

Piano attuativo del PIAO relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2026-2028 dell'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna, Policlinico di Sant'Orsola

Premessa

Con le modifiche introdotte dal D.lgs. 75/2017 all'art. 6 del D.lgs. 165/2001, è stata modificata la logica e la metodologia per la programmazione e determinazione dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni.

In particolare, le scelte relative alla determinazione degli assetti organizzativi non sono più correlate ad uno strumento di tipo statico come la dotazione organica, ma ad uno strumento di programmazione prettamente gestionale, di natura dinamica, come il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), che consente una maggiore responsabilizzazione di ciascuna amministrazione, nell'ambito del budget di spesa assegnato, nonché nel distribuire il personale, sotto il profilo qualitativo e quantitativo, in modo flessibile, in base alle effettive esigenze dell'azienda e non in relazione ad aprioristici limiti di organico.

Il quadro sopra delineato è stato oggetto di importanti interventi normativi. Invero, l'art. 6 del D.L. 9 giugno del 2021, n. 80 recante: *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*, convertito con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), demandando ad uno o più D.P.R e, nel caso di specie al D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 ad oggetto *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione"*, l'abrogazione degli adempimenti relativi al piano dei fabbisogni, al piano della performance, al piano di prevenzione e della corruzione, al piano organizzativo del lavoro agile e al piano delle azioni positive, conseguentemente assorbiti in apposite sezione del PIAO.

Alla stregua di quanto sopra, la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare ha trasmesso le indicazioni tecniche per la predisposizione dei bilanci preventivi economici 2026 e della proposta di Piano attuativo del PIAO relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) (prot. 0335979), conservato al protocollo generale dell'Azienda, rispetto alle quali si illustrano di seguito gli elementi e le valutazioni che hanno portato alla determinazione del fabbisogno di personale dell'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna per il triennio in argomento.

Tale programmazione in materia di risorse umane è definita in coerenza con le linee di programmazione regionali e con l'obiettivo economico-finanziario assegnato a questa Azienda, nonché secondo le indicazioni regionali relative al bilancio preventivo 2026; la stessa è altresì redatta conformemente:

- alla disciplina regionale dettata in materia con DGR n. 990/2023 e DGR 489 del 07/04/2026 *"Linee di programmazione e finanziamento delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale per l'anno 2026"*;
- alle Linee guida contenute nel D.M. 08/05/2018;
- alla programmazione pluriennale della performance per come prevista all'interno del vigente PIAO;

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE -

- alle disposizioni normative nazionali, ivi compreso quanto previsto dall'art 44-ter del recente D.L. 19/2024 (convertito con Legge n. 56/2024);
- alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ed alle Linee di Programmazione della Ricerca triennale degli IRCCS;

La cornice finanziaria presa a riferimento per il 2026 è rappresentata dagli obiettivi di programmazione sanitaria ed economico-finanziari definiti a livello regionale in sede di concertazione. Per il successivo biennio 2026-2027, in considerazione di scenari evolutivi oggi non pienamente prevedibili, la programmazione dei fabbisogni e il relativo impegno economico saranno suscettibili di adeguamento.

L'Azienda procederà al monitoraggio delle gestioni con la finalità di verificare i costi sostenuti in relazione agli obiettivi assegnati e intervenire con azioni e misure correttive a fronte di eventuali scostamenti, per garantire la sostenibilità del SSR.

1. IL FABBISOGNO DI PERSONALE

Relativamente all'anno 2026 tenendo a riferimento le cessazioni ad oggi note (cessazioni ad ogni titolo) e inserite in procedura, si rileva complessivamente un trend che potrebbe essere in linea con quello verificatosi il precedente anno; se confermato rappresenterà circa l' 8% del personale dipendente.

Si evidenzia che un tale elevato numero di cessazioni comporta inevitabilmente ripercussioni sull'organizzazione, con particolare riferimento agli ambiti sanitari e tecnico specialistici, ove l'ingresso di nuove risorse richiede lunghi tempi di affiancamento. Occorre infine considerare che il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa determina notevoli difficoltà nel proficuo utilizzo del personale.

1.1 Personale infermieristico

La gestione 2026 darà continuità alle azioni di reclutamento effettuate nel corso del 2025, in coerenza con le linee di programmazione regionali.

In questo quadro complessivo si ritiene opportuno confermare che la carenza strutturale nel mercato del lavoro del personale infermieristico avrà, anche nel 2026, ripercussioni sulle politiche assunzionali aziendali analoghe a quelle degli anni precedenti. Nel corso dell'ultimo triennio la tendenza di tale figura professionale ha un trend in cui si alternano picchi di aumento, a fronte di graduatorie disponibili e di forte calo derivante da cessazioni.

Quanto sopra si riscontra anche nelle procedure concorsuali svolte dall'Azienda che vedono un analogo calo di partecipazione, tenuto conto che il numero dei candidati presenti nel concorso concluso a marzo 2026 presenta un calo del 32% rispetto al concorso concluso appena un anno prima a maggio 2025.

In questo contesto, con riferimento particolare alla professione infermieristica, ed in generale alle professioni sanitarie, l'Azienda intende intraprendere politiche volte a massimizzare le potenzialità assunzionali che il mercato del lavoro permetterà.

Oltre a questo si stanno conducendo valutazioni rispetto alla figura professionale recentemente introdotta dalla normativa dell'Assistente Infermiere, e per la quale saranno avviati appositi percorsi formativi, al fine di governare il processo di inserimento all'interno dei setting assistenziali ove questo possa rappresentare un valore aggiunto.

1.2 Dirigenza sanitaria

Sul personale medico invece il trend conferma l'inversione delle dinamiche del mercato del lavoro che, via via, sta superando la crisi degli anni passati.

Tutto ciò premesso ed effettuate le opportune valutazioni sulla necessità di copertura del turnover, l'Azienda è comunque tenuta al rispetto dei limiti economici assegnati dalla Regione e pertanto, per le figure professionali dirigenziali e per quelle non assistenziali, sarà necessaria una puntuale valutazione sulla reale possibilità di copertura e sulla relativa tempistica.

In questi anni IRCCS AOU BO si è impegnato a contribuire alla copertura di quota parte del personale cessato di UNIBO, laddove il relativo piano assunzioni, mirato principalmente al governo delle attività di didattica e ricerca, non consenta di mantenere la continuità assistenziale o preveda tempistiche incompatibili con le attività ospedaliere, tenendo comunque sempre a riferimento gli obiettivi economici definiti. Effettuato un approfondimento sui dirigenti medici UNIBO cessati dal 2021 al 2025, su un totale di 83 posizioni, la percentuale di copertura con personale ospedaliero, a tempo determinato o indeterminato si attesta al 46%, di cui 11 nel corso del 2024 e 5 nel 2025.

1.3 Diretrici di sviluppo sull'acquisizione del personale anno 2026

La cornice finanziaria presa a riferimento per il 2026 è rappresentata dagli obiettivi di programmazione sanitaria ed economico-finanziari definiti a livello regionale in sede di concertazione. L'Azienda procederà al monitoraggio delle gestioni con la finalità di verificare i costi sostenuti in relazione agli obiettivi assegnati e intervenire con azioni e misure correttive a fronte di eventuali scostamenti, per garantire la sostenibilità del SSR.

L'Azienda inoltre ha attuato ed attuerà durante l'anno 2026 misure correttive orientate alla riorganizzazione dei processi, con l'obiettivo di continuare ad assolvere alla mission aziendale, senza pregiudicare il livello di sicurezza dei pazienti e garantire, comunque, elevati standard di assistenza e di ricerca.

Di seguito si riportano le direttrici su cui si è sviluppato il piano dei fabbisogni:

1. **Concorsi congiunti:** l'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna, insieme con le altre Aziende dell'Area Metropolitana, attraverso il Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale effettua una programmazione unitaria delle procedure concorsuali del personale, sia della dirigenza sia del comparto, al fine di ottimizzare i conseguenti processi di reclutamento.
2. **Reinquadramento personale inidoneo:** l'Azienda ha proseguito con le azioni per realizzare un piano di reinquadramento del personale inidoneo all'attività assistenziale su altre funzioni di supporto, finalizzato a ridurre l'impatto organizzativo derivante dal turnover nell'area del personale tecnico e amministrativo. A seguito della ricostituzione nel dicembre 2022 della commissione aziendale, a composizione multidisciplinare, incaricata, in applicazione di specifica procedura aziendale, di esaminare le posizioni dei dipendenti giudicati inidonei alle mansioni della qualifica, in via permanente o temporanea, l'attenzione si è concentrata in particolare sul personale sanitario o addetto al supporto assistenziale al fine di individuare una più proficua collocazione nell'area tecnica o amministrativa in mansioni compatibili con lo stato di salute del lavoratore e coerenti con le esigenze organizzative.

L'azione di informazione condotta in occasione dei colloqui ha inoltre facilitato, in alcuni casi, la scelta del lavoratore di optare autonomamente per un percorso di uscita. I risultati

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

numericamente limitati, in termini di conclusione del percorso di reinquadramento nel periodo considerato, sono conseguenza dei tempi tecnici e dei passaggi formali previsti dalla normativa che regola la materia.

