



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA
“BRUNO UBERTINI”**

Decreto del Direttore Generale

DECRETO N.222 - I.P. 904/2024 - Tit./Fasc./Anno 1.13.1.0.0.0/6/2024

U.O. GESTIONE RISORSE UMANE E SVILUPPO COMPETENZE

PROPOSTA DI PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DELL'ISTITUTO
ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA-ROMAGNA
“BRUNO UBERTINI” PER IL TRIENNIO 2025 – 2027.

L'anno 2024 addì ventisei del mese di novembre alle ore 09:50 in una sala dell'Istituto
Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna “Bruno Ubertini” presso la
sede di Brescia, Via Antonio Bianchi n.9, il Direttore Generale, nella persona del Dott. Giorgio
Varisco

decreta in ordine all'oggetto sopra indicato.

IL DIRETTORE GENERALE

- visti:

- il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n.502 *“Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell’articolo 1 della L. 23 ottobre 1992, n.421”* e ss.mm.ii.;
- la legge 27 dicembre 1997, n.449 *“Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica”* e, in particolare, l’articolo 39, comma 1, ai sensi del quale *“al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per migliorare il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale”*;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, così come modificato e integrato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75 e richiamati in particolare:
 - l’articolo 6 *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”*, il quale prevede che le Pubbliche Amministrazioni *“Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, (...) adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter”* del medesimo decreto legislativo n.165/2001;
 - l’articolo 6-ter *“Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”* ai sensi del quale *“con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogni di personale”*;
 - l’articolo 8, comma 1 *“Costo del lavoro, risorse finanziarie e controlli”* il quale richiede alle Amministrazioni Pubbliche di adottare *“tutte le misure affinché la spesa per il proprio personale sia evidente, certa e prevedibile nella evoluzione. Le risorse finanziarie*

destinate a tale spesa sono determinate in base alle compatibilità economico-finanziarie definite nei documenti di programmazione e di bilancio”;

- richiamato il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione 8 maggio 2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018 che ha definito le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”;

- atteso che le Linee Guida ministeriali di cui sopra precisano quanto segue:

- il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (d’ora in avanti, anche semplicemente “PTFP”) è uno strumento programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all’organizzazione, da adottarsi dal competente organo di indirizzo politico con cadenza annuale ed in prospettiva triennale;
- il PTFP, superando il tradizionale concetto di dotazione organica, diviene essenziale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e alla sanità pubblica;
- il PTFP deve essere sviluppato in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, nel rispetto delle risorse finanziarie a disposizione, nei limiti del tetto di spesa, nonché nel completo rispetto dei principi generali di legalità e della disciplina in materia di prevenzione della corruzione;
- il PTFP deve essere compatibile con la cornice finanziaria prevista per gli Enti del SSN e coerente con i principi di contenimento del costo del personale, di cui alla legislazione vigente;

- precisato che le “Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche”, del Ministero della Pubblica Amministrazione, pubblicate in G.U. del 14 settembre 2022, non trovano applicazione per gli enti del SSN, in forza di quanto disposto nel par.1, cap. VII del medesimo atto, ove è riportato che “*Nulla è innovato in merito al personale delle Aziende e degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale*”;

- osservato inoltre che con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica 30 giugno 2022, n.132, pubblicato in G.U. n.209 del 7 settembre 2022, è stato adottato specifico regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di

attività e organizzazione (meglio noto con l'acronimo PIAO): tale atto programmatico ricomprende, secondo quanto illustrato all'art. 4 "*Sezione Organizzazione e Capitale umano*", il Piano triennale dei fabbisogni di personale, dettagliandone i contenuti essenziali; il PTPF in approvazione si conforma quindi a tale impostazione, con la precisazione che, stante l'iter di autorizzazione del PTPF in ambito sanitario (che richiede l'esercizio di un potere di controllo da parte delle regioni, condizionante all'efficacia dell'atto), esso viene autonomamente e preliminarmente approvato, per la sua successiva ricomprensione nell'ambito del PIAO;

- visto l'articolo 6 rispettivamente della Legge di Regione Emilia-Romagna 20 giugno 2014, n.9 e della Legge di Regione Lombardia 24 luglio 2014, n.22 di ratifica dell'intesa interregionale concernente il riordino dell'IZSLER, nonché l'articolo 11 dello Statuto dell'Istituto – approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione 30 maggio 2016, n.5 - che demandano alla competenza del Consiglio di Amministrazione l'approvazione, tra gli altri, dell'atto di determinazione del fabbisogno di personale su proposta del Direttore Generale;

- richiamati i seguenti provvedimenti:

- la delibera del Consiglio di Amministrazione n.12 del 17 dicembre 2018 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale dell'IZSLER 2019-2021;
- la delibera del Consiglio di Amministrazione n.11 del 16 settembre 2020 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale dell'IZSLER 2020-2022;
- la delibera del Consiglio di Amministrazione n.4 del 29 marzo 2021 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni dei Fabbisogni di Personale dell'IZSLER 2021-2023;
- la delibera del Consiglio di Amministrazione n.10 del 4 novembre 2021 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni dei Fabbisogni di Personale dell'IZSLER 2022-2024;
- la delibera del Consiglio di Amministrazione n.13 del 28 ottobre 2022 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni dei Fabbisogni di Personale dell'IZSLER 2023-2025, poi aggiornato, con riguardo alla sola sezione ricerca, con delibera del Consiglio di Amministrazione n.4 del 24 maggio 2023;
- la delibera del Consiglio di Amministrazione n.8 del 8 novembre 2023 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni dei Fabbisogni di Personale dell'IZSLER 2024-2026;

- ritenuto di formulare idonea proposta di aggiornamento del PTFP per il triennio 2025-2027, onde assicurare la possibilità di disporre delle risorse umane necessarie al perseguimento degli obiettivi istituzionalmente affidati all'Ente;

- precisato che si è provveduto preliminarmente ad individuare la spesa di personale cui far riferimento per la successiva determinazione della consistenza della dotazione organica, nel rispetto dei vincoli derivanti dall'applicazione dei vincoli normativi vigenti, come puntualmente declinati nella Relazione illustrativa al Piano medesimo;

- precisato che, rispetto al PTFP 2024 -2026, questa Direzione ha deciso la trasformazione di n.3 unità di personale appartenente all'Area degli Assistenti del ruolo amministrativo in altrettante unità di personale del ruolo Tecnico (addetto ai servizi di laboratorio), secondo quanto compendiato nella documentazione così composta:

- 1) Prospetto di calcolo del limite di spesa del costo del personale 2025 (Allegato A);
- 2) Fabbisogno di personale 2025 - Allegato B – tabella 1;
- 3) Fabbisogno di personale 2026 - Allegato B – tabella 2;
- 4) Fabbisogno di personale 2026 - Allegato B – tabella 3;
- 5) Fabbisogno di personale a valere su risorse provenienti da terzi anno 2025 – Allegato B – tabella 4;
- 6) Fabbisogno di personale della ricerca (anni 2025 - 2026 - 2027) - Allegato B - tabella 5;
- 7) Posti disponibili al 21 novembre 2024 – Allegato B – tabella 6;
- 8) Relazione illustrativa - Allegato C;

- atteso che, secondo quanto riportato nell'allegato A e nell'Allegato B tabelle da 1 a 3 del Piano e nella relazione illustrativa al presente decreto:

- a) il costo, determinato ai fini del rispetto del limite di spesa, per il soddisfacimento dei fabbisogni di personale relativi al triennio considerato si attesta - per ciascuno dei tre anni - in € 37.061.716,44 e, quindi, al di sotto e nel rispetto del vincolo di spesa massimo costituito dalla dotazione organica (€ 37.553.476,10);
- b) gli ulteriori oneri programmati per l'assunzione – nel limite della quota d'obbligo - del personale di cui alla L. n.68/1999, esclusi dalla determinazione della spesa di personale ai fini del rispetto del limite di legge, ammontano a € 969.916,95 con l'effetto che gli oneri complessivi conseguenti all'attuazione del presente PTFP (comprensiva anche del costo del

servizio mensa/servizio sostitutivo etc.) ammontano a € 38.013.643,39 (esposto, secondo il criterio di arrotondamento, in formato tabellare per il valore di € 38.013.643);

c) il costo complessivo dei fabbisogni di personale è aggiornato con gli oneri derivanti dalla sottoscrizione degli ultimi CC.CC.NN.LL., e precisamente:

a) CCNL dirigenza dell'area sanità del 23.1.2024 – triennio 2019 – 2021

b) CCNL dirigenza dell'area funzioni locali del 16.7.2024 – triennio 2019 -2021;

