise, eccezionali e non trascurabili, saranno utilizzati solamente nel caso e nella misura in cui queste ultime si verificheranno di nuovo negli anni oggetto di programmazione.

Relativamente alle situazioni di criticità legate agli andamenti stagionali prevedibili ma alle quali non si riesce a far fronte con lo strumento ordinario degli incarichi a tempo determinato, l'esigenza da evidenziare risulta quella di potenziare l'organico durante i mesi estivi di Giugno, Luglio, Agosto e Settembre per assicurare a tutti i dipendenti i diritti contrattuali legati al godimento delle ferie estive.

Alla luce dei vincoli posti dall'art. 21 del CCNL 2019-2021 e dagli artt. 18 e 19 del CCNL 2022-2024 Comparto Sanità, le progressioni consentite tra le aree dovranno tenere conto del profilo professionale e del ruolo di appartenenza.

Considerato che, ai fini del computo del fabbisogno le progressioni in oggetto si qualificano come accessi dall'interno e che la normativa prevede una riserva per gli accessi dall'esterno pari ad almeno il 50% delle assunzioni annue, nel 2026 tali procedure potranno essere eventualmente attivate previa verifica della disponibilità di graduatorie concorsuali e di mobilità nei profili di interesse.

Un'ultima notazione concerne le assunzioni ex lege 68/99 previste da obblighi di legge le quali vengono evidenziate nella tabella sottostante, nonostante che i relativi costi non debbano essere computati ai fini del calcolo del vincolo di cui all'art. 2, comma 71, della Legge Finanziaria del 2010 e per le quali è previsto il seguente piano di assunzioni come da convenzioni sottoscritte con ARTI - Ufficio Collocamento Mirato - Regione Toscana: Firenze, Prato, Pistoia e Pisa

Legge 68/99	2025	2026	2027	2028		<b>TOTALE</b>
FIRENZE	9	20	63	*		<b>92</b>
PRATO	9	38	26	*		<b>73</b>
PISTOIA	5	14	14	14		<b>47</b>
PISA	0	3	*	*		<b>3</b>
<b>TOTALE</b>	<b>23</b>	<b>75</b>	<b>103</b>	<b>14</b>		<b>215</b>

\*convenzioni con ARTI da rinnovare

## 5- Progetti di attività aggiuntiva

In relazione allo strumento delle prestazioni aggiuntive richieste dall'Azienda al proprio personale dipendente, dirigente e del comparto del ruolo sanitario, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, allo scopo di ridurre le liste di attesa e di acquisire prestazioni aggiuntive in presenza di organico, ai sensi dell'art. 89, comma 2, del CCNL Area Sanità del 23/01/2024 ed ai sensi dell'art. 32 del CCNL Comparto Sanità del 27/10/2025, si richiamano in primo luogo la Delibera di Giunta Regionale n. 604 del 06.05.2019, con la quale è stato approvato il Piano

Regionale di Governo delle liste di attesa (PRGLA) 2019-2021, la Delibera di Giunta Regionale n. 148 del 21.02.2022 *“Piano miglioramento Liste di attesa Interventi chirurgici e prestazioni ambulatoriali. Anno 2022”*, la Delibera di Giunta Regionale n. 349 del 03.04.2023 *“Piano miglioramento Liste di attesa Interventi chirurgici e prestazioni ambulatoriali. Anno 2023”*, la Delibera di Giunta Regionale n. 243 del 04.03.2024 *“Piano miglioramento Liste di attesa Interventi chirurgici e prestazioni ambulatoriali. Anno 2024”* e la Delibera di Giunta Regionale n. 372 del 24.03.2025 *“Piano liste di attesa. Anno 2025”*.

In particolare, la Delibera di Giunta Regionale n. 372/2025, sulla base ed in continuità con gli atti precedentemente richiamati, oltre ad autorizzare la spesa per singola azienda, ha fornito indicazioni alle aziende stesse al fine di risolvere situazioni che sono risultate critiche nel corso del 2024, dettagliando sia la metodologia utilizzata per la distribuzione delle risorse, sia indicando gli obiettivi specifici da raggiungere attraverso l'utilizzo mirato delle risorse assegnate, in ambito di interventi chirurgici ed in ambito di specialistica ambulatoriale.

Inoltre con DGRT 959 del 05/08/2024 e ss.ii.mm., la Regione Toscana ha fornito le linee generali di indirizzo alle Aziende ed Enti del SSR ai sensi dell'art. 7 del CCNL Area Sanità 2019 – 2021, con particolare riferimento alle prestazioni aggiuntive, ai criteri di definizione delle risorse da utilizzare nel rispetto dell'invarianza finanziaria, ed alla ripartizione per singola azienda delle risorse regionali.

La Regione Toscana con DGRT 1572 del 23/12/2024 ha altresì fornito linee di indirizzo e assegnazione di risorse per le attività aggiuntive del personale del comparto del ruolo sanitario.

Infine, con nota protocollo 0271516 del 24/04/2025 la Regione Toscana ha completato l'assegnazione alle aziende delle risorse extra tetto ordinario per lo

svolgimento delle attività con ricorso all'istituto della produttività aggiuntiva per la dirigenza e comparto.