Nel corso del 2025 si è dato corso ai seguenti reinquadramenti:

MANSIONE	ALTRO PERSONALE	PERSONALE AMMINISTRATIVO	Totale
INFERMIERE	2	12	14
OPERATORE SOCIO SANITARIO	8	10	18
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO-ADDETTO ALL'ASSISTENZA	1	3	4
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO-QUOCO DIPLOMATO	2		2
OPERATORE TECNICO-ADDETTO AI SERVIZI SANITARI/ASSISTENZIALI	2	2	4
OPERATORE TECNICO-ADDETTO DI CUCINA		1	1
OPERATORE TECNICO-ADDETTO DI MAGAZZINO		1	1
TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	1		1
TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	1		1
Totale	17	29	46

Nel corso del 2026 proseguirà il lavoro della commissione inidonei, sono già in fase di valutazione circa 40 dipendenti e allo stato attuale, si è dato corso ai seguenti reinquadramenti:

MANSIONE	ALTRO PERSONALE	PERSONALE AMMINISTRATIVO	Totale
INFERMIERE	1	1	2
OPERATORE SOCIO SANITARIO	1	3	4
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO-ADDETTO DI CUCINA	1		1
OPERATORE TECNICO-ADDETTO AI SERVIZI SANITARI/ASSISTENZIALI	1		1
Totale	4	4	8

Questo percorso comporta una riduzione dell'impatto del turnover sulle portinerie e front office per le attività di accoglienza e accettazione e per le attività amministrative di back office. Al fine di ottimizzare ulteriormente i fabbisogni di personale in area Professionale Tecnica e Amministrativa sono in fase di studio azioni di rivalutazione dei modelli organizzativi di determinate linee di attività.

- Lunghe assenze:** nella definizione del fabbisogno di personale di seguito rappresentata è stato valutato l'impatto delle lunghe assenze a vario titolo del personale come gravidanze, infortuni, etc....per pianificare, nelle situazioni più critiche, la possibile sostituzione dello stesso.
- Forme contrattuali atipiche:** Nel caso specifico della dirigenza sanitaria è stata effettuata la valutazione di fabbisogno di forme contrattuali alternative, tra le quali si considerano i contratti territoriali per l'assistenza specialistica ambulatoriale (di concerto con AUSL BO, finalizzati alla riduzione delle liste di attesa ambulatoriali), i contratti libero-professionali rivolti ai medici specialisti in formazione ai sensi della recente normativa, la valorizzazione del ruolo dei dottorandi e degli assegnisti, nonché la valorizzazione delle attività, anche autonome, del medico specialista in formazione, a garanzia della continuità assistenziale nei diversi setting organizzativi dell'Azienda.
- Stabilizzazioni:** L'Azienda valuterà anche per l'anno 2026 l'implementazione di procedure dirette a dare applicazione agli indirizzi regionali in materia di superamento del precariato e di valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con rapporti di lavoro di natura flessibile, contenuti nei diversi protocolli sottoscritti con le Organizzazioni sindacali regionali, sia per il personale del comparto che per quello delle aree dirigenziali in relazione

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

a quanto previsto dall'articolo 1, comma 268, lett. b) della L. 234/2021 e s.m.i., in materia di valorizzazione della professionalità acquisita dal personale che ha prestato servizio anche durante l'emergenza COVID-19 nelle aziende ed enti del SSN.

2. VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO – STABILIZZAZIONI, VERTICALIZZAZIONI

L'Azienda ha implementato le procedure dirette a dare applicazione agli indirizzi regionali in materia di superamento del precariato e di valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con rapporti di lavoro di natura flessibile, contenuti nei diversi protocolli sottoscritti con le Organizzazioni sindacali regionali, sia per il personale del comparto che per quello delle aree dirigenziali in relazione a quanto previsto dall'art. 20 comma 2 D. Lgs. n. 75/2017.

Premesso che l'incidenza del personale dipendente a rapporto di lavoro a tempo determinato sul totale aziendale si colloca sotto il 4%, confermandosi entro livelli estremamente contenuti, l'Azienda ha dato seguito alle procedure ex art. 20 comma 2 D. Lgs. n. 75/2017 e nel corso del 2025 si è proceduto alla stabilizzazione delle seguenti unità di personale:

COLLABORAT.TECNICO PROFESS./SETT.TECNICO	2
DIRIGENTE AVVOCATO	1
DIRIGENTE MEDICO-CHIRURGIA VASCOLARE	1
DIRIGENTE MEDICO-GINECOLOGIA E OSTETRICIA	1
DIRIGENTE MEDICO-MALATTIE INFETTIVE	1
DIRIGENTE MEDICO-MEDICINA INTERNA	6
DIRIGENTE MEDICO-OFTALMOLOGIA	2
DIRIGENTE MEDICO-UROLOGIA	1
DIRIGENTE PSICOLOGO-PSICOLOGIA	3

Quanto al percorso di progressione verticale tra le aree, è stato adottato, previo confronto con le OOSS, il regolamento metropolitano per la disciplina delle procedure selettive per la progressione tra le aree di cui al CCNL relativo al personale del Comparto Sanità - triennio 2019-2021.

Per l'anno 2026 l'Azienda valuterà la possibilità di adottare le procedure previste dall'art. 20 e 21 del CCNL 2.11.2022, nel rispetto delle tempistiche indicate nell'art. 18 del CCNL 27.10.2025.

3. PERSONALE DELLA RICERCA

Nel 2026 prosegue l'attività di potenziamento dell'Infrastruttura della Ricerca e di adeguamento della stessa alle esigenze di ricerca, che stanno prendendo sempre più forma nel corrente processo di maturazione dell'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna, che si configura ancora come un IRCCS di recente costituzione.

Si rammenta infatti come solo alla fine del 2025 sia stato nominato il Direttore della UOC "Clinical Trial Center", così come si sia provveduto, tramite una procedura volontaria di mobilità esterna, all'acquisizione di un Dirigente Farmacista a supporto delle attività della SS TTO.

In tale contesto di sviluppo e maturazione dell'attività di ricerca del nostro IRCCS si collocano anche le Piattaforme di ricerca il cui ruolo, ancora in fase di completa definizione, si conferma

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

strategico per l'Azienda e per la rete regionale, in coerenza alle linee di sviluppo, rappresentate nei piani precedenti. Presso le Piattaforme, infatti operano in stretta sinergia i ricercatori dell'IRCCS e i ricercatori universitari, mettendo in comune le specifiche competenze e professionalità per lo sviluppo di programmi congiunti di ricerca (IRCCS-UNIBO), in accordo all'Addendum all'Accordo Attuativo Locale.

Si ricorda ancora la funzione nevralgica del SS Grant Office, potenziato, in termini di risorse dedicate, nell'ultimo anno, anche se non ancora in maniera definitiva, grazie al cui supporto si conferma la capacità del nostro IRCCS ad attrarre significativi contributi per la ricerca, da destinare anche all'attivazione di risorse di personale da dedicare alle attività di ricerca.

In tale perimetro di riferimento, al fine di garantire adeguato supporto all'attività di ricerca attiva presso l'IRCCS nel corso del 2026, oltre alla proroga dei contratti a tempo determinato per collaboratore tecnico, con funzioni di project manager e data manager, in scadenza nell'anno, vista la conclusione dell'avviso pubblico per l'attivazione di contratti a tempo determinato nel profilo di collaboratore tecnico professionale, con funzioni di project manager, indetto con Determinazione n. 1111 del 23/10/2025, si è già provveduto all'attivazione di un primo contratto a tempo determinato; è stato inoltre programmato di procedere entro l'anno all'eventuale attivazione indicativamente di n. 7 ulteriori contratti a tempo determinato per project manager, per lo più in afferenza alla UOC CTC, che, come noto, tra le sue funzioni principali, garantisce un supporto trasversale, come centro hub, a tutte le UU.OO. dell'IRCCS, presso cui vengono svolti i progetti di ricerca e gli studi clinici, attraverso cui trovano concreta operatività le linee di ricerca del nostro IRCCS.

Nel corso dell'anno è inoltre in programmazione l'eventuale attivazione indicativamente di n. 3 dirigenti farmacisti, da destinare alle attività di sviluppo del progetto di implementazione della gestione del farmaco sperimentale, da realizzarsi presso la UOC Farmacia Clinica Produzione e Ricerca.

E' inoltre in programmazione l'attivazione di n. 2 contratti a tempo determinato per tecnico sanitario di laboratorio biomedico, da dedicare a supporto delle attività di ricerca della UOC di Ematologia

Per quanto attiene a specifici fabbisogni di personale legati alla necessità di potenziare aree strategiche di ricerca, nell'ambito delle linee di riconoscimento dell'IRCCS, nell'anno saranno attivati contratti a tempo determinato per Dirigenti Medici specialisti in diverse discipline, con imputazione del relativo costo sul Fondo Ricerca e Miglioramento Continuo.

Altri contratti a tempo determinato per Dirigente Medico sono stati attivati o rinnovati nell'ambito di specifiche progettualità di ricerca, con costi a carico del finanziamento dedicato, come nel caso per esempio del progetto PNRR-MCNT2-2023-12377463 dal titolo "Safety and efficacy of a high quality human albumin solution in patients with decompensated cirrhosis (SUPERalbumin)", attivo presso la UOC Semeiotica Medica.

Altre figure, anche di profili differenti (Dirigenti Medici, Dirigenti Biologi etc...) potranno essere attivate in base ai progetti che verranno avviati o implementati nel corso dell'anno. Si ricorda infatti come le attività di ricerca e studio clinico, finanziate da enti terzi (per lo più a seguito della

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

partecipazione a bandi di ricerca competitiva) o comunque con contributi specifici per ricerca, non siano sempre programmabili, in quanto derivanti dall'eventuale vincita o assegnazione di tali specifici finanziamenti dedicati.

L'IRCCS, accanto al personale del comparto sanità, ha proseguito anche nel corso dell'anno l'attivazione di nuovi contratti per personale del ruolo della Ricerca Sanitaria e delle attività di supporto alla Ricerca Sanitaria (di cui all'art. 1 c. 424 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205).