- atteso altresì che l'allegato B - tabella 4 di cui al Piano allegato, così come chiarito dalla Relazione illustrativa, riporta:

a) i fabbisogni di personale aventi carattere temporaneo e straordinario, coperti con risorse diverse e finanziamenti specifici ulteriori e non ricompresi nei limiti della dotazione organica ovvero i fabbisogni di personale a tempo determinato normativamente sottoposti ad un regime e ad una disciplina speciale;

b) le assunzioni previste in tabella trovano il loro fondamento legittimante anche nelle previsioni di cui all'art. 17, comma 10 della Legge Regionale Lombardia n. 33/2009 (come introdotto dalla L.R. Lombardia n. 22/2021) – risultano escluse dal computo del limite posto alla spesa complessiva di personale in quanto coperte da finanziamento finalizzato da parte di altro ente pubblico o da risorse private per complessivi € 770.000, senza oneri ulteriori a carico del bilancio dell'ente e assicurando la correlazione tra l'ammontare dei finanziamenti e le assunzioni effettuate (anche sotto il profilo temporale), in ragione della neutralità finanziaria (trattandosi di spesa etero - finanziata) e della funzionalità dell'assunzione al soddisfacimento di specifici obiettivi, collegati al finanziamento;

c) nell'ambito delle assunzioni a tempo determinato a valere su risorse provenienti da terzi è programmato il reclutamento di personale per le attività connesse al sistema informativo finalizzato alla categorizzazione degli allevamenti in base al rischio – ClassyFarm, in attuazione a quanto disposto dall'art. 14, comma 2 del D. Lgs. n.136/2022 ove si precisa che l'IZSLER garantisce, attraverso il potenziamento del proprio sistema informatico, delle strutture e del personale, senza oneri a carico del Ministero della salute, il pieno funzionamento del sistema ClassyFarm: mentre detto potenziamento potrà essere disposto in forma stabile, ad incremento dei fabbisogni di personale ordinari e con contestuale innalzamento del limite di spesa di personale, all'esito dell'adozione dei necessari atti normativi e regolamentari di livello statale, la necessaria implementazione delle attività di cui alla progettualità del sistema ClassyFarm deve essere proseguita nel corso del 2024, finanziata allo stato con specifici finanziamenti e/o con

risorse provenienti da terzi;

- considerato inoltre che l'Allegato B - tabella n. 5 di cui al Piano allegato, così come chiarito dalla Relazione illustrativa, riporta i fabbisogni per il triennio 2024-2026 di cui alla cosiddetta "*Piramide della Ricerca*" (ex art.1, comma 422 e ss della legge 27 dicembre 2017, n.205 "Legge di Bilancio 2018") e che tali costi, aggiornati con gli incrementi previsti dal CCNL relativo al personale del comparto sanità sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria - 21 febbraio 2024 - triennio 2019 – 2021 sono, allo stato, coperti integralmente con le risorse trasferite a ciascun Istituto Zooprofilattico dal Ministero della Salute, ammontanti, per l'IZSLER complessivamente, ad € 3.560.364 annui;

- precisato che, come da attestazione contabile resa sulla proposta di provvedimento, le risorse di bilancio sono idonee ad assicurare la copertura degli oneri scaturenti dall'attuazione integrale del presente PTFP, nelle sue diverse articolazioni, e che esse sono coerenti con la loro destinazione;

- ritenuto, in conformità alla vigente normativa, di riconoscere, nel limite della compatibilità, al personale assunto a tempo determinato nel triennio di riferimento le voci retributive, anche diverse da trattamento fondamentale, previste dai CC.NN.LL. e dai conseguenti accordi decentrati nella misura individuata per il personale a tempo indeterminato afferente alla medesima categoria professionale;

- dato atto che il Piano predisposto, per la sua formale adozione da parte del Consiglio di Amministrazione è stato oggetto:

- a) di apposita informazione sindacale in conformità a quanto disposto dalla vigente normativa;
- b) di esame al fine di acquisire il parere preventivo del Collegio dei Revisori dei Conti;

- ritenuto per quanto sopra di formalizzare specifica proposta, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale dell'Istituto per il triennio 2024-2026, allegato al presente decreto (Allegati A, B e C, comprendente la Relazione illustrativa);

- richiamato il regolamento sul funzionamento dell'Istituto della delega di funzioni a favore dei dirigenti e sui provvedimenti amministrativi dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della

Lombardia e dell'Emilia-Romagna “Bruno Ubertini”, approvato con decreto del Direttore Generale n.296 del 15 settembre 2020;

- visti i pareri relativi alla proposta di decreto prot. n.25342/2024 espressi rispettivamente:
- dal Dirigente Responsabile dell’Unità Operativa Gestione Risorse Umane e Sviluppo Competenze che attesta la completezza dell’istruttoria ai sensi della legge 241/1990 e la regolarità tecnica;
- dal Dirigente Responsabile dell’Unità Operativa Gestione Servizi Contabili che attesta la regolarità contabile;
- dal Direttore Sanitario in ordine ai profili tecnici e sanitari di competenza;
- dal Direttore Amministrativo in ordine alla legittimità;

DECRETA

- 1° - di formalizzare specifica proposta, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale dell’Istituto per il triennio 2025-2027, allegato al presente decreto, secondo quanto compendiato nella documentazione così composta:
 - 1) Prospetto di calcolo del limite di spesa 2025 (Allegato A);
 - 2) Fabbisogno di personale 2025 - Allegato B – tabella 1;
 - 3) Fabbisogno di personale 2026 - Allegato B – tabella 2;
 - 4) Fabbisogno di personale 2026 - Allegato B – tabella 3;
 - 5) Fabbisogno di personale a valere su risorse provenienti da terzi anno 2025 – Allegato B – tabella 4;
 - 6) Fabbisogno di personale della ricerca (anni 2025 - 2026 - 2027) - Allegato B tabella 5;
 - 7) Posti disponibili al 21 novembre 2024 – Allegato B – tabella 6;
 - 8) Relazione illustrativa - Allegato C;
- 2° - di trasmettere il presente provvedimento al Consiglio di Amministrazione ai fini dell’approvazione ai sensi dell’articolo 11, comma 2, lett. b) dello Statuto di questo Istituto;
- 3° - di precisare che il presente atto, completato l’iter di competenza, verrà ricompreso nell’ambito del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO dell’IZSLER, nell’ambito della “Sezione Organizzazione e Capitale umano”;

DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE N.222/2024 - I.P. 904/2024

4° - di trasmettere il presente provvedimento al Collegio dei Revisori ed alle Organizzazioni Sindacali onde assicurare gli adempimenti di competenza previsti dalla vigente normativa.

Il Direttore Generale
Dott. Giorgio Varisco

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (Decreto Legislativo n.82/2005 e s.m.i.)

ALLEGATO A
PROSPETTO DI CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA ANNO 2025

ANNO 2025				
	Trattamento Economico Tabellare		Fondi	Note
Costo personale tempo indeterminato e determinato 2004		€ 27.501.164,28		
Riduzione prevista all'art. 1 comma 565 Legge 296/2006 (-1,4%)		- 385.016,30 €		
Budget di spesa 2004 (98,60 costo personale 2004)		27.116.147,98 €		
Finanziamento ex Decreto Interministeriale 6 maggio 2008 per stabilizzazione ex art. 1, comma 566 Legge 296/2006		€ 2.834.173,00		
Ulteriore spesa stabilizzazione personale ex art. 1 comma 566 Legge 296/2006		€ 465.827,00		
INCREMENTI PER VERIFICA 2024				
Incrementi Contrattuali Trattamento Tabellare				
Ccnl Comparto sanità biennio economico 2005 -2006 (2005)	€ 297.013,29			
Ccnl Dirigenza Veterinaria biennio economico 2005 -2006 (2005)	€ 73.359,00			
Ccnl Dirigenza SPTA biennio economico 2005 -2006 (2005)	€ 34.749,00	€ 405.121,29		
Ccnl Comparto sanità biennio economico 2006 -2007 (2006)	€ 79.032,99			
Ccnl Dirigenza Veterinaria biennio economico 2006 -2007 (2006)	€ 17.947,80			
Ccnl Dirigenza SPTA biennio economico 2006 -2007 (2006)	€ 8.973,90	€ 105.954,69		
Ccnl Comparto sanità biennio economico 2006 -2007 (2007)	€ 519.486,19			
Ccnl Dirigenza Veterinaria biennio economico 2006 -2007 (2007)	€ 118.914,03			
Ccnl Dirigenza SPTA biennio economico 2006 -2007 (2007)	€ 54.736,04	€ 693.136,26		
Ccnl Comparto sanità biennio economico 2008 -2009 (2008)	€ 52.727,70			
Ccnl Dirigenza Veterinaria biennio economico 2008 -2009 (2008)	€ 23.555,61			
Ccnl Dirigenza SPTA biennio economico 2008 -2009 (2008)	€ 10.142,99	€ 86.426,30		
Ccnl Comparto sanità biennio economico 2008 -2009 (2009)	€ 385.791,98			
Ccnl Dirigenza Veterinaria biennio economico 2008 -2009 (2009)	€ 88.375,56			
Ccnl Dirigenza SPTA biennio economico 2008 -2009 (2009)	€ 44.915,91	€ 519.083,45		
Incrementi contrattuali fondi			€ 1.316.941,66	IncrementO Fondi 2005 - 2009
Oneri su fondi contrattuali			€ 401.140,36	
Ccnl Comparto sanità Triennio 2016 - 2018 del 21-5-2018 (2016)	€ 65.431,64			
Ccnl Area Sanità triennio 2016 -2018 del 19-12-19 (2016)	€ 37.973,69			
Ccnl Funzioni Locali 2016 - 2018 del 17-12-20 (2016)	€ 2.925,82	€ 106.331,15		
Ccnl Comparto sanità Triennio 2016 - 2018 del 21-5-2018 (2017)	€ 137.415,39			
Ccnl Area Sanità triennio 2016 -2018 del 19-12-19 (2017)	€ 76.606,55			
Ccnl Funzioni Locali 2016 - 2018 del 17-12-20 (2017)	€ 5.934,25	€ 219.956,19		
Ccnl Comparto sanità Triennio 2016 - 2018 del 21-5-2018 (2018)	€ 545.158,06		€ 112.479,52	
Ccnl Area Sanità triennio 2016 -2018 del 19-12-19 (2018)	€ 116.702,31		€ 110.076,20	
Ccnl Funzioni Locali 2016 - 2018 del 17-12-20 (2018)	€ 8.350,63	€ 670.211,00	€ 8.760,25	
CCNL Comparto Sanità Triennio 2019 -2021 del 2-11-22 (2019)	€ 124.798,23			
Ccnl Area Sanità triennio 2019 -2021 del 23-1-2024 (2019)	€ 154.276,71			
Ccnl Funzioni Locali triennio 2019 -2021 del 16-7-24 (2019)	€ 11.014,85	€ 290.089,79		
CCNL Comparto Sanità Triennio 2019 -2021 del 2-11-22 (2020)	€ 123.638,23			
Ccnl Area Sanità triennio 2019 -2021 del 23-1-2024 (2020)	€ 90.252,91			
Ccnl Funzioni Locali triennio 2019 -2021 del 16-7-24 (2020)	€ 5.920,48	€ 219.811,62		
CCNL Comparto Sanità Triennio 2019 -2021 del 2-11-22 (2021)	€ 369.899,25		€ 254.958,56	
Istituzione Indennità di tutela del malato art. 105 ccnl comparto 2-11-22	€ 115.330,77			
Ccnl Area Sanità triennio 2019 -2021 del 23-1-2024 (2021)	€ 11.668,85		€ 201.406,36	
Ccnl Funzioni Locali triennio 2019 -2021 del 16-7-24 (2021)	€ 2.065,28	€ 498.964,15	€ 195.580,00	importo adeguato all'incremento del PTPF
Incremento esclusività art.64 ccnl 23-1-2024 - art. 1 c.407 legge 30.12.2020 n. 178		€ 389.422,43		
Incremento I.V.C. 2022 -2024 ex art. 1 comma 609 legge 234/2021				
Personale di Comparto	€ 86.005,00			
Dirigenza Funzioni Locali	€ 3.382,00			
Dirigenza Area Sanità	€ 34.749,00	€ 124.136,00		
Incremento IVC legge 213/2023 articolo 1 comma 28				
Personale di Comparto	€ 151.229,83			
Dirigenza Funzioni Locali	€ 4.234,39			
Dirigenza Area Sanità	€ 51.876,67	€ 207.340,89		
TOTALE		€ 34.952.133,19	€ 2.601.342,91	€ 37.553.476,10

