



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

“BRUNO UBERTINI”

(ENTE SANITARIO DI DIRITTO PUBBLICO)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA



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

Il Piano dei Fabbisogni di personale 2023-2025 (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 una puntuale analisi dei compiti complessivamente 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 e alle funzioni straordinarie volte a fronteggiare l'attuale emergenza pandemica da COVID-19, nonché ad eventuali ulteriori esigenze specifiche, di carattere straordinario o temporaneo rappresentate dalle due Regioni di riferimento e dal Ministero della salute;
- garantire un adeguato supporto e sostegno tecnico-amministrativo alle attività sanitarie e di ricerca scientifica.

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 *performance* 2021-2023, da ultimo approvato dall'IZSLER con delibera del Consiglio di Amministrazione n.1 del 27 gennaio 2021. Il Piano 2022-2024 tiene conto e 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 dei PTFP 2020, 2021 e 2022. All'1.10.2022 si assiste ad una elevata percentuale di copertura dei posti previsti nel PTFP 2022-2024, con scopertura di taluni posti per le fisiologiche tempistiche conseguenti al turn-over di personale, come di seguito compendiate:

¹ Delibera del Consiglio di Amministrazione n.12/2018 (PTFP 2019-2021), Delibera del Consiglio di Amministrazione n.11/2020 (PTFP 2020-2022), Delibera del Consiglio di Amministrazione n.4 del 29 marzo 2021 e Delibera del Consiglio di Amministrazione n.10 del 4 novembre 2021.

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*".



DOTAZIONE ORGANICA		Ruolo	PTFP 2022	COPERTURA ALL'1.10.2022	% COPERTURA ALL'1.10.2022
TESTE					
PERSONALE DIRIGENTE	DIRIGENZA SANITARIA VETERINARIA	S	82	82	100%
	DIRIGENZA SANITARIA NON VETERINARIA	S	34	30	88%
	DIRIGENZA PROFESSIONALE	P	1	1	100%
	DIRIGENZA TECNICA	T	3	2	67%
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	A	6	6	100%
TOTALE DIRIGENZA			126	121	96%
PERSONALE NON DIRIGENTE	PERSONALE AMMINISTRATIVO	A	98	90	92%
	PERSONALE SANITARIO	S	126	123	98%
	PERSONALE TECNICO ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	251	242	96%
	PERSONALE TECNICO NON ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	59	52	88%
TOTALE COMPARTO			534	507	95%
TOTALE COMPLESSIVO			660	628	95%

Nessun si può tacere che comincia a manifestarsi anche per l'Istituto il fenomeno della difficoltà di reclutamento di personale già nota 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 2023-2025 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 Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018. Sul punto si segnala che le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni pubbliche" di recente adozione 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 di un potere di 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.

Nella redazione del Piano si è considerato 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, secondo il rinnovato approccio normativo, delle proprie capacità assunzionali 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, comma 565 e 566, che detta disposizioni specifiche per gli Istituti Zooprofilattici Sperimentali;
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. 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;
6. 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

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



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 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 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.

L'importo di cui al punto 1) detratto quello di cui al punto 2) ha determinato la base di calcolo utilizzato 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 2022

L'ultimo PTFP (2022-2024) è stata approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione 4 novembre 2021, n.10. Il corrispondente valore finanziario (spesa potenziale massima - limite invalicabile) quantificato in tale atto è pari ad euro 34.423.359,21, 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.

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).



Nella definizione della spesa massima pari ed euro 34.423.359,21 sono stati computati gli oneri da rinnovo contrattuale relativi al CCNL personale non dirigenziale del 21.5.2018 e del CCNL Area sanità del 19.12.2019. Non risultano ricompresi in detta somma gli oneri relativi al rinnovo contrattuale del CCNL Funzioni Locali 17.12.2020, in quanto, in sede di redazione del PTFP 2022-2024, essi sono stati computati in detrazione alla spesa prevista per l'attuazione del Piano medesimo per le tre annualità (€ 34.418.019,00, non comprensivi degli adeguamenti contrattuali presuntivamente quantificati a suo tempo in € 22.449,04), così assicurando, con operazione algebrica corrispondente, il rispetto del limite di legge, che può essere ritualmente quantificato, in sede preventiva, in **€ 34.445.808,25**.