Al 31/03/2026 risultano attivi complessivamente n. 92 contratti piramide di cui n. 64 per ricercatore sanitario e n. 28 per collaboratore professionale di ricerca sanitaria.

Come si anticipava poc'anzi, è prevista per il mese di aprile l'attivazione di n. 1 contratto per collaboratore professionale di ricerca sanitaria presso il Workflow della Ricerca in area di attività di documentazione, comunicazione e divulgazione scientifica e n. 2 ulteriori attivazioni, rispettivamente presso la UOC CTC e SS Segretaria CE, in area di Supporto alla Ricerca Clinica e alle Attività del Comitato Etico.

Si segnala, inoltre, che risultano in fase di espletamento n. 8 procedure per i profili e progettualità di seguito dettagliate:

- n. 1 ricercatore sanitario per il progetto "snoRNA, snoRT e modifiche dell'rRNA: nuovi meccanismi e marcatori nella tumorigenesi umana" da svolgersi presso il Programma Dipartimentale di Medicina di Laboratorio;
- n. 1 ricercatore sanitario per il progetto "Caratterizzazione clinica, strumentale, genetica e molecolare dei pazienti affetti da cardiomiopatia per identificare i pazienti critici con grave insufficienza d'organo da candidare a trapianto cardio_CMPGEN" da svolgersi presso la SSD Biologia e Medicina Molecolare;
- n. 1 ricercatore sanitario per il progetto "Sviluppo e coordinamento di progetti di ricerca clinica e traslazionale nelle Neoplasie Mieloproliferative Croniche" da svolgersi presso la UOC Ematologia;
- n. 1 ricercatore sanitario per il progetto "Sviluppo di metodi standard e innovativi per la disinfezione e processazione di tessuti umani destinati al trapianto" da svolgersi presso il Programma Dipartimentale Banca del sangue cordonale, Tessuti cardiovascolari e Paratiroideo, Biobanca e Banca Gameti;
- n. 1 ricercatore sanitario per il progetto "Applicazioni traslazionali di profili genomici e multi-omici attraverso applicazioni di machine learning e AI generativa in malattie rare e tumori" da svolgersi presso la SSD di Genomica Computazionale;
- n. 1 ricercatore sanitario per il progetto "Sviluppo e implementazione di applicazioni tecnologiche avanzate per ottimizzare in management delle infezioni opportunistiche virali e fungine nell'ambito dei trapianti di organo solio e di cellule staminali emopoietiche" da svolgersi presso la UOC di Microbiologia;

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

- n. 1 ricercatore sanitario per il progetto "Strategie di chimica farmaceutica per indurre letalità sintetica per l'oncologia di precisione" da svolgersi presso la Piattaforma SS Preclinical and traslational research in oncology (PRO);
- n. 1 collaboratore professionale di ricerca sanitaria per lo sviluppo delle attività della costituenda Cell Factory attiva presso la UOC Trapianto e Terapie Cellulari in Ematologia in particolare in relazione al progetto "Terapie cellulari in Ematologia: dal trapianto di cellule staminali emopoietiche alle terapie cellulari avanzate".

Le graduatorie scaturenti da tali Bandi saranno certamente utili per garantire assunzioni ulteriori rispetto a quelle previste dal Bando stesso, specialmente in relazione allo sviluppo delle attività di ricerca svolta dalle Piattaforme e dalla nuova Cell Factory.

Non si esclude la possibilità che possa sopraggiungere l'esigenza, oggi non quantificabile, di attivazione di ulteriori figure professionali del comparto ricerca, da dedicare a specifici progetti con finanziamenti dedicati.

Si ricorda, infine, come, a seguito delle due procedure di stabilizzazione espletate nel corso dell'anno 2025, ai sensi di quanto disposto dalla L. 3 luglio 2023, n. 87, dei n. 92 piramidati attivi al 31/3/2026, 8 (5 collaboratori e 3 ricercatori) sono stati stabilizzati.

4.FABBISOGNI CORRELATI A FUNZIONI HUB, PROGETTUALITA' AZIENDALI E SVILUPPO DEL PIANO DIRETTORE

IRCCS AOU BO garantisce da tempo un ruolo strategico come sede di funzioni hub e centri di riferimento regionale finanziati e non e come sede di riferimento per l'area metropolitana bolognese in svariate aree cliniche e percorsi terapeutici; oltre a questo si registrano proprie progettualità strategiche e linee di produzione che comportano l'effettuazione di continue valutazioni, e talvolta, di incrementi del personale presente.

Stante il quadro economico complessivo a livello regionale e i conseguenti obiettivi legati al piano di sostenibilità aziendale di norma l'Azienda mira in primis a gestire le progettualità specifiche attraverso rimodulazioni e riorganizzazioni del personale disponibile; solo quando questo non si rende possibile e/o risulta essere insufficiente si valuta il ricorso all'acquisizione di unità aggiuntive.

Sia dal lato della dirigenza sanitaria che del comparto il razionale del piano assunzioni poggia su alcuni elementi cardine mirati alla salvaguardia delle funzioni hub e dei centri di riferimento regionali, delle attività di III livello, delle attività di ricerca e delle funzioni proprie dell'IRCCS, oltre che alla necessità di supportare del Piano Direttore Aziendale.

Come negli scorsi anni è stata fatta una valutazione del fabbisogno attribuibile a funzioni hub, dei centri di riferimento regionali, delle attività di III livello aziendali ed è stato definito il timing delle assunzioni nel periodo di riferimento del piano. In questo contesto sono state inserite le funzioni hub regionali (cardiologia e cardiocirurgia dell'età evolutiva, screening neonatale, malattie rare, malattie emorragiche congenite, presa in carico dei pazienti con sindrome di Marfan), i centri di riferimento regionali riconosciuti e finanziati (nefrologia pediatrica, neurochirurgia pediatrica, malattie infiammatorie croniche intestinali, tumori rari) l'ambito dello scompenso cardiaco grave ed il trapianto cardiaco, le attività di trapianto di fegato, rene, intestino, polmone, il microbiota fecale, le CAR-T, l'ambito neonatologico ed intensivo pediatrico, l'ambito specialistico pediatrico

(pneumologia e allergologia pediatrica, immunologia clinica), la neuroradiologia (anche pediatrica), la chirurgia vascolare di alta complessità e la procreazione medicalmente assistita.

Altro elemento importante è stata l'analisi per la definizione del fabbisogno di personale connesso allo sviluppo del Piano direttore dell'Azienda, ovvero delle necessità ulteriori dovute all'assetto logistico ed organizzativo, quali ad esempio la separazione e collocazione temporanea di funzioni in padiglioni diversi, elemento che riduce la possibilità di operare secondo economie di scala.

A ciò si è aggiunta la valutazione dell'impatto della stima delle gravidanze e lunghe assenze previste e la pianificazione delle sostituzioni possibili a fronte del numero delle stesse sul totale della dotazione organica di ciascuna UO, a tutela delle situazioni più critiche.

Viene descritto in questo piano il fabbisogno in termini di necessità di nuove unità di personale, di copertura di turnover e di proroga di personale assunto a tempo determinato per l'anno 2026 secondo lo schema descritto.

4.1 Fabbisogno di personale per funzioni hub con finanziamento a funzione

Nell'ambito delle funzioni hub regionali finanziate si evidenzia il seguente fabbisogno da garantire per il 2026:

- **Cardiochirurgia-cardiologia pediatrica:** l'equipe della cardiochirurgia pediatrica ha visto nell'anno 2024 la cessazione di un dirigente medico nonché il collocamento a riposo del direttore universitario della UOC nel mese di novembre 2025, sostituito da un dirigente interno. A fronte di queste due cessazioni sono stati assunti nel 2025 **N. 2 dirigenti cardiochirurghi a tempo determinato**, in proroga nel corso del 2026. Si segnala che l'attività cardiochirurgica pediatrica è in incremento in particolar modo relativamente a dinamiche di mobilità extra-regionali. Invece per quel che concerne l'ambito cardiologico pediatrico si rileva ad oggi l'assenza per gravidanza di tre dirigenti medici, situazione per la quale si sta valutando la copertura con personale atipico.
- **Screening neonatale:** nell'ambito dell'attività di screening neonatale, l'ampliamento dei pannelli delle malattie metaboliche da diagnosticare nelle prime ore di vita e la sempre più stretta integrazione con le metodiche proprie della genetica rendono necessaria l'acquisizione **di N. 1 dirigente chimico e N. 1 tecnico di laboratorio a tempo determinato**, inseriti tra il personale a rimborso all'interno del finanziamento a funzione a seguito d accordi specifici con la RER nonché la proroga del dirigente biologo e del tecnico di laboratorio già assunti a tempo determinato. Oltre al fabbisogno per l'esecuzione dei test di laboratorio, si rileva la necessità di potenziare le funzioni di presa in carico dei casi positivi ai test, in particolare:
 - l'assunzione a tempo indeterminato di **N. 1 dirigente medico e N. 1 dirigente biologo** per le necessità della Genetica medica a copertura di turnover occorsi nel 2025;
 - la proroga di **N. 2 dirigenti medici pediatri** a tempo determinato per l'ambito **endocrino-metabolico** e di **N. 1** a tempo determinato in **ambito pneumologico**.
- **malattie rare pediatriche:** la delibera RER n. 1291 del 24/06/2024 sul tema delle Malattie Rare, con particolare attenzione all'indicatore *"Organizzazione di percorsi diagnostici ed assistenziali multispecialistici per i pazienti, ove possibile in Day service,*

- 8. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

*anche tramite attività di coordinamento da parte di case manager”, prevede l’individuazione di **figure specifiche di case manager** per la presa in carico dei pazienti. Rappresentando il Policlinico un centro di riferimento per un notevole numero di patologie rare differenti (12 ERN) si renderanno necessarie valutazioni per garantire le figure di case manager previste in un’ottica di sostenibilità di sistema, sia in termini di capacità di reclutamento del personale assistenziale che di incrementi previsti all’organico complessivo.*

Si conferma altresì la proroga nel corso del 2026 di **N. 2 dirigenti medici pediatri a TD** a fronte di turnover occorsi nel 2025 e 2026.