Costo del personale anno 2025	€ 37.061.726,44
-------------------------------	-----------------

ALLEGATO B - Tabella 1
FABBISOGNO DI PERSONALE 2025

PTFP 2025		Ruolo	ORDINARIO
FTE			
PERSONALE DIRIGENTE	DIRIGENZA SANITARIA VETERINARIA	S	78,00
	DIRIGENZA SANITARIA NON VETERINARIA	S	32,00
	DIRIGENZA PROFESSIONALE	P	1,00
	DIRIGENZA TECNICA	T	3,00
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	A	6,00
TOTALE DIRIGENZA			120,00
PERSONALE NON DIRIGENTE	PERSONALE AMMINISTRATIVO	A	86,14
	PERSONALE SANITARIO	S	117,19
	PERSONALE TECNICO ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	230,40
	PERSONALE TECNICO NON ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	52,27
TOTALE COMPARTO			486,00
TOTALE COMPLESSIVO			606,00

COSTI		
PERSONALE DIRIGENTE	DIRIGENZA AREA SANITÀ	13.717.153,81 €
	DIRIGENZA PTA	1.383.311,37 €
TOTALE DIRIGENZA		15.100.465,18 €
PERSONALE NON DIRIGENTE	COMPARTO SANITÀ	22.931.178,21 €
	TOTALE COMPARTO	22.931.178,21 €
TOTALE COMPLESSIVO		38.031.643,39 €

FABBISOGNO PERSONALE 2025		Ruolo	ORDINARIO
TESTE			
PERSONALE DIRIGENTE	DIRIGENZA SANITARIA VETERINARIA	S	81
	DIRIGENZA SANITARIA NON VETERINARIA	S	35
	DIRIGENZA PROFESSIONALE	P	1
	DIRIGENZA TECNICA	T	3
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	A	6
TOTALE DIRIGENZA			126
PERSONALE NON DIRIGENTE	PERSONALE AMMINISTRATIVO	A	95
	PERSONALE SANITARIO	S	122
	PERSONALE TECNICO ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	317
	PERSONALE TECNICO NON ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	
TOTALE COMPARTO			534
TOTALE COMPLESSIVO			660

ALLEGATO B - Tabella 2
FABBISOGNO DI PERSONALE 2026

PTFP 2026		Ruolo	ORDINARIO
FTE			
PERSONALE DIRIGENTE	DIRIGENZA SANITARIA VETERINARIA	S	78,00
	DIRIGENZA SANITARIA NON VETERINARIA	S	32,00
	DIRIGENZA PROFESSIONALE	P	1,00
	DIRIGENZA TECNICA	T	3,00
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	A	6,00
TOTALE DIRIGENZA			120,00
PERSONALE NON DIRIGENTE	PERSONALE AMMINISTRATIVO	A	86,14
	PERSONALE SANITARIO	S	117,19
	PERSONALE TECNICO ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	230,40
	PERSONALE TECNICO NON ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	52,27
TOTALE COMPARTO			486,00
TOTALE COMPLESSIVO			606,00

COSTI		
PERSONALE DIRIGENTE	DIRIGENZA AREA SANITÀ	13.717.153,81 €
	DIRIGENZA PTA	1.383.311,37 €
TOTALE DIRIGENZA		15.100.465,18 €
PERSONALE NON DIRIGENTE	COMPARTO SANITÀ	22.931.178,21 €
	TOTALE COMPARTO	22.931.178,21 €
TOTALE COMPLESSIVO		38.031.643,39 €

FABBISOGNO PERSONALE 2026		Ruolo	ORDINARIO
TESTE			
PERSONALE DIRIGENTE	DIRIGENZA SANITARIA VETERINARIA	S	81
	DIRIGENZA SANITARIA NON VETERINARIA	S	35
	DIRIGENZA PROFESSIONALE	P	1
	DIRIGENZA TECNICA	T	3
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	A	6
TOTALE DIRIGENZA			126
PERSONALE NON DIRIGENTE	PERSONALE AMMINISTRATIVO	A	95
	PERSONALE SANITARIO	S	122
	PERSONALE TECNICO ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	317
	PERSONALE TECNICO NON ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	
TOTALE COMPARTO			534
TOTALE COMPLESSIVO			660

ALLEGATO B - Tabella 3
FABBISOGNO DI PERSONALE 2027

PTFP 2027		Ruolo	ORDINARIO
FTE			
PERSONALE DIRIGENTE	DIRIGENZA SANITARIA VETERINARIA	S	78,00
	DIRIGENZA SANITARIA NON VETERINARIA	S	32,00
	DIRIGENZA PROFESSIONALE	P	1,00
	DIRIGENZA TECNICA	T	3,00
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	A	6,00
TOTALE DIRIGENZA			120,00
PERSONALE NON DIRIGENTE	PERSONALE AMMINISTRATIVO	A	86,14
	PERSONALE SANITARIO	S	117,19
	PERSONALE TECNICO ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	230,40
	PERSONALE TECNICO NON ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	52,27
TOTALE COMPARTO			486,00
TOTALE COMPLESSIVO			606,00

COSTI		
PERSONALE DIRIGENTE	DIRIGENZA AREA SANITÀ	13.717.153,81 €
	DIRIGENZA PTA	1.383.311,37 €
TOTALE DIRIGENZA		15.100.465,18 €
PERSONALE NON DIRIGENTE	COMPARTO SANITÀ	22.931.178,21 €
	TOTALE COMPARTO	22.931.178,21 €
TOTALE COMPLESSIVO		38.031.643,39 €

FABBISOGNO PERSONALE 2027		Ruolo	ORDINARIO
TESTE			
PERSONALE DIRIGENTE	DIRIGENZA SANITARIA VETERINARIA	S	81
	DIRIGENZA SANITARIA NON VETERINARIA	S	35
	DIRIGENZA PROFESSIONALE	P	1
	DIRIGENZA TECNICA	T	3
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	A	6
TOTALE DIRIGENZA			126
PERSONALE NON DIRIGENTE	PERSONALE AMMINISTRATIVO	A	95
	PERSONALE SANITARIO	S	122
	PERSONALE TECNICO ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	317
	PERSONALE TECNICO NON ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	
TOTALE COMPARTO			534
TOTALE COMPLESSIVO			660

Allegato B - Tabella 4

FABBISOGNI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO A VALERE SU RISORSE PROVENIENTI DA TERZI

FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PER GARANTIRE IL POTENZIAMENTO E L'IMPLEMENTAZIONE DI FUNZIONI E COMPITI ISTITUZIONALI ASSEGNATI DALLE REGIONI A SUPPORTO DEI RISPETTIVI SERVIZI SANITARI E PER LA CORRETTA ESECUZIONE DEI PIANI DI CONTROLLO SANITARI REGIONALI ADOTTATI DALLE DUE REGIONI E/O PER IL SISTEMA INFORMATIVO FINALIZZATO ALLA CATEGORIZZAZIONE DEGLI ALLEVAMENTI IN BASE AL RISCHIO – CLASSYFARM