Costo personale indeterminato e determinato 2004	27.501.164,28 €
Decurtazione ex L.n.296/2006 (-1,40%)	385.016,30 €
Limite di spesa 2004 (98,60%)	27.116.147,98 €
Stabilizzazione personale - Finanziamento Ministeriale (CIPE)	2.834.173,00 €
Stabilizzazione personale art.1, comma 566/2006	465.827,00 €
Incrementi contrattuali al 31.12.2019 (come PTFP 2020-2022)	4.007.211,23 €
Incrementi contrattuali al 31.12.2021 (come PTFP 2022-2024)	22.449,04 €
LIMITE SPESA PERSONALE 2022 (come PTFP 2022 - 2024)	34.445.808,25 €

Sulla base della proiezione effettuata al momento della predisposizione del presente Piano non vi sono elementi tali da prefigurare un superamento del limite di spesa di cui trattasi nell'esercizio 2022. I maggiori oneri per l'esercizio 2022 scaturenti da un incremento di spesa per indennità di esclusività al personale della dirigenza sanitaria e per il servizio mensa/sostitutivo mensa trovano copertura in minori spese conseguenti alla riforma del sistema dei cd. assegni familiari, la cui gestione è divenuta, nel corso dell'esercizio, in carico agli enti di previdenza.

Determinazione preventiva della spesa massima del personale - anno 2023

Ai fini della determinazione del rispetto del limite di spesa per gli anni 2023 e seguenti devono essere considerati gli aspetti di seguito dettagliati.

- i. *Incrementi contrattuali in forza della sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL del personale dei ruoli non dirigenziali del comparto sanità.* In data 15.6.2022 è stata sottoscritta la preintesa relativa al rinnovo del CCNL del personale dei ruoli non dirigenziali del SSN, a cui appartengono gli operatori del comparto dell'Istituto. Il CCNL in fase di sottoscrizione definitiva prevede un adeguamento retributivo. A ciò si somma la circostanza che l'ipotesi di CCNL, mentre stabilisce degli incrementi a valere sull'anno 2022 (dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva), prevede, con decorrenza dall'1.1.2023, un sistema di nuova classificazione del personale che genera sostanzialmente un incremento della spesa per tabellari stipendiali; come sopra precisato, in sede di predisposizione del PTFP 2023-2025 si tiene in considerazione il primo dei due aspetti, rinviando il recepimento in tale atto dell'applicazione del nuovo sistema di classificazione. Ciò anche in considerazione del fatto che gli oneri presunti (da incremento contrattuale e da incremento contrattuale per nuovo sistema di classificazione) *sono esclusi dal computo del rispetto del limite di spesa del personale;*

Incrementi contrattuali presunti ruoli non dirigenziali - per intero fabbisogno ed esclusione nuovo sistema di classificazione (oltre oneri)	€ 478.419,50 €
--	----------------



- ii. *Incremento fondi contrattuali del personale dei ruoli non dirigenziali in applicazione del nuovo CCNL.* In ragione della sottoscrizione del nuovo CCNL avviene una integrazione dei fondi contrattuali per il personale dei ruoli non dirigenziali; anche in questo caso si tratta di oneri esclusi dal computo del rispetto del limite di spesa del personale;

Incrementi presunti fondi contrattuali ruoli non dirigenziali - per intero fabbisogno ed esclusione nuovo sistema di classificazione (oltre oneri)	€ 158.623,79
--	--------------

- iii. *Applicazione art.1, comma 435 e 435 bis L. n.205/2017;* dovendosi dare applicazione alle disposizioni di cui trattasi con riguardo al personale della dirigenza veterinaria e sanitaria dell'IZSLER, si intende procedere, come già da istanza formulata con nota indirizzata a Regione Lombardia e a Regione Emilia Romagna con nota prot. n. 18084 del 29.8.2022, ad incrementare il fondo di cui all'art.96 CCNL 19.12.2019 - fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art.1, comma 435) e il fondo di cui all'art.94 CCNL 19.12.2019 - Fondo per la retribuzione degli incarichi (art.1, comma 435 bis) del personale dirigente Area Sanità, secondo le modalità ed i criteri di cui alla DGR di Regione Lombardia n. XI/4452/2021 (per un valore pro capite corrispondente a quello previsto sulla scorta delle determinazioni di Regione Lombardia). All'incremento si provvederà, in esito all'approvazione del PTFP 2023-2025 e del bilancio di previsione dell'Istituto, con puntuale quantificazione in sede di costituzione dei fondi contrattuali; si tratta di oneri esclusi dal computo del rispetto del limite di spesa del personale per espressa previsione normativa (*"in deroga alle disposizioni di cui all'art.23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75"*); gli oneri possono così essere in via presuntiva quantificati, con riguardo alla dotazione organica nel suo complesso intesa:

Applicazione art.1, comma 435 e 435 bis L. n.205/2017 (oltre oneri), computando dirigenti area sanità in servizio all'1.1.2020	€ 37.387,26
--	-------------

- iv. *Applicazione dell'art. 11 D.L n.35/2019;* dovendosi dare applicazione alle disposizioni di cui trattasi con riguardo al personale di tutti i ruoli dell'IZSLER, si intende procedere, come già da istanza formulata con nota indirizzata a Regione Lombardia e a Regione Emilia Romagna con nota prot. n. 23860 del 30.9.2022 nonché al Ministero dell'Economia e delle Finanze con nota prot. 28322 del 19.11.2021, di incrementare i fondi contrattuali nel rispetto delle indicazioni del Ministero dell'Economia e delle Finanze e della Conferenza Stato – Regioni. All'incremento si provvederà, in esito all'approvazione del PTFP 2023-2025 e del bilancio di previsione dell'Istituto, con puntuale quantificazione in sede di costituzione dei fondi contrattuali; si tratta di oneri esclusi dal computo del rispetto del limite di spesa del personale per espressa previsione normativa (*"in deroga alle disposizioni di cui all'art.23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75"*); gli oneri possono così essere in via presuntiva quantificati, con riguardo alla dotazione organica nel suo complesso intesa:



Incrementi presunti fondi contrattuali art.11 D.L n.35/2019- per intero fabbisogno (oltre oneri)	€ 402.802,55
--	--------------

Per ciascuno dei tre anni di riferimento, la previsione del costo del personale è pari ad € 35.258.122,25 (che, computando gli incrementi dei fondi contrattuali da applicarsi, è quantificabile in € 36.068.187,29). Esso è pertanto inferiore al valore massimo potenziale di spesa per il personale (pari ad € 35.274.634,74, che, computando gli incrementi dei fondi contrattuali da applicarsi, è quantificabile in complessivi € 36.084.708,79) e, quindi, il Piano dei Fabbisogni può dirsi senz'altro rispettoso dei limiti imposti, come meglio dettagliato nella tabella che segue:

Costo personale indeterminato e determinato 2004	27.501.164,28 €		
Decurtazione ex L.n.296/2006 (-1,40%)	385.016,30 €		
Limite di spesa 2004 (98,60%)	27.116.147,98 €		
Stabilizzazione personale - Finanziamento Ministeriale (CIPE)	2.834.173,00 €		
Stabilizzazione personale art.1, comma 566/2006	465.827,00 €		
Incrementi contrattuali al 31.12.2019 (come PTFP 2020-2022)	4.007.211,23 €		
Incrementi contrattuali al 31.12.2021 (come PTFP 2022-2024)	22.449,04 €		
LIMITE SPESA PERSONALE 2022 (come PTFP 2022 - 2024)	34.445.808,25 €		
Incrementi contrattuali 2022 (presunti 2023 - con oneri)	650.521,35 €		
Elemento perequativo art.78 (ad esaurimento - 2023 con oneri presunto)	178.314,14 €		
LIMITE DI SPESA PRESUNTO 2023 (PRESUNTO)	35.274.643,74 €	SPESA PRESUNTA COPERTURA FABBISOGNO 2023 (SENZA CATEGORIE PROTETTE)	35.258.122,25 €
Incrementi fondi contrattuali da rinnovo CCNL (presunti 2023 - con oneri)	214.586,26 €	Incrementi fondi contrattuali da rinnovo CCNL (presunti - con oneri)	214.586,26 €
Incremento fondi contrattuali - art.11 D.L n.35/2019 (presunti 2023- con oneri)	544.901,30 €	Incremento fondi contrattuali - art.11 D.L n.35/2019 (presunti - con oneri)	544.901,30 €
Incremento fondi contrattuali - art.1, co.435 e 435 bis L n.205/2017 (presunti 2023 - con oneri)	50.577,49 €	Incremento fondi contrattuali - art.1, co.435 e 435 bis L n.205/2017 (presunti - con oneri)	50.577,49 €
LIMITE SPESA PERSONALE 2023 (PRESUNTO CON INCREMENTO FONDI)	36.084.708,79 €	PREVISIONE DI SPESA 2023 AI FINI DEL LIMITE PER FABBISOGNO (CON INCREMENTO FONDI)	36.068.187,29 €
		DIFFERENZA TRA PREVISIONE DI SPESA E LIMITE	16.521,49 €