4.2 Fabbisogno di personale per Centri di riferimento regionali finanziati

Nell’ambito dei Centri di riferimento regionali finanziati si evidenzia il seguente fabbisogno da garantire per l’anno 2026:

- **Centro di Riferimento Trapianti (CRT):** nelle more di giungere ad un assetto organizzativo definitivo a prevalente attività infermieristica, la riorganizzazione delle funzioni del CRT, valutate le competenze necessarie, prevede un modello misto medico-infermieristico. Tale assetto è garantito da un pool professionale di N. 5 medici (escluso il Responsabile CRT) e N. 4 infermieri, durante l’anno 2026 l’organico medico sarà integrato di **N. 1 unità a tempo indeterminato** a fronte di un turnover di agosto 2025.

L’inclusione delle funzioni di Coordinamento Ospedaliero Procurement (COP) all’interno del CRT apre nuove prospettive rispetto all’integrazione delle competenze del personale afferente alle due articolazioni aziendali; in tale contesto potrebbe rendersi necessario il potenziamento di **N. 1 unità infermieristica** per fronteggiare l’incremento dell’attività trapiantologica.

- **trapianto di fegato:** ad inizio 2026 è stato coperto un turnover del 2025 con **N. 1 unità di dirigente medico a tempo determinato**.
- **trapianto di polmone:** relativamente al percorso di trapianto di polmone, ai fini di garantire la continuità assistenziale anche a fronte della cessazione, nel corso del 2026, di n. 2 dirigenti medici di AUSL Bologna in assegnazione temporanea afferenti alla UOC a valenza interaziendale di Chirurgia toracica, è stato indetto un concorso pubblico per l’assunzione di **N. 2 dirigenti medici di Chirurgia Toracica** a tempo indeterminato in capo ad IRCCS AOU BO. Con riferimento all’area di presa in carico pre e post-trapianto di polmone si segnala la proroga di **N. 1 dirigente medico pneumologo** a tempo determinato.
- **trattamento dello scompenso cardiaco grave e trapianto cardiaco:** si segnala la proroga di **N.1 dirigente medico cardiologo a tempo determinato**. L’ambito cardiologico continua ad essere supportato attraverso forme contrattuali di specialistica ambulatoriale territoriale, che potranno essere eventualmente sostituite da integrazione oraria di medici dottorandi ed assegnisti. A seguito dell’unificazione tra i percorsi di presa in carico e trattamento dei gravi scompensi cardiaci di cuore e polmone potrebbe rendersi necessario integrare l’organico presente con ulteriori figure assistenziali (infermieri e/o tecnici perfusionisti) e di supporto (OSS).

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE -

- **Somministrazione di terapia genica con CART-T e trapianto allogenico:** ad inizio 2026 l'attività è stata garantita con l'acquisizione di **N. 2 medici ematologi a tempo indeterminato** a copertura di n. 2 turnover avvenuti nel 2025. In ambito oncoematologico adulto e pediatrico il costante incremento in numero e complessità delle attività erogate nei diversi setting (ambulatoriale, Day Service/Day Hospital, degenza e radioterapia) potrebbe portare a dover integrare il personale infermieristico e di supporto.
- **Tumori rari:** l'ambito dei tumori rari ed in particolare dei tumori stromali gastrointestinali (GIST) è stato integrato già nel 2025 di una ulteriore **unità di dirigente medico oncologo a tempo determinato**, in proroga per il 2026.
- **malattie infiammatorie croniche intestinali (MICI):** a fronte della lunga aspettativa di un dirigente medico endoscopista universitario, ai fini del mantenimento della continuità assistenziale, si rende necessaria la copertura con **N. 1 dirigente medico internista a tempo determinato** per il quale è stato emesso il relativo avviso pubblico.

Sono inoltre in **proroga N.2 dirigenti medici internisti** assunti a tempo determinato con fondi ricerca. Si segnala infine l'assunzione a tempo determinato di **N. 1 dirigente medico chirurgo** per le attività di proctologia, con fondi ricerca.

- **Centro di riferimento regionale per le emergenze microbiologiche (CRREM):** l'organico viene integrato da **N. 1 dirigente biologo a tempo indeterminato**, a copertura di un turnover dell'anno 2025. L'ambito microbiologico vedrà inoltre l'assunzione di **N. 1 dirigente medico a tempo determinato** con fondi PNCAR (Piano Nazionale di Contrasto all'Antibiotico-Resistenza).
- **SSD Nefrologia pediatrica:** l'attività viene supportata dalla integrazione con un contratto atipico di **N. 1 medico pediatra specialista territoriale a tempo determinato** a tempo parziale.
- **Neurochirurgia Pediatrica:** l'incremento dei posti letto a disposizione, dagli iniziali 2 agli attuali 6 ed il potenziamento dell'attività chirurgica associato ad una maggiore complessità assistenziale della casistica trattata, ha reso necessario un adeguamento costante nel tempo delle risorse assistenziali inizialmente assegnate, per la copertura delle quali è stato richiesto un adeguamento dell'attuale finanziamento a funzione (vedi nota in atti al prot. IRCCS AOU BO n. 24814 del 03.06.2025). Lo sviluppo del Centro regionale di Neurochirurgia pediatrica prevede direttrici nel medio-lungo periodo da realizzarsi auspicabilmente in un arco temporale non inferiore ai 3 anni e che si concretizzeranno nell'implementazione di attività diagnostico-terapeutiche soprattutto a carattere multidisciplinare. È da prevedere quindi per IRCCS AOU BO un ulteriore incremento delle ore di sala operatoria per le quali andranno commisurati gli incrementi di organico sia medico (personale anestesista) che dell'area assistenziale (infermieri strumentisti e di supporto all'attività anestesilogica e operatoria). Da valutare, in relazione all'incremento costante di attività, la necessità di integrare con **N. 1 tecnico di neurofisiopatologia** l'equipe attualmente presente, in relazione anche alle attività svolte in pronta disponibilità in orario notturno e festivo oltre a quelle istituzionali diurne.

4.3 Fabbisogno di personale per Funzioni Hub non finanziate

- 8. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

IRCCS AOU BO svolge anche funzioni di riferimento in ambito regionale per le quali non sono previsti finanziamenti dedicati per i quali si prevedono i seguenti fabbisogni:

- **Terapia Intensiva Neonatale (TIN):** è prevista la copertura di un turnover con l'acquisizione di **N. 1 dirigente medico a tempo indeterminato**.
- **SSD Nutrizione Clinica e Metabolismo - Centro Regionale di Riferimento per l'Insufficienza Intestinale Cronica Benigna (IICB):** si prevede la proroga, con fondi ricerca, di **N. 1 dirigente medico e N. 2 dirigenti biologi nutrizionisti a tempo determinato**.

4.4 Fabbisogno di personale per lo sviluppo del Piano Direttore aziendale

L'IRCCS AOU di Bologna è un ospedale universitario che si estende per circa 1,8 km lineari e su una superficie complessiva di quasi 400.000 metri quadri: in quest'area sorgono 32 padiglioni, dei quali 23 ospitano attività assistenziali e di ricerca, edificati in epoche differenti e quindi con caratteristiche strutturali estremamente variabili tra uno e l'altro. Questa panoramica evidenzia come sia caratterizzante del complesso una costante opera di rinnovamento strutturale attraverso abbattimenti di vecchi padiglioni sostituiti da nuove e più funzionali strutture unitamente alla ristrutturazione e rifunzionalizzazione di ampie aree ad uso sanitario.

Tutto questo ha un impatto diretto sulle attività clinico-assistenziali che vengono erogate, essendo esse soggette a trasferimenti, accorpamenti e suddivisioni in relazione agli interventi edilizi programmati, e in ultimo sul personale assegnato alle stesse: infatti, se un accorpamento di funzioni può realizzare economie di scala e permettere l'ottimizzazione nell'impiego di risorse, la suddivisione delle stesse sovente provoca duplicazioni necessarie di ruoli atte a garantire le attività necessarie di assistenza. Si specifica che gli incrementi di personale correlati al piano direttore hanno un respiro di medio termine (non inferiore all'anno), eventuali unità sovranumerarie che al termine delle riorganizzazioni dovessero risultare ancora in servizio saranno prontamente riassorbite nel turnover per non creare degli incrementi stabili negli organici.

Si sottolinea che per gestire questa grande complessità organizzativa e logistica è stata appositamente istituita una SSD afferente alla Direzione Assistenziale denominata Governo della logistica e degli appalti sanitari, proprio nel tentativo di creare un legame forte con le Unità Operative e con gli Incaricati di funzione organizzativa, al fine di ridurre la spesa complessiva destinata agli appalti e convogliare le risorse disponibili in aree e funzioni di maggior interesse.