PROFILO	2025		2026**		2027**	
	N.	COSTO	N.	COSTO	N.	COSTO
PERSONALE COMPARTO (assistenti o prof) *	12	529.000	12	529.000	12	529.000
PERSONALE DIRIGENZA *	3	241.000	3	241.000	3	241.000
TOTALE*	15	770.000	15	770.000	15	770.000

*La modulazione tra i diversi profili (dirigenza e comparto) potrà subire variazioni, ad invarianza di spesa, alla luce delle diverse progettualità e delle attività di reclutamento di personale

**Per dette annualità le assunzioni sono condizionate alla disponibilità di risorse e il novero di personale verrà modulato annualmente

PROFILO	2024		2025		2026	
	N.	COSTO	N.	COSTO	N.	COSTO
COMPARTO - RICERCATORE SANITARIO	80	3.560.364	80	3.560.364	80	3.560.364
COMPARTO - COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA						

Allegato B 6

anno 2025									
Dotazione organica		Ruolo	Piano 2025		copertura al 21-11-2024	% copertura al 21-11-2024		POSTI DISPONIBILI 2025	
PERSONALE DIRIGENTE	DIRIGENZA SANITARIA VETERINARIA	S	81		79	97,53%			2
	DIRIGENZA SANITARIA NON VETERINARIA	S	35		33	94,29%			2
	DIRIGENZA PROFESSIONALE	P	1		1	100,00%			0
	DIRIGENZA TECNICA	T	3		3	100,00%			0
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	A	6		6	100,00%			0
TOTALE DIRIGENZA			126		122	96,83%			4
PERSONALE NON DIRIGENTE	PERSONALE AMMINISTRATIVO	A	95		89	93,68%			6
	PERSONALE SANITARIO	S	122		122	100,00%			0
	PERSONALE TECNICO ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	317		297	93,69%			20
	PERSONALE TECNICO NON ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T							
TOTALE COMPARTO			534		508	95,13%			26
TOTALE COMPLESSIVO			660		630	95,45%			30

anno 2026									
Dotazione organica		Ruolo	Piano 2026		copertura al 21-11-2024	% copertura al 21-11-2024		POSTI DISPONIBILI 2025	
PERSONALE DIRIGENTE	DIRIGENZA SANITARIA VETERINARIA	S	81		79	97,53%			2
	DIRIGENZA SANITARIA NON VETERINARIA	S	35		33	94,29%			2
	DIRIGENZA PROFESSIONALE	P	1		1	100,00%			0
	DIRIGENZA TECNICA	T	3		3	100,00%			0
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	A	6		6	100,00%			0
TOTALE DIRIGENZA			126		122	96,83%			4
PERSONALE NON DIRIGENTE	PERSONALE AMMINISTRATIVO	A	95		89	93,68%			6
	PERSONALE SANITARIO	S	122		122	100,00%			0
	PERSONALE TECNICO ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	317		297	93,69%			20
	PERSONALE TECNICO NON ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T							
TOTALE COMPARTO			534		508	95,13%			26
TOTALE COMPLESSIVO			660		630	95,45%			30

anno 2027									
Dotazione organica		Ruolo	Piano 2027		copertura al 21-11-2024	% copertura al 21-11-2024		POSTI DISPONIBILI 2025	
PERSONALE DIRIGENTE	DIRIGENZA SANITARIA VETERINARIA	S	81		79	97,53%			2
	DIRIGENZA SANITARIA NON VETERINARIA	S	35		33	94,29%			2
	DIRIGENZA PROFESSIONALE	P	1		1	100,00%			0
	DIRIGENZA TECNICA	T	3		3	100,00%			0
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	A	6		6	100,00%			0
TOTALE DIRIGENZA			126		122	96,83%			4
PERSONALE NON DIRIGENTE	PERSONALE AMMINISTRATIVO	A	95		89	93,68%			6
	PERSONALE SANITARIO	S	122		122	100,00%			0
	PERSONALE TECNICO ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	317		297	93,69%			20
	PERSONALE TECNICO NON ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T							
TOTALE COMPARTO			534		508	95,13%			26
TOTALE COMPLESSIVO			660		630	95,45%			30



ALLEGATO C

**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**

“BRUNO UBERTINI”

(ENTE SANITARIO DI DIRITTO PUBBLICO)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027
(da ricomprendere nella “Sezione Organizzazione e Capitale umano” del PIAO)
RELAZIONE ILLUSTRATIVA



1. PREMESSA SISTEMATICA E RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE DELL'ANNO ANTECEDENTE A QUELLO OGGETTO DI PROGRAMMAZIONE

Il Piano dei Fabbisogni di personale 2025-2027 (di seguito denominato "PTFP" o "Piano") costituisce l'aggiornamento dei precedenti Piani adottati dall'IZSLER, a partire dall'anno 2019¹.

Il Piano individua le esigenze in tema di risorse umane che l'IZSLER intende soddisfare nel triennio di riferimento, nel rispetto dei principi di efficiente organizzazione delle attività e di ottimizzazione delle risorse, alla luce dell'organizzazione dipartimentale introdotta a fine anno 2019² e del nuovo assetto organizzativo in vigore dal 15 febbraio 2021³.

La predisposizione del Piano è stata preceduta da un'analisi dei compiti istituzionali assolti dall'IZSLER, in quanto assegnati dalla vigente normativa e dagli enti cogerenti (Stato, Regione Lombardia e Regione Emilia-Romagna), in termini di competenze, attività, prestazioni erogate e professionalità richieste, sia a livello qualitativo che quantitativo. Da tale analisi è scaturita l'individuazione delle risorse ritenute necessarie per:

- garantire l'espletamento delle attività istituzionali dell'Ente;
- assicurare il supporto tecnico-scientifico allo Stato e alle Regioni Lombardia ed Emilia-Romagna;
- promuovere e realizzare l'attività di ricerca scientifica e di formazione nei settori di competenza istituzionale;
- assolvere ai compiti aggiuntivi nonché ad eventuali ulteriori esigenze specifiche, di carattere straordinario rappresentate dalle due Regioni di riferimento e dal Ministero della salute;
- garantire il necessario supporto tecnico-amministrativo alle attività sanitarie, di ricerca scientifica e di formazione.

La definizione dei fabbisogni – quale strumento per la corretta gestione delle risorse umane finalizzato a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche e gli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi - è avvenuta in coerenza con la pianificazione complessiva delle attività dell'Ente, in piena coesione logica e funzionale con gli strumenti di programmazione finanziaria e di bilancio e con il piano della *performance* 2024-2026, da ultimo approvato, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) dall'IZSLER con delibera del Consiglio di Amministrazione n.10 del 12 dicembre 2023.

¹ Delibere del Consiglio di Amministrazione:

- n.12 del 17 dicembre 2018 (PTFP 2019-2021)
- n.11 del 16 settembre 2020 (PTFP 2020-2022)
- n.4 del 29 marzo 2021 (PTFP 2021-2023)
- n.10 del 4 novembre 2021 (PTFP 2022-2024)
- n.13 del 28 ottobre 2023, come aggiornata con Delibera n.4 del 24 maggio 2023 (PTFP 2023-2025)
- n. 8 del 8 novembre 2023 (PTFP 2024-2026)

² Delibera del Consiglio di Amministrazione n.7/2019.

³ Il vigente assetto organizzativo è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.17 del 15 dicembre 2020 avente ad oggetto "*Modifica dell'atto organizzativo aziendale*".



Il Piano 2025-2027 giova dell'importante azione di reclutamento di personale realizzata dal Dipartimento Amministrativo a partire dal secondo semestre dell'anno 2020, che ha consentito il recupero dei ritardi nell'attuazione del Piano 2019 ed il pieno soddisfacimento dal PTFP 2020 a quello del 2024.

Al 1.09.2024 viene riconfermata l'elevata percentuale di copertura dei posti previsti nel PTFP 2024-2026, con la scoperta di taluni posti per le fisiologiche tempistiche legate al turn-over di personale, come di seguito compendiate:

Dotazione organica		Ruolo	Piano 2024	Copertura al 1.9.2024	% copertura al 1.9.2024
PERSONALE DIRIGENTE	DIRIGENZA SANITARIA VETERINARIA	S	81	78	96,30%
	DIRIGENZA SANITARIA NON VETERINARIA	S	35	32	91,43%
	DIRIGENZA PROFESSIONALE	P	1	1	100,00%
	DIRIGENZA TECNICA	T	3	3	100,00%
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	A	6	6	100,00%
TOTALE DIRIGENZA			126	120	95,24%
PERSONALE NON DIRIGENTE	PERSONALE AMMINISTRATIVO	A	98	90	91,84%
	PERSONALE SANITARIO	S	122	122	100,00%
	PERSONALE TECNICO ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	314	293	93,31%
	PERSONALE TECNICO NON ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T			
TOTALE COMPARTO			534	505	94,57%
TOTALE COMPLESSIVO			660	625	94,70%

Va ricordato che negli anni successivi all'emergenza COVID-19 ha iniziato a manifestarsi anche per l'IZSLER il fenomeno della difficoltà di reclutamento di personale, già noto in altri settori della sanità pubblica, per indisponibilità di talune qualifiche professionali e/o per la maggiore attrattività di altri ambiti di lavoro (es. datori di lavoro privati etc.).