Questa Azienda ha provveduto con delibera del Direttore Generale n. 421 del 02/04/2025 e successive delibere di integrazione - n. 436 del 04/04/2025 e n. 722 del 19/06/2025 - ad attestare le risorse per l'anno 2025 finalizzate a garantire l'invarianza finanziaria del costo complessivo delle prestazioni aggiuntive del personale della dirigenza e del comparto, nonché a programmare l'attività aggiuntiva per il medesimo anno con delibera del Direttore Generale n. 775 del 25/06/2025.

Per l'anno 2026, al fine di dare continuità ai piani regionali per l'abbattimento delle liste di attesa ed al fine di fronteggiare temporanee carenze di personale, soprattutto in quelle discipline (Medicina e Chirurgia Accettazione e d'Urgenza, 118, Ortopedia, Chirurgia, Pediatria, Medicina Trasfusionale, ecc..) dove, oramai da qualche anno, è oggettivamente più difficoltoso il reclutamento di nuove risorse o comunque lo stesso richieda tempi più lunghi, è in fase di predisposizione la delibera di attestazione risorse finalizzate a garantire l'invarianza finanziaria e programmazione attività aggiuntiva aziendale del personale dipendente dirigenza sanitaria e del personale non dirigenziale del ruolo sanitario.

## **6 – Specialistica ambulatoriale**

Pur non costituendo in senso proprio un costo del personale, i contratti di specialistica ambulatoriale convenzionata vengono inclusi nell'analisi e nella programmazione.

Relativamente a questi ultimi, il costo presunto per l'anno 2025 è pari a € 27.030.000 (comprensivo dei 400.000 euro di produttività aggiuntiva) al netto di IRAP e oneri riflessi, corrispondente a circa 325 teste equivalenti al 31.12.2025.

Per il triennio 2026-2028 l'Azienda si pone l'obiettivo di non incrementare le attività ed i relativi costi.

## 7 – Sintesi conclusiva

La programmazione per gli anni 2026, 2027 e 2028 si inquadra in una sostenibile e coerente rimodulazione delle esigenze legate alla garanzia del mantenimento dei livelli essenziali di assistenza.

Preme inoltre segnalare a tal riguardo che le assunzioni a tempo indeterminato dell'anno 2025 sono al lordo delle unità autorizzate dalla Regione e oggetto di “sterilizzazione” come teste e costi mentre, il previsionale per il 2026, è al netto di eventuali assunzioni sterilizzate. Il Piano relativamente agli anni 2026 e 2027 non tiene conto di possibili ulteriori incrementi di personale che potranno rendersi necessari per l'implementazione dei servizi territoriali (DM 77) e per l'attuazione del PNRR o altri progetti concordati e autorizzati nel corso dell'anno dalla Regione.

Il piano 2026 è invece comprensivo di eventuali stabilizzazioni ai sensi della Legge di Bilancio 2022 e ss.mm.ii.

Preme ricordare altresì che nello schema allegato non risultano evidenziati gli scostamenti in termini di teste e costi derivanti da “sterilizzazioni” concordate con la Regione rispetto agli obiettivi dalla stessa assegnati per gli anni 2023, 2024 e 2025 e dei quali, trattandosi di piano pluriennale, verrà tenuto conto negli anni successivi.

AREA	COSTI/RISPARMIO personale a tempo indeterminato (1)				TESTE personale a tempo indeterminato			
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUIOLO								
CONSISTENZA AL 31/12/2024	311.746.370,08 €	8.877.329,77 €	389.268.102,81 €	161.130.998,16 €	2.797	86	8.126	4.264
CESSAZIONI 2025 (2)	6.870.080,26 €	102.054,42 €	5.648.527,27 €	4.209.328,80 €	160	3	326	267
ASSUNZIONI 2025 (2)	6.263.308,79 €	172.374,23 €	1.689.414,44 €	2.929.614,05 €	226	5	168	229
CESSAZIONI PREVISTE 2026	7.980.000,00 €	294.000,00 €	8.320.000,00 €	6.562.500,00 €	190	7	320	250
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2026	8.372.000,00 €	294.000,00 €	9.315.000,00 €	6.664.000,00 €	182	7	345	238
CESSAZIONI PREVISTE 2027	8.740.000,00 €	294.000,00 €	8.960.000,00 €	7.000.000,00 €	190	7	320	250
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2027	8.344.700,00 €	294.000,00 €	8.970.000,00 €	7.000.000,00 €	182	7	325	250
CESSAZIONI PREVISTE 2028	7.980.000,00 €	294.000,00 €	8.640.000,00 €	6.500.000,00 €	190	7	320	250
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2028	8.344.700,00 €	287.000,00 €	8.336.000,00 €	6.448.000,00 €	182	7	320	248