Nello specifico, dal 2026, si registra il seguente fabbisogno:

- **SSD Governo della logistica e degli appalti sanitari:** la SSD ha assorbito parte del personale precedentemente incardinato in strutture amministrative, ma necessiterà comunque di un potenziamento di **N. 1 unità infermieristica** rispetto alla grande mole di attività in carico, a cui si è aggiunta in ultimo la gestione dello spogliatoio dinamico operativo al padiglione 4 e di quello in fase di realizzazione al padiglione 5.
- **padiglione 13-area pediatrica:** i lavori hanno comportato lo spostamento e la riorganizzazione di alcune attività, in particolare quelle di sala operatoria pediatrica, dislocate al Pad. 4N e al Pad. 2 (Day Surgery); tale riorganizzazione delle attività ha comportato l'incremento della dotazione organica della UO di Anestesiologia pediatrica di **n. 2 medici anestesisti**, funzionali alla gestione dei trasporti post-operatori tra i padiglioni.

- **Risonanza magnetica pediatrica-padiglione 13:** l'installazione della nuova risonanza pediatrica richiede un potenziamento del personale da dedicare a tale attività mediante l'acquisizione di **N. 3 di infermieri, N. 2 OSS e N. 3 tecnici sanitari di radiologia medica, nonché di N. 1 dirigente medico neuroradiologo pediatrico** a rimborso da parte di AUSL Bologna. Tali acquisizioni di personale avverranno solamente al termine del ripristino delle altre RMN del Policlinico nel momento in cui quella installata al 13 sarà effettivamente una macchina in più, presumibilmente nel corso del 2026.
- **padiglione 25- medicina interna cardiovascolare:** l'apertura di un nuovo reparto di degenza da 20 posti letto a supporto di Pronto Soccorso e delle degenze del Padiglione 23 avvenuta nel 2025 ha dato risultati molto positivi, consentendo di attenuare la pressione sulle aree individuate; se però l'area nasceva come degenza di pazienti a bassa complessità, si è rivelato necessario ricoverare anche pazienti instabili e in fase acuta, rendendo di fatto l'organico inizialmente individuato insufficiente. Una integrazione di **N. 2 infermieri e N. 3 OSS** permetterebbe di ottimizzare le presenze sui due piani e rendere maggiormente congruente il livello assistenziale con la tipologia di pazienti in carico.
- **Nuovi padiglioni (Polo Ematologico-pad.8N, Polo Ambulatoriale-pad. 26, Polo Pneumo-Nefro-Uro-pad. 12/15N):** nei prossimi anni, a partire dal 2026 (apertura pad. 26), saranno da valutare gli organici delle UO/Servizi che popoleranno i nuovi padiglioni in costruzione una volta che ci si troverà in una fase avanzata dei lavori di edificazione.

4.5 Fabbisogno di personale per progetti aziendali

IRCCS AOU BO è l'azienda di riferimento per l'Università degli studi di Bologna ed è riconosciuta IRCCS negli ambiti di "assistenza e ricerca nei trapianti e nel paziente critici" e "gestione medica e chirurgica integrata delle patologie oncologiche", tali caratteristiche comportano una grande dinamicità correlata alla complessità assistenziale e allo sviluppo della ricerca. L'Azienda opera inoltre nel contesto dell'area metropolitana bolognese dovendo quindi garantire l'offerta qualificata ai cittadini residenti nel bacino di riferimento. Tale contesto comporta lo sviluppo di progettualità sia proposte dalla Direzione Strategica che dagli stessi professionisti contraddistinte da grande valore aggiunto nell'offerta alla persona in carico e che di volta in volta richiedono una valutazione rispetto alle risorse necessarie per rendere tali proposte operative. Nello specifico:

- **Area pediatrica:** nel corso del 2026 prosegue la riorganizzazione dell'ambito pediatrico che prevede l'introduzione del modello di gestione per intensità di cura (bassa e medio-alta) e la revisione del contributo alle guardie del pronto Soccorso da parte dei medici dedicati principalmente all'attività ambulatoriale specialistica. Per dare avvio al nuovo modello sono state assunte nel 2025 **N. 2 unità mediche a tempo determinato**, in proroga per il 2026, quale potenziamento per garantire la copertura dei turni di servizio del PS e sono in corso di attivazione alcuni contratti libero-professionali per medici specialisti in formazione e per dottorandi/assegnisti per la continuità assistenziale in area di degenza. Nell'ambito delle professioni sanitarie si renderanno necessarie valutazioni qualora i bisogni assistenziali dei pazienti trattati non corrispondano ai bisogni clinici (es. una bassa complessità clinica può corrispondere ad un'alta complessità assistenziale). Infine, con riferimento allo sviluppo del PDTA sarcomi pediatrici IOR presso IRCCS AOU BO, in

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE -

relazione all'incremento delle attività ambulatoriali, è al vaglio la valutazione di fabbisogno di personale sanitario.

- **Area emergenza – urgenza:** relativamente al mantenimento delle funzioni è in previsione, presso il PS Generale, l'acquisizione di **N. 1 dirigente medico a tempo determinato** su una lunga aspettativa, nonché una assunzione di **N. 1 dirigente medico a tempo indeterminato** a copertura di una cessazione in autunno 2026. Anche l'ambito radiologico dedicato all'urgenza vedrà la copertura della cessazione di **N. 1 dirigente medico radiologo assunto a tempo determinato** nonché di **N. 1 neuroradiologo a rimborso** da AUSL Bologna per potenziare l'attività pomeridiana. Anche il lato radiologico interventistico vede la necessità di copertura con **N. 1 Dirigente medico radiologo** a fronte di una cessazione che occorrerà nel corso dell'anno 2026, ai fini del mantenimento della continuità assistenziale sull'urgenza. L'eventuale chiusura del CAU in corso d'anno comporterà il recupero di N. 4 infermieri e N. 4 OSS.
- **UOC Ortopedia:** il numero di personale assistenziale che afferisce alla UOC è assegnato in relazione ad una stima della presenza di un massimo di 10 pazienti ortogeriatrici che, per le caratteristiche intrinseche (degenza media più lunga, minori capacità residue, necessità di mobilitazione precoce e continua), incidono maggiormente sull'impegno del personale assistenziale; molto spesso però il numero di pazienti ortogeriatrici ricoverati occupa un'intera ala di degenza (21 posti letto) è saturata da questo tipo di pazienti. Per offrire una migliore presa in carico dei pazienti, oltre ottimizzare i carichi di lavoro del personale, è necessaria l'acquisizione di **N. 2 OSS** da dedicare prioritariamente a questi pazienti.
- **UOC Medicina interna, malattie neurovascolari ed epatometaboliche:** negli ultimi anni la UOC ha gestito pazienti sempre più complessi connotati da multimorbilità. Un incremento ipotizzato **di N. 5 OSS** permetterebbe di qualificare ulteriormente l'assistenza erogata in relazione alla complessità assistenziale dei pazienti gestiti offrendo al contempo la possibilità di rivedere l'organico infermieristico, sia dal punto di vista numerico che delle attività svolte.
- **Servizio di procreazione medicalmente assistita (PMA):** a seguito della verifica per l'accreditamento istituzionale e verificate le necessità di garantire N. 4 unità di personale in funzione delle attività da esercitare con doppio controllo nell'anno 2026 è necessario garantire la proroga di **N.2 dirigenti biologi** assunti a tempo determinato.
- **Ostetricia:** è stata completata nel 2025 l'integrazione dell'organico delle ostetriche per permettere di garantire la copertura della sala operatoria urgenze di ostetricia sulle 24 ore e la strumentazione sui tagli cesarei programmati, è invece da prevedere l'integrazione di organico necessaria per lo sviluppo del percorso nascita fisiologica (BRO) e del parto in acqua per le donne rispondenti ai requisiti necessari; da una prima stima il fabbisogno di personale si attesta in **N. 5 ostetriche e N. 2 OSS**.
- **Direzione assistenziale:** al fine di completare l'assetto organizzativo della Direzione Assistenziale, in coerenza con quanto definito con deliberazione N. 81 del 13.03.2024, è prevista la selezione di **N. 1 Direttore di Struttura Complessa** per

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

la UOC Governo dell'alta complessità assistenziale. Proseguirà inoltre lo shift tra incarichi di funzione con ruoli di direzione cessati per pensionamento e relativa sostituzione con Dirigenti delle Professioni sanitarie di area infermieristica, che a sostanziale parità di impegno economico garantiscono una maggiore elasticità organizzativa. È stato indetto un concorso pubblico previsto per l'estate 2026 da cui si prevede di assumere **N. 3 Dirigenti delle professioni sanitarie area infermieristica** nell'ultimo trimestre del 2026. Nella primavera del 2026 è programmato l'espletamento di un bando 15 septies per **N. 1 Dirigente delle professioni sanitarie area tecnica** per garantire un presidio sul processo di rinnovamento del DIAP (Dipartimento Interaziendale di Anatomia Patologica) e più in generale sull'area dei laboratori. In ultimo, qualora le progettualità di qualificazione professionale e potenziamento di percorsi sanitari sull'area ostetrica dovessero essere ulteriormente implementati (attività di sala operatoria programmata e urgente, percorso parto fisiologico, parto in acqua...) si valuterà l'inserimento di **N. 1 Dirigente delle professioni sanitarie area ostetrica** a presidio dell'area, ma presumibilmente non prima del 2027.