Il PTFP 2025-2027 è stato predisposto in osservanza del quadro normativo delineato dagli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, tenuto conto delle disposizioni introdotte dall'articolo 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.17, nonché in applicazione delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale delle amministrazioni pubbliche" di cui al Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, pubblicato in G.U. n.173 del 27 luglio 2018. Sul punto si segnala che le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte della Amministrazioni pubbliche", pubblicato in G.U. del 14 settembre 2022, non trovano applicazione per gli enti del SSN, in forza di quanto disposto nel par.1, VII capoverso, ove si precisa che "Nulla è innovato in merito al personale delle Aziende e degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale".

Si segnala altresì che con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato in G.U. n.209 del 7 settembre 2022, è stato adottato specifico regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (meglio noto con l'acronimo PIAO). Tale atto programmatico ricomprende, secondo quanto illustrato all'art. 4 "Sezione Organizzazione e Capitale umano", il Piano triennale dei fabbisogni di personale, dettagliandone i contenuti essenziali. Il presente PTFP si conforma quindi a tale impostazione, con la precisazione che, stante l'iter di autorizzazione del PTFP in ambito sanitario (che richiede l'esercizio del controllo da parte delle regioni, condizionante all'efficacia dell'atto), esso viene autonomamente e preliminarmente proposto, per la sua successiva ricomprensione nell'ambito del PIAO.

La redazione del presente Piano fa riferimento alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 15 dicembre 2020, n. 17, e tiene in considerazione inoltre quanto previsto dall'articolo 11, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 35, come convertito con legge 25 giugno 2019, n.60, alla luce del parere reso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze alla Conferenza Stato-Regioni "relativamente alla gestione dei vincoli di spesa del personale a seguito della disciplina di cui all'articolo 11 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n.35 e successive modificazioni ed integrazioni." (GS – Prot. 179877 del primo settembre 2020 – U), come anche di



seguito meglio dettagliato per quanto concerne i fondi contrattuali. Per quanto concerne, infine, la struttura del PTFP, si è fatto riferimento - tenuto conto delle peculiarità dell'IZSLER – alla Delibera della Giunta di Regione Lombardia n. XI/4131 del 21 dicembre 2020, recante criteri ed indicazioni operative per la redazione dei PTFP 2020-2022 degli enti del SSR.

2. CAPACITA' ASSUNZIONALE DELL'IZSLER CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

L'IZSLER ha provveduto, per i precedenti esercizi, alla determinazione delle proprie capacità assunzioni sulla base dei vigenti vincoli di spesa a partire dall'adozione del primo PTFP relativo al triennio 2019-2021⁴. In ottemperanza a quanto precisato al capitolo n.7 del già citato D.M. 8 maggio 2018 – dedicato espressamente alle Aziende e agli Enti del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), ove è ribadito che i PTFP *“debbono essere compatibili con la cornice finanziaria per il SSN e devono essere redatti nel rispetto della legislazione vigente in materia di contenimento del costo del personale”* - la determinazione della dotazione organica è stata effettuata nel rispetto della normativa di seguito elencata, applicabile all'IZSLER, quale Ente del SSN:

1. Legge 19 gennaio 2001, n.3 recante *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 novembre 2000, n.335, recante misure per il potenziamento della sorveglianza epidemiologica della encefalopatia spongiforme bovina”*, il quale prevede, nell'ambito del potenziamento della sorveglianza epidemiologica, specifici apporti finanziari, tra gli altri, per i centri di referenza nazionali e per gli istituti zooprofilattici sperimentali;
2. Legge 27 dicembre 2006, n.296 contenente *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)”* ed in particolare l'articolo 1, commi 565 e 566, che dettano disposizioni specifiche per gli enti del SSN e per gli Istituti Zooprofilattici Sperimentali, come di seguito riportato:

565. Per garantire il rispetto degli obblighi comunitari e la realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica per il triennio 2007-2009, in attuazione del protocollo d'intesa tra il Governo, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, per un patto nazionale per la salute, sul quale la Conferenza delle regioni e delle province autonome, in data 28 settembre 2006, ha espresso la propria condivisione:

a) gli enti del Servizio sanitario nazionale, fermo restando quanto previsto per gli anni 2005 e 2006 dall'[articolo 1, commi 98 e 107, della legge 30 dicembre 2004, n. 311](#), e, per l'anno 2006, dall'[articolo 1, comma 198, della legge 23 dicembre 2005, n. 266](#), concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica adottando misure necessarie a garantire che le spese del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, non superino per ciascuno degli anni 2007, 2008 e 2009 il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell' 1,4 per cento. A tale fine si considerano anche le spese per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, o che presta servizio con altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni;

⁴ Delibera del Consiglio di Amministrazione n.12/2018.



b) ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui alla lettera a), le spese di personale sono considerate al netto: 1) per l'anno 2004, delle spese per arretrati relativi ad anni precedenti per rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro; 2) per ciascuno degli anni 2007, 2008 e 2009, delle spese derivanti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro intervenuti successivamente all'anno 2004. Sono comunque fatte salve, e pertanto devono essere escluse sia per l'anno 2004 sia per ciascuno degli anni 2007, 2008 e 2009, le spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati nonché le spese relative alle assunzioni a tempo determinato e ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa per l'attuazione di progetti di ricerca finanziati ai sensi dell'[articolo 12-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502](#), e successive modificazioni;

.....

566. Al fine di dare continuità alle attività di sorveglianza epidemiologica, prevenzione e sperimentazione di cui alla [legge 19 gennaio 2001, n. 3](#), gli Istituti zooprofilattici sperimentali sono autorizzati a procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato, nei limiti della dotazione organica all'uopo rideterminata e del finanziamento complessivo deliberato annualmente dal CIPE, integrato dalla quota parte della somma di cui al terzo periodo del presente comma. Nelle procedure di assunzione si provvede prioritariamente alla stabilizzazione del personale precario, che sia in servizio da almeno tre anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 ovvero che sia stato in servizio per almeno tre anni anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge, ed accertati i requisiti specifici professionali e generali di idoneità. Lo stanziamento di cui al [decreto-legge 21 novembre 2000, n. 335](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 19 gennaio 2001, n. 3](#), è rideterminato, a decorrere dall'anno 2008, in euro 35.300.000. Il Ministero della salute di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sentiti gli Istituti zooprofilattici sperimentali, definisce con apposito programma annuale le attività da svolgere nonché i criteri e i parametri di distribuzione agli stessi di quota parte del predetto stanziamento

3. Legge 23 dicembre 2009, n.191 contenente *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2010)”* ed in particolare l'articolo 2, comma 71 che ha previsto che gli enti del SSN concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica adottando le misure necessarie ivi previste in materia di personale, per il triennio 2010-2012;
4. Legge 15 luglio 2011, n.111 recante *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 luglio 2011, n.98. Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria”*, ss.mm.ii, in particolare l'articolo 17, comma 3, il quale ha prorogato per gli anni 2013-2020 le norme in materia di contenimento della spesa del personale di cui alla Legge n.23/2009, articolo 2, commi 71 e 72;
5. Decreto Legislativo 28 giugno 2012, n. 106 ad oggetto *“Riorganizzazione degli enti vigilati dal Ministero della salute, a norma dell'articolo 2 della legge 4 novembre 2010, n. 183;*
6. Legge 30 dicembre 2013, n.125, recante *“Conversione in legge, con modificazioni del decreto-legge 31 agosto 2013, n.101, recante disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni”* in particolare l'articolo 7, comma 6, in materia di assunzioni obbligatorie delle categorie protette;



7. Circolare 23 novembre 2017, n.3 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione *“Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell’esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibili e superamento del precariato”*, applicabile anche agli Enti del SSN, compresi gli Istituti Zooprofilattici Sperimentali, così come integrata dalla Circolare del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione 9 gennaio 2018, n.1.

Il quadro normativo sopra richiamato delinea i vincoli di spesa di cui si è tenuto conto ai fini della determinazione del limite di spesa massimo per l’assunzione di personale, al quale fare riferimento nella elaborazione del Piano dei Fabbisogni e da intendersi come valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata dal predetto Piano.

Le componenti considerate

Le componenti della spesa per il personale considerate ai fini della determinazione della dotazione organica sono state le seguenti:

- a) retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- b) spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- c) oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- d) Irap;
- e) assegni per il nucleo familiare;
- f) pasto mensa e buoni pasto, al netto delle trattenute a carico dei dipendenti.

Le componenti escluse dall’ammontare della spesa di personale sono state:

- spese derivanti dai rinnovi contrattuali;
- l’incremento della spesa del personale derivante dall’applicazione dell’art. 1, comma 566, della Legge 27 dicembre 2006 n. 296;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d’obbligo;
- spese per la formazione;
- spese per le missioni;
- incentivi per la progettazione;
- le spese di personale totalmente a carico di finanziamenti vincolati comunitari, o privati nonché le spese relative alle assunzioni a tempo determinato e ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa per l’attuazione di progetti di ricerca finanziati ai sensi dell’articolo 12-*bis* del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni.

La quantificazione della spesa del personale anno 2004

Nel rispetto di quanto sopra precisato si è provveduto:

- 1) all’individuazione della spesa del personale a tempo indeterminato e determinato anno 2004 (comprensiva dell’importo relativo alla distribuzione dell’1% del monte salari erogabile in ragione dell’avanzo di bilancio a consuntivo)⁵. Sono stati calcolati, quindi, gli oneri a carico dell’Istituto e gli importi di tutte le voci di cui alle lettere dalla d) alla f) sopra indicate;
- 2) all’individuazione della spesa del personale – categorie protette – anno 2004 calcolato sul tabellare e comprensivo degli oneri a carico dell’Istituto.