AREA	COSTO personale a tempo determinato				TESTE equivalenti personale a tempo determinato (3)			
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUIOLO								
CONSISTENZA 2024	3.336.690,82 €	287.585,03 €	1.371.357,70 €	1.066.790,08 €	38,17	2,67	19,75	27,58
CONSISTENZA 2025	3.304.494,89 €	277.258,25 €	6.017.977,16 €	248.616,16 €	41,67	3,00	126,83	6,08
PREVISIONE CONSISTENZA 2026	3.360.000,00 €	240.000,00 €	3.220.800,00 €	210.000,00 €	42,00	3,00	80,52	6,00
PREVISIONE CONSISTENZA 2027	3.360.000,00 €	240.000,00 €	3.220.800,00 €	210.000,00 €	42,00	3,00	80,52	6,00
PREVISIONE CONSISTENZA 2028	3.360.000,00 €	240.000,00 €	3.220.800,00 €	210.000,00 €	42,00	3,00	80,52	6,00

AREA	COSTO personale in somministrazione				TESTE equivalenti personale in somministrazione (3)			
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUIOLO								
CONSISTENZA 2024			2.843.561,41 €	3.920.227,59 €			58,75	104,67
CONSISTENZA 2025			3.867.643,30 €	4.779.916,24 €			83,00	118,25
PREVISIONE CONSISTENZA 2026			3.361.867,00 €	4.960.931,00 €			70,00	120,00
PREVISIONE CONSISTENZA 2027			3.361.867,00 €	4.960.931,00 €			70,00	120,00
PREVISIONE CONSISTENZA 2028			3.361.867,00 €	4.960.931,00 €			70,00	120,00

AREA	COSTO personale a incarico libero professionale				TESTE equivalenti personale con incarico libero professionale (3)			
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUIOLO								
CONSISTENZA 2024	2.670.326,50 €	126.848,00 €	29.064,50 €	3.920.227,59 €	73,17	3,83	1,00	
CONSISTENZA 2025	3.070.193,82 €	92.160,00 €	40.546,00 €		79,17	2,92	1,00	
PREVISIONE CONSISTENZA 2026	3.065.000,00 €	95.000,00 €	40.000,00 €		79,00	3,00	1,00	
PREVISIONE CONSISTENZA 2027	3.065.000,00 €	95.000,00 €	40.000,00 €		79,00	3,00	1,00	
PREVISIONE CONSISTENZA 2028	3.065.000,00 €	95.000,00 €	40.000,00 €		79,00	3,00	1,00	

AREA	COSTO personale comandato				TESTE equivalenti personale comandato (3)			
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUIOLO								
CONSISTENZA 2024	-1.329.686,00 €	-285.167,00 €	-211.797,00 €	-383.101,00 €	-8,58	-2,05	-7,33	-8,42
CONSISTENZA 2025	350.000,00 €		-38.000,00 €		5,17		-0,75	
PREVISIONE CONSISTENZA 2026	-186.400,00 €	-58.100,00 €	-47.500,00 €	-81.700,00 €	-2,66	-0,83	-1,25	-2,16
PREVISIONE CONSISTENZA 2027								
PREVISIONE CONSISTENZA 2028								

AREA	COSTO/RISPARMIO personale universitario				TESTE personale universitario			
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUIOLO								
CONSISTENZA AL 31/12/2024	320.079,35 €		70.182,78 €		6	1	7	-
CESSAZIONI 2025 (2)	160,53 €				1			
INGRESSI 2025 (2)								
CESSAZIONI PREVISTE 2026	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
INGRESSI PROGRAMMATI 2026	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
CESSAZIONI PREVISTE 2027	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
INGRESSI PROGRAMMATI 2027	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
CESSAZIONI PREVISTE 2028	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
INGRESSI PROGRAMMATI 2028	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-

AREA	COSTI personale complessivo				COSTO TOTALE DIRIGENZA	COSTO TOTALE COMPARTO	COSTO TOTALE COMPLESSIVO
	DIRIGENZA		COMPARTO				
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO			
RUIOLO							
COSTO PREVISTO 2025	€ 318.184.206,14	€ 9.317.067,83	€ 395.267.339,22	€ 164.879.815,81	€ 327.501.273,97	€ 560.147.155,03	€ 887.648.429,00
COSTO PREVISTO 2026	€ 318.090.117,43	€ 9.224.549,58	€ 392.949.339,76	€ 165.042.014,41	€ 327.314.667,01	€ 557.991.354,17	€ 885.306.021,18
COSTO PREVISTO 2027	€ 317.881.217,43	€ 9.282.649,58	€ 393.006.839,76	€ 165.123.714,41	€ 327.163.867,01	€ 558.130.554,17	€ 885.294.421,18
COSTO PREVISTO 2028	€ 318.245.917,43	€ 9.275.649,58	€ 392.702.839,76	€ 165.071.714,41	€ 327.521.567,01	€ 557.774.554,17	€ 885.296.121,18

NOTE  
 (1) il costo/risparmio è rilevato con riferimento all'intero anno o alla sua quota in base alla data di ingresso o di uscita della risorsa  
 (2) comprendere le assunzioni e cessazioni già avvenute e quelle di prossima e attendibile realizzazione alla fine dell'anno  
 (3) per testa equivalente si intende la somma dei presenti alla fine di ciascun mese diviso 12