- **Direzione Sanitaria, Governo Clinico e Qualità:** stante una cessazione e l'avvalimento in RER di due dirigenti medici, è in previsione **N. 1 assunzione a tempo indeterminato ed N. 1 a tempo determinato** di dirigenti medici.
- **Centro di Simulazione aziendale:** nel mese di luglio 2025 è stato formalizzato l'avvio del centro di simulazione mediante deliberazione N. 198 del 08/07/2025 "Istituzione del Centro di simulazione e training dell'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna, Policlinico di Sant'Orsola: SiMBO". Attualmente il centro svolge la propria attività mediante personale che vi presta servizio per quota parte del suo orario di lavoro e che afferisce ad altre strutture (SPIR, Ingegneria clinica, Formazione), se l'attività dovesse aumentare come auspicabile potrebbe rendersi necessaria l'integrazione di **N. 1 unità infermieristica** esperta in ambito di formazione in simulazione con impegno esclusivo nel centro.
- **Psicologia ospedaliera:** l'attività a supporto del percorso trapianti e del percorso oncologico verrà potenziata con l'assunzione a tempo a tempo determinato di **N.4 dirigenti psicologi**, con fondi ricerca.
- **Servizio Prevenzione e Protezione Interaziendale:** connesso alle esigenze di sviluppo di SPP interaziendale è prevista l'integrazione di **N. 1 Tecnico della prevenzione**.

4.6 Fabbisogno personale per il piano di produzione/riduzione liste di attesa

Le indicazioni regionali relative alla riduzione delle liste di attesa sono rispettate attraverso diversi accorgimenti organizzativi atti a sviluppare il "Piano di produzione chirurgico ed ambulatoriale", quali:

- ✓ la formazione finalizzata all'interscambiabilità dei professionisti in contesti a maggiore complessità per garantire una più ampia elasticità produttiva (a titolo di esempio equipe anestesiologiche ed assistenziali all'interno dei blocchi operatori);

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

- ✓ l'applicazione degli schieramenti del personale del comparto in sala operatoria, che hanno permesso il recupero di personale assistenziale da dedicare all'apertura di sale operatorie aggiuntive e di recovery room isorisorse, garantendo così un abbattimento dei tempi di cambio tra gli interventi ed un utilizzo più appropriato dei letti intensivi nelle aree critiche, ottimizzando l'impiego della risorsa sala operatoria complessivamente intesa;
- ✓ il *task shifting* tra figure professionali ove vi sia compatibilità tra differenti profili professionali;
- ✓ l'utilizzo dell'istituto dell'orario aggiuntivo per garantire un incremento delle prestazioni erogate;

Non sempre questi aggiustamenti organizzativi possono però far fronte in maniera stabile al necessario fabbisogno di personale; pertanto, si deve ricorrere ad acquisizioni mirate:

- **Piano di produzione chirurgico:** il piano viene supportato dalla copertura di **N. 1 dirigente medico di Urologia** in cessazione a fine 2026 e con la **proroga degli incarichi a tempo determinato** di dirigente medico di **Chirurgia plastica** e **Chirurgia maxillo-facciale** e l'utilizzo di alcuni contratti libero-professionali per medici specialisti in formazione in ambito chirurgico senologico.
- **Piano di produzione ambulatoriale:** il piano di produzione è stato elaborato e condiviso con l'Azienda committente in modo tale da poter integrare la dotazione di personale attraverso incarichi a tempo determinato di assistenza specialistica ambulatoriale territoriale, anche a copertura di alcune criticità organizzative. Ad oggi sono stati banditi **N. 18,4 incarichi FTE equivalenti** di branca Cardiologia, Radiodiagnostica, Dermatologia, Ematologia, Pediatria, Otorinolaringoiatria, Oftalmologia, Gastroenterologia, Malattie Infettive e Urologia. Tra questi si segnalano i contratti di disciplina Ematologica, utilizzati nell'ambito della riorganizzazione metropolitana dell'area ambulatoriale di primo livello, attualmente in proroga, per un totale di 57 ore. Sulla Dermatologia è inoltre in previsione una assunzione di **N. 1 dirigente medico dermatologo a tempo indeterminato**, a fine 2026.
- **Bassa complessità:** relativamente alle attività di riduzione delle liste di attesa per gli interventi di bassa complessità chirurgica, quale chirurgia generale e chirurgie specialistiche (ORL, Plastica, maxillo-facciale) saranno integrate le dotazioni organiche della componente assistenziale di degenza e di sala operatoria, anche in funzione dell'attivazione dei cantieri di cui si relaziona nello specifico paragrafo relativo al piano direttore.
- **Endoscopia:** l'attività, già oggetto di riassetto lo scorso anno finalizzato a garantire l'efficientamento della produzione, a fronte di N. 2 cessazioni occorse nel 2025, verrà supportata da **N. 1 dirigente medico di Chirurgia generale a tempo determinato** assunto con fondi ricerca nonché da alcuni contratti atipici di specialistica territoriale per un totale di 43 ore medie settimanali.
- **Oculistica:** il piano di produzione chirurgica viene e supportato dall'assunzione di **N. 4 dirigenti medici oculisti a tempo indeterminato** e di **N. 1 dirigente medico oculista con contratto ex art. 15 septies** a copertura dei medici cessati nel corso del 2025.

Per quel che concerne le professioni sanitarie, si prevede lo shift in sala oculistica della figura infermieristica con una figura di ortottista, al fine di rendere questi ultimi pienamente operativi su determinati interventi con competenze di strumentisti, potrebbe rendersi necessario integrare l'organico con l'acquisizione di **N. 1 ortottista** per far fronte all'aumento dell'attività prevista.

4.7 Continuità assistenziale e personale atipico

La garanzia della continuità assistenziale e la gestione delle emergenze organizzative a fronte di lunghe aspettative per gravidanza o malattia, ha comportato, dal lato della dirigenza sanitaria, a tutela delle situazioni più critiche, la valutazione di fabbisogno di forme contrattuali alternative, tra le quali si considerano i contratti territoriali per l'assistenza specialistica ambulatoriale, i contratti libero- professionali rivolti ai medici specialisti in formazione e la valorizzazione del ruolo dei dottorandi e degli assegnisti, per i quali sono in corso di valutazione forme di integrazione dell'orario assistenziale.

La previsione di fabbisogno per l'anno 2026 si stima in 18 dottorandi e 42 medici specialisti in formazione specialistica complessivi. Si segnala la copertura di alcune gravidanze in ambito nefrologico e cardiologico pediatrico con personale assunto a tempo determinato con incarichi di specialistica ambulatoriale territoriale.

4.8 Progetti interaziendali e sviluppo relazioni con il territorio

- **Chirurgia vascolare:** nell'ambito della revisione dell'assetto organizzativo della chirurgia vascolare a valenza interaziendale avviata nel 2024, IRCCS AOU BO ha ritenuto opportuno, oltre a garantire la copertura delle unità complessivamente cessate nel corso del 2024, di provvedere all'incremento di **N. 1 unità a tempo indeterminato di chirurgo vascolare**, con il passaggio da 18 a 19 unità complessive, per favorire lo sviluppo dei nuovi obiettivi previsti dal progetto e di procedere alla copertura della cessazione di una unità di personale AUSL BO con un incarico a tempo determinato.
- **Riabilitazione in ambito oncologico:** si prevede il potenziamento dell'attività assistenziale riabilitativa in ambito oncologico, con particolare attenzione al percorso senologico, mediante l'implementazione di un servizio di teleriabilitazione (finanziamento CARISBO ed eventuale Conto Capitale IRCCS per acquisizione attrezzature) che richiede, per la sua piena applicazione, l'acquisizione di **N. 1 fisioterapista**;
- **Patologia molecolare:** con riferimento al trasferimento delle attività di patologia molecolare dall'AUSL Bologna verso IRCCS AOU BO nell'ambito del DIAP – Dipartimento Interaziendale Anatomia Patologica, è al vaglio il possibile trasferimento delle **N. 2 unità di personale tecnico di laboratorio biomedico** ancora afferenti ad AUSL BO;

4.9 Relazioni con l'Università degli studi di Bologna

L'IRCCS AOU si caratterizza quale azienda di riferimento per l'Università degli studi di Bologna e per tale ragione parte del suo personale è universitario integrato in assistenza, con grande prevalenza nel personale dirigente, ma con figure afferenti anche all'area comparto. Si rende

pertanto necessario, qualora vi siano cessazioni non previste nel piano dei fabbisogni UNIBO che ricoprono ruoli attivi in assistenza, valutare una integrazione nell'organico IRCCS AOU. Nella fattispecie si sottolineano le situazioni di:

- personale dirigente sanitario universitario integrato in assistenza, per il quale si sottolinea l'impegno di IRCCS AOU BO a sostituire il personale UNIBO cessato dedicato all'assistenza nei setting organizzativi in cui risulti indispensabile garantire la continuità assistenziale;
- personale tecnico a vario titolo (di radiologia medica, di laboratorio, audiometrista) per il quale si valuterà la necessità di copertura del turnover al pensionamento acquisendo risorse proprie IRCCS AOU BO;
- coordinatori didattici dei corsi di laurea: nel corso del 2026 si dovranno bandire **N. 3 posizioni di coordinatori per i corsi di laurea** per far fronte alle attuali carenze in organico e prossimi pensionamenti.

4.10 Progettualità relative all'area PTA

In relazione al ruolo di Azienda Ospedaliero-Universitaria e di IRCCS, che comporta la relazione con più interlocutori e la gestione di processi complessi, l'azienda ha promosso una riorganizzazione dell'area tecnico amministrativa per l'efficientamento dei processi istituendo tre dipartimenti tecnico amministrativi (deliberazione n.312 del 2024 e deliberazione n. 57 del 2026): Dipartimento delle tecnologie e dell'informazione, Dipartimento Giuridico amministrativo e dell'innovazione organizzativa, Dipartimento infrastrutture ed acquisti.

Risulta, quindi, essenziale assicurare alcuni fabbisogni assunzionali collegati alla necessità di garantire il potenziamento di settori specifici e lo sviluppo di nuove progettualità correlate agli obiettivi assegnati ai dipartimenti.