⁵ In applicazione dell’art. 30, comma 3, lettera C) CCNL 2002-2005 (comparto); dell’art. 52, comma 5, lettera b) CCNL 1998-2001 (area dirigenza PTA); art.95, comma 4, lett. c) CCNL 19.12.2009 (area dirigenza sanitaria).



L'importo di cui al punto 1) detratto quello di cui al punto 2) ha determinato la base di calcolo utilizzata per la quantificazione della percentuale di riduzione del 1,4%, ai fini della determinazione del limite massimo di spesa del personale.

Determinazione della spesa massima del personale - anno 2025

L'ultimo PTFP (2024-2026) è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'8 novembre 2023, n. 8. Il corrispondente valore finanziario (spesa potenziale massima - limite invalicabile) quantificato in tale atto per l'anno 2024 è pari ad euro 35.616.115,57, frutto della valorizzazione, in incremento rispetto al valore definito in conformità a quanto previsto dall'art.1, comma 566 L n.296/20006 (già decurtato dell'1,4% e pari al 98,60% del costo del personale dell'anno 2004), delle somme escluse del computo del limite di spesa del personale, come sopra dettagliate.

La sottoscrizione del CCNL 23 gennaio 2024 - personale Area Sanita' triennio 2019 - 2021 e del CCNL 16 luglio 2024 - personale dell'Area Funzioni Locali triennio 2019 - 2021, i cui oneri non sono ricompresi nel PTFP 2024-2026, ha determinato significativi impatti di ordine economico finanziario, in ragione dei connessi adeguamenti tabellari e delle modifiche alla costituzione dei fondi contrattuali, con riferimento alle disposizioni vigenti e medio tempore intervenute, con particolare riguardo all'applicazione dell'art.23, comma 2 D. Lgs. n.75/2017, tenendo conto di quanto previsto dall'art.11 D.L n.35/2019.

Come evidenziato nell'Allegato A - Prospetto di calcolo del limite di spesa anno 2025 - il valore massimo è stato aggiornato in € 37.553.476,10, in considerazione della quantificazione degli oneri derivanti dalle due applicazioni contrattuali soprarichiamate.

Per ciascuno dei tre anni di riferimento (2025 -2027), la previsione del costo del personale è pari a €37.061.726,44 e risulta pertanto inferiore al valore massimo potenziale di spesa per il personale (pari ad €37.553.476,10) e, quindi, il Piano dei Fabbisogni può dirsi senz'altro rispettoso dei limiti imposti.

Si evidenzia che gli ulteriori oneri programmati per l'assunzione - nel limite della quota d'obbligo - del personale di cui alla L. n.68/1999, esclusi dalla determinazione della spesa di personale ai fini del rispetto del limite di legge, ammontano a € 969.916,95, con l'effetto che gli oneri complessivi conseguenti all'attuazione del presente PTFP (comprensiva anche del costo del servizio mensa/servizio sostitutivo etc.) ammontano a €38.013.643,39.

E' utile precisare che, ai fini della quantificazione del costo del personale, sono state considerate le medesime componenti utilizzate per la determinazione della dotazione organica dell'IZSLER, come riportate più avanti.



3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2025-2027: STRUTTURA E CONTENUTI

L'allegato B al Piano si compone di quattro parti distinte, tutte redatte – in conformità a quanto previsto dalla richiamata DGR Lombardia n.XI/4131/2020 - in formato tabellare:

- 1) *"Fabbisogno di personale 2025";*
- 2) *"Fabbisogno di personale 2026";*
- 3) *"Fabbisogno di personale 2027";*
- 4) *"Fabbisogno di personale a valere su risorse provenienti da terzi" (anno 2025);*
- 5) *"Fabbisogno di personale della ricerca" (anni 2025 - 2026 - 2027).*

Le prime tre tabelle – una per ciascuno dei tre anni di riferimento - costituiscono il contenuto *"ordinario"* del Piano e riportano:

- a) per ciascuno dei macro-profilati considerati⁶ i fabbisogni di personale che l'IZSLER intende soddisfare, espressi in *"FULL TIME EQUIVALENT"* (FTE);
- b) i relativi costi, suddivisi per le tre differenti aree area di contrattazione (a) dirigenza sanitaria, b) dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa e c) comparto sanità);
- c) la corrispondente dotazione organica espressa in *"TESTE"*.

Il Piano 2025-2027 non prevede incrementi di personale rispetto a quello precedente, anche in ragione della sostanziale copertura del budget delle risorse a disposizione, con una sostanziale conferma della dotazione organica e dell'attuale organizzazione dipartimentale, come segue.

Dotazione organica	Ruolo	Piano 2025 - 2027
DIRIGENZA SANITARIA VETERINARIA	S	81
DIRIGENZA SANITARIA NON VETERINARIA	S	35
DIRIGENZA PROFESSIONALE	P	1
DIRIGENZA TECNICA	T	3
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	A	6
TOTALE DIRIGENZA		126
PERSONALE AMMINISTRATIVO	A	95
PERSONALE SANITARIO	S	122
PERSONALE TECNICO ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	317
PERSONALE TECNICO NON ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	
TOTALE COMPARTO		534
TOTALE COMPLESSIVO		660

Di seguito il dettaglio del personale dei ruoli non dirigenziali meglio dettagliato alla luce del nuovo sistema di classificazione del personale. Si precisa che, rispetto al PTPF del 2024-2026, questa direzione ha deciso di trasformare tre (3) unità di personale dell'Area degli Assistenti del ruolo Amministrativo in altrettante unità di personale del ruolo Tecnico (Tecnico addetto ai servizi di Laboratorio)

PERSONALE NON DIRIGENTE			Totale	Prof. Salute e Funzionari	Assistenti	Operatori	Supporto
	PERSONALE AMMINISTRATIVO	A	95	30	64	1	0
	PERSONALE SANITARIO	S	122	122	0	0	0
	PERSONALE TECNICO ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	317	56	179	46	36
	PERSONALE TECNICO NON ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T					
	TOTALE COMPARTO		534	208	243	47	36

⁶ Per il personale dirigente: a) dirigenza sanitaria veterinaria; b) dirigenza sanitaria non veterinaria; c) dirigenza professionale; d) dirigenza tecnica; e) dirigenza amministrativa. Per il personale non dirigente: a) personale amministrativo; b) personale sanitario; c) personale tecnico addetto ai servizi di laboratorio; d) personale tecnico non addetto ai servizi di laboratorio.



4. STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO, ANCHE SULLA BASE DELLA PROGRAMMAZIONE DELLE CESAZIONI E DELLA STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE IN RELAZIONE ALLE SCELTE DI RECLUTAMENTO

Stante la sostanziale copertura del fabbisogno prevista al 31.12.2024, le strategie di reclutamento si orienteranno ai seguenti criteri:

- garanzia del turn - over del personale a tempo indeterminato cessato nell'anno in corso e non ancora sostituito e cessando nel corso del prossimo anno;
- attuazione delle assunzioni previste nella delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 giugno 2023, n.6, recante "Trasferimento delle attività istituzionali del Centro Ricerche Marine di Cesenatico;
- assunzioni con riguardo a posti vacanti nel fabbisogno per i quali si è rilevato una difficoltà di reclutamento, anche in ragione di situazioni di carenza;
- assunzione con rapporto a tempo determinato per sostituzione di personale assente avente diritto alla conservazione del posto, con priorità per le assenze che non comportano oneri per l'ente (onde assicurare un contenimento dei costi);
- assunzione del personale della ricerca, a completamento della programmazione già formalizzata;
- assunzione con rapporto a tempo determinato per specifiche finalità a valere su risorse all'uopo destinate, nel rispetto della vigente normativa.

Richiamata la delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 dicembre 2020, n.17, i cui contenuti si intendono integralmente riportati in questa sede, le procedure di reclutamento del personale da assegnare alle strutture dell'IZSLER si sostanzieranno in selezioni di natura concorsuale e, nei casi previsti dalla normativa e sempre compatibilmente con le esigenze dell'Istituto, nell'applicazione degli istituti all'uopo previsti per il contrasto al precariato (cd. stabilizzazioni). Forme ulteriori di progressione professionale saranno attuate secondo la disciplina contrattuale vigente, sempre assicurando il rispetto del prioritario accesso dall'esterno tramite il meccanismo concorsuale.



5. FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PER GARANTIRE L'ASSOLVIMENTO DI COMPITI ISTITUZIONALI AGGIUNTIVI ASSEGNATI DALLE REGIONI A SUPPORTO DEI RISPETTIVI SERVIZI SANITARI E PER LA CORRETTA ESECUZIONE DEI PIANI DI CONTROLLO SANITARI REGIONALI ADOTTATI DALLE DUE REGIONI (A VALERE SU RISORSE PROVENIENTI DA TERZI)

Accanto alle esigenze ordinarie, rappresentate nell'ambito del PTFP "ordinario" (come declinato nei paragrafi che precedono), l'Istituto, in continuità con gli esercizi precedenti, presenta ulteriori fabbisogni di personale, avente carattere temporaneo e straordinario, coperti con finanziamenti specifici ulteriori e non ricompresi nei limiti della dotazione organica ovvero i fabbisogni di personale a tempo determinato normativamente sottoposti ad un regime e ad una disciplina speciale, comunque non soggetti ai vincoli di cui alla dotazione organica.

Si tratta di ipotesi che sono escluse dal compito del limite posto alla spesa complessiva di personale in quanto coperte da finanziamento vincolato da parte di altro ente pubblico o da risorse private, senza oneri ulteriori a carico del bilancio dell'ente, e assicurano la correlazione tra l'ammontare dei finanziamenti e le assunzioni effettuate (anche sotto il profilo temporale). Conformemente a quanto dettagliato dalle interpretazioni rese dalla Corte dei Conti (seppur con riguardo a ipotesi proprie di enti locali - anche relativamente al salario accessorio, vedasi: Corte dei Conti, sez. Friuli Venezia Giulia n.17/2019/PAR, Piemonte n.17/2019/PAR, Liguria n.105/2018/PAR, 56/2019/PAR, 51/2020 PAR, Lombardia n.111/2022/PAR e Sezioni Riunite in sede di controllo n.7/2022/CONTR), il mancato computo nel limite di spesa di cui alla Legge n.296/2006 trova fondamento nella neutralità finanziaria (trattandosi di spesa etero - finanziata) e della funzionalità dell'assunzione al soddisfacimento di specifici obiettivi, collegati al finanziamento.

Tali fattispecie trovano il loro fondamento legittimate anche nelle previsioni di cui all'art. 17, comma 10 della Legge Regionale Lombardia n. 33/2009 (come introdotto dalla L.R. Lombardia n. 22/2021), che precisa che "Fermi restando i vincoli di finanza pubblica previsti dalla legislazione statale, al fine di potenziare le attività di ricerca di base e traslazionale, le attività cliniche e le attività di vigilanza e controllo, gli IRCSS di diritto pubblico, l'Istituto zooprofilattico sperimentale della Lombardia e dell'Emilia-Romagna, le ASST e le ATS possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato, utilizzando risorse economiche provenienti da finanziamenti privati, anche in deroga ai limiti posti dalle disposizioni regionali in materia di assunzioni e di fabbisogni autorizzati e senza oneri a carico del bilancio regionale. Il personale assunto per garantire la piena sinergia tra le attività di ricerca e di assistenza svolge tutti i compiti tipici del profilo professionale di inquadramento in coerenza con i contratti individuali sottoscritti e con le finalità dei finanziamenti".

Trattasi in particolare di risorse umane, in forma aggiuntiva rispetto ai compiti ordinari svolti dell'Ente nell'ambito delle proprie competenze, che si rendono necessarie:

- a) per assicurare specifiche attività di ricerca;
- b) per garantire il potenziamento e l'implementazione di funzioni e compiti istituzionali assegnati all'IZSLER dalle Regioni Lombardia ed Emilia-Romagna, a supporto dei rispettivi servizi sanitari;
- c) per la corretta esecuzione dei piani di controllo sanitari regionali adottati dalle due Regioni di riferimento.

Le risorse economiche provenienti da finanziamenti pubblici/privati per la copertura degli oneri scaturenti dal reclutamento di detto personale sono così compendabili:

- a) finanziamenti pubblici e privati per specifiche progettualità di ricerca;
- b) utile di esercizio da attività a pagamento;
- c) introiti derivanti dai cosiddetti "controlli ufficiali a pagamento", ai sensi del D.Lgs. n.32/2021.



Per quanto concerne il fabbisogno di personale per specifiche attività/progetti di ricerca, la sua programmazione è difficilmente compatibile con l'iter di approvazione del presente PTFP, essendo subordinata sia allo svolgimento delle attività di ricerca già programmate (le cui tempistiche sono passibili di variazioni) sia alle modalità di accesso a nuove forme di finanziamento nel corso dei diversi esercizi, non puntualmente predefinibili. Il reclutamento di personale a valere su dette risorse assicura il rispetto del principio di neutralità finanziaria in quanto sia in fase di assunzione dei professionisti (e, dunque, preventivamente) sia nel momento rendicontativo (e, dunque, a consuntivo) è assicurata e dimostrata l'integrale copertura degli oneri tramite i finanziamenti specifici.

Circa i fabbisogni di personale per garantire il potenziamento e l'implementazione di funzioni e compiti istituzionali assegnati all'IZSLER dalle Regioni Lombardia ed Emilia-Romagna, a supporto dei rispettivi servizi sanitari, essi trovano copertura nell'utile di esercizio scaturente dall'attività "a pagamento" svolta dall'Ente. Le leggi regionali di intesa tra la Regione Lombardia e la Regione Emilia Romagna circa il riordino dell'Istituto Zooprofilattico espressamente statuiscono (art.15) che tra le fonti di finanziamento dell'Istituto siano annoverati i proventi derivanti delle attività - ulteriori e non prevalenti rispetto a quelle ordinarie - svolte in regime convenzionali o contrattuale di consulenza per fornitura di servizi o per l'erogazione di prestazioni ad enti, associazioni, organizzazioni pubbliche e private. L'utile netto di tale attività costruisce risorsa di fonte privata (in quanto frutto dell'attività a pagamento svolta dall'Ente nell'erogazione di prestazioni a terzi) che, anche alla luce delle previsioni dell'art.17, comma 10 Legge Regione Lombardia, è destinabile a potenziare le attività di ricerca di base e traslazionale, le attività cliniche e le attività di vigilanza e controllo. La predeterminazione delle risorse massime utilizzabili, quantificate nei documenti di bilancio, e la verifica di coerenza con le esigenze assunzionali assicura che non siano generati oneri diversi non coperti a valere sul bilancio dell'Ente di cui alle attività ordinarie.

In riferimento ai fabbisogni ulteriori di personale per la corretta esecuzione dei piani di controllo sanitari regionali adottati dalle due Regioni di riferimento, la copertura avviene tramite gli introiti derivanti dai cosiddetti "controlli ufficiali a pagamento". La normativa di settore (D.Lgs. n.32/2021) prevede infatti che una quota della tariffa corrisposta dal fruitore venga trasferita dalle ATS/AUSL all'IZSLER. Secondo quanto già disposto dal D.Lgs n.194/2008, le risorse trasferite possono essere destinate, al netto dei costi, al potenziamento ed al miglioramento dell'efficacia della programmazione e dell'attuazione dei piani di controllo.

Nel corso dei precedenti esercizi si era manifestata l'esigenza di assunzioni con rapporto a tempo determinato per far fronte all'emergenza epidemiologica da Covid-19. La cessazione dello stato di emergenza, a suo tempo ritualmente dichiarato, e la situazione attuale – anche sotto il profilo organizzativo – non suggeriscono, al momento della redazione del presente PTFP, la previsione di una sezione apposita del PTFP per dette assunzioni. Rimane inteso che, sulla base di specifiche necessità e a valere sulla facoltà assunzionali ordinarie o a tempo determinato, si potrà provvedere per far fronte a esigenze sopravvenute, sempre nel rispetto del budget di risorse, se del caso provenienti da terzi.

5.1. FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL SISTEMA INFORMATIVO FINALIZZATO ALLA CATEGORIZZAZIONE DEGLI ALLEVAMENTI IN BASE AL RISCHIO – CLASSYFARM

Tra i peculiari fabbisogni di personale si annoverano quelli scaturenti dall'applicazione del Decreto interministeriale recante la disciplina del "Sistema di qualità nazionale per il benessere animale", istituito ai sensi dell'articolo 224 bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, introdotto dalla legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77.



L'art. 9 del citato DM prevede, dopo aver precisato che "ClassyFarm è il sistema informativo del Ministero della Salute, gestito dall'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia ed Emilia Romagna (di seguito IZSLER) ed integrato nel portale nazionale della veterinaria www.vetinfo.it, che definisce la categorizzazione degli allevamenti in base al rischio. Il Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali e il Ministro della salute tramite la raccolta e l'elaborazione delle informazioni inerenti l'attività di autocontrollo e l'attività di sorveglianza svolta dagli Operatori ai sensi degli articoli 24 e 25 del regolamento (UE) 429/2016", che l'IZSLER garantisce, attraverso il potenziamento del proprio sistema informatico, delle strutture e del personale, senza oneri a carico del Ministero della salute, il pieno funzionamento del sistema ClassyFarm. Analogamente dispone l'art.14, comma 2 D. Lgs. n. 136/2022.

Mentre detto potenziamento potrà essere disposto in forma stabile, ad incremento dei fabbisogni di personale ordinari e con contestuale innalzamento del limite di spesa di personale, all'esito dell'adozione dei necessari atti normativi e regolamentari di livello statale, la necessaria implementazione delle attività di cui alla progettualità del sistema ClassyFarm deve essere proseguita nel corso del 2025.

Pertanto, al momento della predisposizione del presente PTFP, le citate esigenze di personale sono indicate come assunzioni a tempo determinato per garantire il potenziamento e l'implementazione di funzioni e compiti istituzionali assegnati all'IZSLER e finanziate in maniera collegata con risorse finanziarie da terzi, come sopra dettagliato.