Per completare il riassetto dipartimentale e per ottimizzare i processi tecnico amministrativi, si riporta di seguito la programmazione del personale:

- **Dipartimento delle tecnologie e dell'informazione:** l'obiettivo primario del dipartimento riguarda l'implementazione di un'infrastruttura dati e lo sviluppo di sistemi informativi di reportistica, analisi descrittiva e analitica evoluta abilitanti ad elaborazioni strategico-gestionali in ambito assistenziale e di ricerca. Per il raggiungimento di tale obiettivo è necessario un potenziamento del personale tecnico sia in posizioni del comparto che in ruoli dirigenziali che vadano a completare e potenziare gli assetti delle strutture afferenti al dipartimento e che garantiscano il presidio e la realizzazione dei processi di sviluppo di tale progetto.
 - **N. 2 dirigenti ingegneri a tempo indeterminato** afferenti alla UOC Analytics and Operations Research per il potenziamento delle aree Data Science & Data Platform e Analisi dei processi e Business Intelligence. Tali posizioni rappresentano riqualficazioni di personale già presente in azienda nel ruolo di collaboratore tecnico.
 - **N. 1 dirigente ingegnere a tempo indeterminato**, riqualficazioni di personale già presente in azienda nel ruolo di collaboratore tecnico, a supporto dello sviluppo del sistema di data platform in ambito hardware e dei temi di cybersicurezza e **N. 2 collaboratori tecnici a tempo indeterminato**, che potranno essere acquisiti anche nel corso del 2027, per la gestione dei percorsi di digitalizzazione in ambito

- 8. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

non sanitario e per l'introduzione di uno strumento di intelligenza artificiale a supporto dei processi amministrativi e sanitari. Tali figure saranno collocate all'interno della UOC Information and communication technology;

- **N. 1 collaboratore tecnico a tempo indeterminato** per la UOC Ingegneria clinica, che potrà essere acquisito anche nel corso del 2027, per il supporto alla gestione di applicativi sanitari (medical device) utilizzati in ambito istituzionale e di ricerca.

All'interno del dipartimento è prevista altresì l'acquisizione di **N. 1 collaboratore amministrativo a tempo indeterminato** per la SSD Controllo di gestione a copertura di un turnover occorso nel 2025.

- **Dipartimento giuridico amministrativo e dell'innovazione organizzativa:** tra gli obiettivi rilevanti del dipartimento si sottolineano quelli relativi alla riorganizzazione delle attività a rilevanza giuridica e amministrativo-contabile correlate all'attività assistenziale e la rifunzionalizzazione dei processi amministrativi interni correlati alle collaborazioni con altre aziende pubbliche e private, università ed enti con missioni connesse all'attività assistenziale e di ricerca. In relazione ai progetti menzionati, al fine di garantire lo sviluppo degli stessi e di conseguenza la qualificazione e razionalizzazione dei processi amministrativi si prevedono le seguenti acquisizioni di personale:
 - **N. 1 dirigente amministrativo a tempo indeterminato**, riqualificazioni di personale già presente in azienda nel ruolo di collaboratore tecnico, a copertura dell'assenza del titolare della struttura in aspettativa e per il potenziamento delle attività convenzionali e trasversali della UOC Affari generali e rapporti con l'università;
 - **N. 1 assistente amministrativo a tempo indeterminato**, per lo sviluppo del progetto di rifunzionalizzazione dei processi amministrativi con particolare riferimento al processo di fatturazione per la UOC Supporto alla gestione dei processi assistenziali DAI.

In considerazione delle indicazioni regionali sul potenziamento degli uffici legali interni (nota prot. N. 13749 del 31/03/2026), che spingono alla progressiva internalizzazione del contenzioso legale, l'azienda si riserva di effettuare una ricognizione dell'assetto organizzativo attuale correlato alla gestione del programma regionale sinistri al fine di valutare l'eventuale fabbisogno delle strutture aziendali dedicate a tale attività.

Oltre al potenziamento sono previste le coperture di turnover delle seguenti figure:

- **N. 1 collaboratore amministrativo** per la funzione di Data Protection Officer;
- **N. 1 collaboratore amministrativo** per la UOC servizio legale e assicurativo;
- **N. 1 dirigente** amministrativo in relazione al collocamento a riposo di un dirigente medico titolare della SS Programma Valutazione del personale, riqualificazioni di personale già presente in azienda nel ruolo di collaboratore amministrativo, e **N. 1**

- 8. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

collaboratore amministrativo per la UOC Supporto alla pianificazione strategica, sviluppo organizzativo e formazione;

- **N. 4 assistenti amministrativi e N. 4 operatori addetti all'accoglienza** per la UOC Supporto alla gestione dei processi assistenziali DAI;
- **N. 1 operatore tecnico** per la UOC Affari generali e rapporti con l'Università.

- **Dipartimento infrastrutture ed acquisti:** in relazione alla riorganizzazione dei percorsi legati alla gestione degli appalti, che ha visto tra l'altro l'istituzione di una SSD Governo della logistica e degli appalti sanitari in staff alla direzione assistenziale, si è ritenuto funzionale integrare le funzioni delle 2 SSD "Gestione servizi appaltati" e "Settore amministrativo area tecnologia e dell'informazione" in un'unica UOC denominata "Acquisti e Servizi Alberghieri" (deliberazione N. 317 del 31/10/2025) al fine di garantire un supporto amministrativo integrato, che coinvolga l'intero ciclo di vita del contratto garantendo l'efficace ed efficiente gestione, promuovendo la semplificazione e l'integrazione procedurale.

A fronte di tale riorganizzazione l'Azienda ha programmato l'acquisizione di **N. 1 assistente amministrativo a tempo indeterminato** per il potenziamento dell'area ordini e affidamenti.

Oltre al potenziamento sono previste le coperture di turnover delle seguenti figure:

- **N. 1 assistente amministrativo e N. 2 operatori tecnici di cucina** per la UOC Acquisti e servizi alberghieri;
- **N. 1 collaboratore tecnico ed N. 1 operatore tecnico** per la UOC Progettazione sviluppo e investimenti.

Personale finanziato mediante fondi di ricerca:

Si sottolinea l'importanza che la Direzione Scientifica, come da indicazioni ministeriali, sviluppi un'infrastruttura organizzativa della ricerca in grado di supportare le funzioni di indirizzo, conduzione e monitoraggio dell'attività, anche mediante il finanziamento figure afferenti agli ambiti amministrativo-contabili, di area giuridica e tecnica in grado di supportare tutti i processi necessari all'avvio, alla conduzione e al monitoraggio di progetti di ricerca.

A tal fine l'area ricerca nel 2026 finanzia le seguenti posizioni:

- **N. 1 assistente amministrativo** per la UOC Affari generali e rapporti con l'università per lo svolgimento delle attività convenzionali di collaborazione scientifica con altri IRCCS ed enti di ricerca;
- **N. 1 assistente amministrativo** per la UOC Acquisti e servizi alberghieri per lo svolgimento delle gare di acquisto correlate alla realizzazione di progetti di ricerca;
- **N. 1 collaboratore tecnico** per la UOC Analytics and Operations Research per il supporto all'analisi dei dati e lo sviluppo di cruscottistica per attività di ricerca;
- **N. 2 collaboratori amministrativi** per la SS coordinamento area giuridica della ricerca e per la SS supporto amministrativo contabile alla ricerca per supportare la stipula di contratti degli studi profit e la rendicontazione economica.

Servizi Unici Amministrativi:

Considerato che con deliberazione n.408 del 2025 è stato recepito il nuovo accordo per lo svolgimento delle funzioni unificate il fabbisogno di personale nel corso del 2026 dei Servizi unificati sarà concordato dai direttori amministrativi delle aziende dell'area metropolitana.

4. INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

Nel corso del 2025 e nel corso del corrente anno, a seguito delle previste autorizzazioni regionali espresse, sono stati affidati gli incarichi di direzione delle seguenti strutture complesse:

UOC Cardiocirurgia Pediatrica e dell'Età Evolutiva

UOC Chirurgia Toracica

UOC Governo dell'Integrazione Assistenziale;

UOC Governo delle professioni tecniche e riabilitative;

UOC Anestesia Polispecialistica e Rianimazione.

UOC Clinical Trial Center;

UOC Medicina Interna;

UOC Analytics and operations research;

UOC Acquisti e Servizi Alberghieri.

Nel corso dell'anno 2026 si prevede di avviare le procedure selettive finalizzate al conferimento degli incarichi di direzione delle seguenti strutture complesse, previa autorizzazione della Regione Emilia-Romagna, ove non già acquisita:

UOC Governo dell'alta complessità assistenziale;

UOC Integrazione processi sanitari, governo clinico, qualità e coordinamento staff;

UOC Centro Regionale Trapianti

6. QUADRO ECONOMICO – TABELLE A e B

In linea generale il quadro di riferimento sul personale deve essere impostato in coerenza con le linee di programmazione regionali e con l'obiettivo economico finanziario assegnato.

Il preventivo 2026 è pertanto stato impostato in coerenza con l'obiettivo economico finanziario assegnato all'Azienda con nota Prot. 10295 del 10.03.2026 "*Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna - Obiettivi di Budget - 2026*" in cui è specificato che per l'anno 2026 l'Azienda dovrà tener conto ai fini del monitoraggio della spesa, di quanto definito in merito ai fabbisogni di personale in esito al lavoro del gruppo di lavoro attivato con nota prot. 0065685.U del 27.01.2026.

Le risultanze di tale lavoro saranno oggetto di discussione in corso d'anno al tavolo regionale con la direzione aziendale IRCCS AOU BO, al fine di definirne gli effetti e le ricadute sulla programmazione ed i connessi obiettivi di sostenibilità del SSR.

L'Azienda si impegna, nel rispetto delle indicazioni della Regione Emilia- Romagna ed in coerenza con gli obiettivi sulle risorse umane assegnati con nota prot. n. 10295 a perseguire l'obiettivo

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE -

economico pari al costo del personale dipendente per il 2024 considerato al netto dei rinnovi contrattuali e al netto delle acquisizioni di personale in conseguenza a contributi da U.E., da privati, da ricerca corrente e finalizzata e PNRR e nei limiti del fabbisogno incrementale per garantire le sole attività ospedaliere di funzione hub regionale.

E' escluso dal limite di spesa il costo del personale della *cd. Piramide della Ricerca*, in quanto finanziato da specifico contributo Ministeriale.

L'obiettivo regionale sarà poi considerato, al netto delle voci relative ai seguenti incrementi contrattuali: CCNL 2022/2024 Gelli 2109 – 2024 e indennità di PS del comparto e dirigenza, mentre al momento non viene considerata l'IVC 22/2024 della dirigenza e l'indennità IVC 2025 – 2027 del comparto e della dirigenza che saranno indicate negli accantonamenti.

Per l'anno 2026 l'Azienda utilizzerà le risorse finalizzate dalla Legge di bilancio n. 199/2026 per concorrere al raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle liste d'attesa e di rispetto dei tempi di erogazione delle prestazioni sanitarie che saranno poi rendicontate all'Amministrazione Regionale.

Nell'anno 2026 ha poi trovato attuazione la cessione della diagnostica senologica da parte di questa Azienda a seguito di accordo con l'Azienda U.S.L. di Bologna.

Con riguardo al ricorso alle tipologie **contrattuali flessibili c.d. atipiche**, diverse da quelle relative al lavoro subordinato, l'obiettivo regionale risultante nelle indicazioni regionali prevede il non superamento del livello di spesa sostenuto nell'esercizio 2025, al netto del personale finanziato con fondi derivanti da progetti di ricerca. L'implementazione delle politiche di stabilizzazione del personale precario dovrà conseguentemente limitare il ricorso al lavoro atipico, non correlato alla gestione della carenza di particolari professionalità e agire favorevolmente sulla spesa ad esso collegata. In ogni caso, il ricorso alle tipologie contrattuali flessibili ed atipiche dovrà avvenire in coerenza con la vigente disciplina legislativa e contrattuale.

L'Azienda poi si impegnerà alla riduzione della spesa sostenuta per avvalersi di personale con tipologie diverse da quelle del contratto di lavoro a tempo indeterminato con specifico riferimento al personale della dirigenza non medica e al personale del comparto del ruolo tecnico e amministrativo, in coerenza con l'obiettivo regionale di riduzione del 30% della spesa rispetto a quella sostenuta nel 2023.

In tal caso sono previste azioni di stabilizzazione del personale amministrativo.

Relativamente alle prestazioni aggiuntive sono state confermate le risorse finalizzate all'acquisto di prestazioni aggiuntive dei dirigenti medici e del personale sanitario del comparto sanità per fare fronte alla carenza di personale e nonché per ridurre le liste d'attesa.

In particolare sono confermate le assegnazioni già disposte per l'anno 2025 e pari a 800.210,67€ e 949.412€ per la dirigenza sanitaria e 343.144,66€ e 631.076€ per il comparto in applicazione dell'art. 1 comma 220 della L. 213/2023.

L'Azienda poi garantirà il rispetto dei tetti di spesa previsti dalle disposizioni contrattuali relative all'Area Sanità (spesa 2021 e al comparto (valore medio aziendale del costo complessivo sostenuto nel quinquennio 2015/2019), fatti salvi le specifiche disposizioni legislative che rendono disponibili ulteriori risorse rispetto ai limiti di cui sopra.

-PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2026

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	FTE anno ³					FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	tra aziende del SSN per consulenze	di cui costo COVID
ANNO 2026 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	862,42	99.369.262,59	2.360.745,90	80,38	9.831.117,00		455.000,00									560.744,43		1.915.416,34	286.154,00	
Veterinari		0,00														-				
Dirigenza sanitaria	121,41	11.222.418,95		4,83	590.738,00											19.607,20				
Dirigenza PTA	43,58	3.848.963,04														-				
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	1.027,41	114.440.644,58	2.360.745,90	85,21	10.421.855,00	0,00	455.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	580.351,63	0,00	1.915.416,34	286.154,00	0,00
PERSONALE COMPARTO																				
Personale infermieristico	2.509,10	117.870.345,35	4.799.583,05	1,00			514.312,00									-		1.532.046,66	366.895,00	
Personale sanitario altri	424,76	24.349.611,71		8,42	112.687,00											30.301,80				
OSS/OTA	878,92	33.613.478,60	708.824,05					240.162,00								-				
Personale tecnico altri	389,87	15.542.315,20		1,00	10.819,00											23.730,60				
Personale amministrativo	397,45	15.963.426,29		7,45	58.795,00											-				
Personale della ricerca sanitaria	103,06	4.804.552,07														-				
TOTALE PERSONALE COMPARTO	4.703,17	212.143.729,22	5.508.407,10	17,87	219.321,00	0,00	514.312,00	240.162,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	54.032,40	0,00	1.532.046,66	366.895,00	0,00
FABBISOGNO PERSONALE 2026	5.730,58	326.584.373,80	7.869.153,00	103,08	10.641.176,00	0,00	969.312,00	240.162,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	634.384,03	0,00	3.447.463,00	653.049,00	0,00

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.)

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2027

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	FTE anno ³					FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID
ANNO 2027 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	862,42	99.369.262,59	2.360.745,90	80,38	9.831.117,00		455.000,00									560.744,43		1.915.416,34	286.154,00	
Veterinari		0,00														-				
Dirigenza sanitaria	121,41	11.222.418,95		4,83	590.738,00											19.607,20				
Dirigenza PTA	43,58	3.848.963,04														-				
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	1.027,41	114.440.644,58	2.360.745,90	85,21	10.421.855,00	0,00	455.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	580.351,63	0,00	1.915.416,34	286.154,00	0,00
PERSONALE COMPARTO																				
Personale infermieristico	2.509,10	117.870.345,35	4.799.583,05	1,00	37.020,00		514.312,00									-		1.532.046,66	366.895,00	
Personale sanitario altri	424,76	24.349.611,71		8,42	112.687,00											30.301,80				
OSS/OTA	878,92	33.613.478,60	708.824,05					240.162,00								-				
Personale tecnico altri	389,87	15.542.315,20		1,00	10.819,00											23.730,60				
Personale amministrativo	397,45	15.963.426,29		7,45	58.795,00											-				
Personale della ricerca sanitaria	103,06	4.804.552,07														-				
TOTALE PERSONALE COMPARTO	4.703,17	212.143.729,22	5.508.407,10	17,87	219.321,00	0,00	514.312,00	240.162,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	54.032,40	0,00	1.532.046,66	366.895,00	0,00
FABBISOGNO PERSONALE 2027	5.730,58	326.584.373,80	7.869.153,00	103,08	10.641.176,00	0,00	969.312,00	240.162,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	634.384,03	0,00	3.447.463,00	653.049,00	0,00

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.)

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2028

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	FTE anno ³					FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID
ANNO 2028 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	862,42	99.369.262,59	2.360.745,90	80,38	9.831.117,00		455.000,00									560.744,43		1.915.416,34	286.154,00	
Veterinari		0,00														-				
Dirigenza sanitaria	121,41	11.222.418,95		4,83	590.738,00											19.607,20				
Dirigenza PTA	43,58	3.848.963,04														-				
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	1.027,41	114.440.644,58	2.360.745,90	85,21	10.421.855,00	0,00	455.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	580.351,63	0,00	1.915.416,34	286.154,00	0,00
PERSONALE COMPARTO																				
Personale infermieristico	2.509,10	117.870.345,35	4.799.583,05	1,00	37.020,00		514.312,00									-		1.532.046,66	366.895,00	
Personale sanitario altri	424,76	24.349.611,71		8,42	112.687,00											30.301,80				
OSS/OTA	878,92	33.613.478,60	708.824,05					240.162,00								-				
Personale tecnico altri	389,87	15.542.315,20		1,00	10.819,00											23.730,60				
Personale amministrativo	397,45	15.963.426,29		7,45	58.795,00											-				
Personale della ricerca sanitaria	103,06	4.804.552,07														-				
TOTALE PERSONALE COMPARTO	4.703,17	212.143.729,22	5.508.407,10	17,87	219.321,00	0,00	514.312,00	240.162,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	54.032,40	0,00	1.532.046,66	366.895,00	0,00
FABBISOGNO PERSONALE 2028	5.730,58	326.584.373,80	7.869.153,00	103,08	10.641.176,00	0,00	969.312,00	240.162,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	634.384,03	0,00	3.447.463,00	653.049,00	0,00

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.)

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente e Universitario

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici ¹	890	102.546.805,02	164	20.058.135,90
Veterinari				
Dirigenza sanitaria	115	10.629.652,79	11	1.345.327,89
Dirigenza PTA	45	3.974.376,70		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	1050	117.150.834,51	175	21.403.463,79
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico	2.600	122.140.729,31	2	74.040,00
Personale sanitario altri	433	24.821.790,92	17	227.605,47
OSS/OTA	900	34.419.473,56		
Personale tecnico altri	391	15.587.382,93	2	21.638,00
Personale amministrativo	390	15.664.151,95	18	142.011,54
Personale della ricerca sanitaria	87	4.055.808,13		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	4.801	212.633.528,67	39	465.295,02
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	5.851	329.784.363,18	214	21.868.758,80

¹comprende anche gli odontoiatri