Con l'adozione delle programmate misure normative di livello statale di natura autorizzatoria (sotto il profilo finanziario e del limite di spesa), le esigenze di personale devono intendersi fin d'ora da considerarsi a tempo indeterminato, con contestuale aggiornamento, previa adozione dei necessari atti, del PTFP per gli anni di interesse. In tale ipotesi, come nel caso di diversa fonte di finanziamento, le risorse che si renderanno disponibili potranno essere destinate a diverse assunzioni a tempo determinato, sempre per garantire il potenziamento e l'implementazione di funzioni e compiti istituzionali assegnati dalle regioni a supporto dei rispettivi servizi sanitari e per la corretta esecuzione dei piani di controllo sanitari regionali adottati.

Per quanto sopra, le esigenze a tempo determinato e le relative coperture di cui al paragrafo 5 nel suo complesso inteso per l'anno 2025 possono essere compendiate come segue, con la precisazione che la modulazione tra i diversi profili (dirigenza e comparto) potrà subire variazioni, ad invarianza di spesa, alla luce delle diverse progettualità e delle attività di reclutamento di personale:

PROFILO	2025		2026**		2027**	
	N.	COSTO	N.	COSTO	N.	COSTO
PERSONALE COMPARTO (assistenti o prof)*	12	529.000	12	529.000	12	529.000
PERSONALE DIRIGENZA *	3	241.000	3	241.000	3	241.000
TOTALE*	15	770.000	15	770.000	15	770.000

*La modulazione tra i diversi profili (dirigenza e comparto) potrà subire variazioni, ad invarianza di spesa, alla luce delle diverse progettualità e delle attività di reclutamento di personale

**Per dette annualità le assunzioni sono condizionate alla disponibilità di risorse e il novero di personale verrà modulato annualmente



6. FABBISOGNO DI PERSONALE DELLA RICERCA

La presente sezione si riferisce alle assunzioni della cosiddetta *“Piramide della Ricerca”* ex art.1, comma 422 e s.s. della legge 27 dicembre 2017, n.205 (Legge di Bilancio 2018).

La Legge di Bilancio 2018 ha, infatti, istituito (articolo 1, comma 422) per gli II.ZZ.SS. *“un ruolo non dirigenziale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria”*, da assumere in servizio - nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili per le attività di ricerca – con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato della durata di cinque anni, con possibilità di un solo rinnovo per la durata massima di ulteriori cinque anni, previo esito positivo della valutazione di idoneità a conclusione del primo quinquennio.

Le disposizioni di cui sopra sono state successivamente integrate dall’art.3-ter del Decreto Legge 10 maggio 2023, n. 51, recante *“Disposizioni urgenti in materia di amministrazione di enti pubblici, di termini legislativi e di iniziative di solidarietà sociale”*, convertito con modificazioni dalla Legge 3 luglio 2023, n. 87, il quale stabilisce, al comma 1, che *“Al fine di rafforzare strutturalmente gli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) pubblici e gli Istituti zooprofilattici sperimentali (IZS), di seguito complessivamente denominati «Istituti», dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2025 gli Istituti medesimi possono assumere a tempo indeterminato, nella posizione economica acquisita, in coerenza con le dotazioni organiche stabilite ai sensi dell'articolo 1, comma 423, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e dell'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 2022, n. 200, il personale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali, comprese le assunzioni effettuate ai sensi dell'articolo 1, commi 429, 430 e 432, della legge n. 205 del 2017, che, coerentemente con quanto previsto dall'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, abbia maturato, al 30 giugno 2023, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, alle dipendenze di un ente del Servizio sanitario nazionale, con rapporti di lavoro flessibile o con borse di studio, rispettivamente, instaurati o conferite a seguito di procedura selettiva pubblica, nel limite complessivo di 74 milioni di euro a valere sulle risorse disponibili di cui all'articolo 1, comma 424, ultimo periodo, della citata legge n. 205 del 2017”*.

Pertanto, nel rispetto della normativa vigente, che richiede agli II.ZZ.SS. di prevedere nei propri atti di programmazione *“una specifica e autonoma sezione per le funzioni di ricerca”*, in questa sezione sono riportate le unità di Ricercatori Sanitari e di Collaboratori professionali di ricerca sanitaria costituenti l’organico per il periodo 2025-2027 ed il relativo costo.

È utile precisare che gli oneri derivanti dalle assunzioni in oggetto non sono a carico della parte ordinaria PTFP, bensì vengono coperti integralmente con le risorse aggiuntive trasferite a ciascun Istituto dal Ministero della Salute. Nel corso del corrente esercizio è proseguita l’attività di reclutamento nei due profili previsti dal vigente CCNL al fine di utilizzare al massimo le risorse assegnate.

Al 30.09.2025, la situazione concernente il personale della ricerca può essere così compendata:

PROFILO	Previsti nel PTFP	Risorse annue	In servizio all’1.09.2024
	N.		N.
COMPARTO – RICERCA	80	€ 3.560.364	75

All’interno delle 75 unità di personale in servizio al 1° settembre 2024, n. 25 sono state assunte a tempo indeterminato ai sensi dell’art.3-ter del Decreto Legge 10 maggio 2023, n. 51, convertito con modificazioni dalla Legge 3 luglio 2023, n. 87.



In coerenza con la programmazione prevista nel PTFP 2024- 2026 le fonti di finanziamento utilizzate per la copertura degli oneri derivanti dalle assunzioni del personale non dirigenziale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria sono le seguenti:

- € 2.260.364 – è confermato finanziamento del Ministero della salute per la Piramide della Ricerca anno 2024;
- € 400.000 - quota parte del finanziamento annuale del Ministero della salute per la ricerca corrente;
- € 900.000 - quota annua delle risorse residue ancora a disposizione a partire dall'anno 2019 al 2023 (complessivamente pari a € 5.472.784) ed utilizzate per la copertura, per un quinquennio, di ulteriori n.12 unità a tempo determinato (periodo di durata dei contratti a tempo determinato di cui alla L. n.205/2017).

Come riportato sopra, l'onere complessivo annuo, quantificato in € 3.560.364, si riferisce complessivamente a n.80 unità di personale e risulta così suddiviso:

PROFILO	FONTE DI FINANZIAMENTO	2024		2025		2026	
		N.	COSTO	N.	COSTO	N.	COSTO
Comparto – Ricerca	Assegnazione annua MdS		2.260.364		2.260.364		2.260.364
Comparto – Ricerca	Quota finanz.to ricerca corrente		400.000		400.000		400.000
Comparto – Ricerca	Residui finanz.ti anni precedenti		900.000		900.000		900.000
		80	€ 3.560.364	80	€ 3.560.364	80	€ 3.560.364

7. STRATEGIE PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Gli obiettivi di valorizzazione del personale per il tramite dell'attività formativa sono puntualmente declinati nell'ambito del Piano di formazione, annualmente predisposto dall'IZSLER sulla scorta dei bisogni rilevati e delle risorse a disposizione, considerato il primario ruolo dell'aggiornamento e della formazione nell'ambito dell'ottimale gestione delle risorse umane.

8. SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEDENZE DI PERSONALE IN RELAZIONE ALLE ESIGENZE FUNZIONALI

Non si rilevano, allo stato, situazioni di eccedenze di personale o di assunzioni soprannumerarie rispetto ai fabbisogni programmati. Il presente PTFP tende ad assicurare, per gli esercizi coinvolti, la coerenza tra le politiche di reclutamento/gestione delle risorse umane e le esigenze funzionali dell'Ente.

9. CONCLUSIONI

Il PTFP presenta, per il triennio 2025 - 2027, la programmazione delle esigenze di personale dell'IZSLER, in coerenza con la normativa nazionale, regionale e con le attività da svolgersi da parte dell'Ente per il perseguimento dei propri scopi istituzionali.

In continuità con la programmazione del PTFP 2024 – 2026, il presente atto mira a garantire, secondo canoni di efficacia, efficienza ed economicità, il necessario apporto di risorse umane per l'attuazione dei compiti istituzionali dell'IZSLER, sia con riguardo a quelle ordinarie sia con riferimento a quelle che trovano il proprio



fondamento in specifiche attribuzioni (l'attività di ricerca e formazione) e a quelle dirette ad un miglioramento/potenziamento delle funzioni e dei compiti istituzionali – anche di controllo - affidati dalle Regioni e dal Ministero. In particolare, il PTFP consente:

- l'adeguamento della dotazione di personale necessario al pieno funzionamento del sistema "ClassyFarm.it", secondo quanto disposto dall'art. 14, comma 2 del D. Lgs. n.136/2022 e del Decreto Interministeriale 2 agosto 2022;
- il trasferimento delle attività istituzionali del Centro Ricerche Marine di Cesenatico, previsto dalla delibera del Consiglio di Amministrazione dell'IZSLER del 21 giugno 2023, n.6. L'Istituto ha iniziato nel 2024 con il reclutamento di n.3 unità e proseguirà nel prossimo anno al completamento delle assunzioni programmate, i cui oneri vengono coperti con risorse proprie di bilancio.

Gli oneri scaturenti dall'attuazione del presente piano, il cui monitoraggio verrà effettuato con costanza nel corso dei singoli esercizi, trovano integrale copertura nelle risorse di cui dispone l'Ente.

Il PTFP, nel sopravvenire di esigenze o di un mutamento del contesto normativo, potrà subire modifiche o aggiornamenti, onde rispondere efficacemente ai bisogni istituzionali.

Il presente Piano verrà ricompreso nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione dell'IZSLER, in fase di predisposizione, secondo quanto previsto con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132.

Il dirigente responsabile
U.O. Gestione Risorse Umane
e Sviluppo Competenze
Dott. Giovanni Ziviani