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 € 775.497,35, con l'effetto che gli oneri complessivi conseguenti all'attuazione del presente PTFP (comprensiva anche del costo del servizio mensa/servizio sostitutivo) ammontano a € 36.843.684,64.

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 (vedi precedente par.2).



3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2023-2025: STRUTTURA E CONTENUTI

Il 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 2023";
- 2) "Fabbisogno di personale 2024";
- 3) "Fabbisogno di personale 2025";
- 4) "Fabbisogno di personale a valere su risorse provenienti da terzi" (anno 2023);
- 5) "Fabbisogno di personale della ricerca" (anni 2023 - 2024 - 2025).

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-profili 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 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 2023-2025 non prevede incrementi di personale rispetto a quello precedente, anche in ragione della sostanziale copertura del budget di risorse. Esse prevede, senza oneri ulteriori:

- la trasformazione di n.4 posti del comparto - ruolo sanitario in n.4 posti del comparto - ruolo tecnico: tre di dette trasformazioni si rendono necessarie onde consentire, con decorrenza non antecedente all'1.1.2023, il passaggio all'interno della categoria ex art. 17 CCNL 7.4.1999 di n.3 dipendenti del ruolo sanitario non in possesso dei requisiti di permanenza per difetto dell'iscrizione nel competente albo professionale;
- la trasformazione di n.1 posto di dirigente area sanità - profilo professionale: medico veterinario in n.1 posto di dirigente area sanità - profilo professionale: biologo; detta trasformazione, stante l'attuale saturazione in dotazione organica nel profilo professionale di veterinario, avrà effetto dal momento della prima vacanza del posto per cessazione della corrispondente unità di personale.

Le variazioni possono essere compendiate come segue:

DOTAZIONE ORGANICA		Ruolo	2022	2023 2024 2025	Variazione
TESTE					
PERSONALE DIRIGENTE	DIRIGENZA SANITARIA VETERINARIA	S	82	81	-1
	DIRIGENZA SANITARIA NON VETERINARIA	S	34	35	1
	DIRIGENZA PROFESSIONALE	P	1	1	0
	DIRIGENZA TECNICA	T	3	3	0
	DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	A	6	6	0
TOTALE DIRIGENZA			126	126	0
PERSONALE NON DIRIGENTE	PERSONALE AMMINISTRATIVO	A	98	98	0
	PERSONALE SANITARIO	S	126	122	-4
	PERSONALE TECNICO ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	251	255	4
	PERSONALE TECNICO NON ADDETTO AI SERVIZI DI LABORATORIO	T	59	59	0
TOTALE COMPARTO			534	534	0
TOTALE COMPLESSIVO			660	660	0

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 CESSAZIONI E DELLA STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE IN RELAZIONE ALLE SCELTE DI RECLUTAMENTO

Stante la sostanziale copertura del fabbisogno prevista al 31.12.2022, le strategie di reclutamento si orienteranno ai seguenti criteri:

- garanzia del turn - over del personale a tempo indeterminato cessato nell'anno 2022 e non ancora sostituito e cessando nel corso dell'anno 2023;
- 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.

Le procedure di reclutamento 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 potranno essere definite secondo la disciplina contrattuale in fase di definizione.



5. 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 (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 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, 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). 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 L 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 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), 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 compendibili:

- 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 (a modifica di quanto precedentemente già disposto dal D.Lgs n.194/2008).

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 convenzionale o contrattuale di consulenza per fornitura di servizi o per l’erogazione di prestazioni ad enti, associazioni, organizzazioni pubbliche e private. L’utile 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 del fruitore venga trasferita all’Istituto. 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 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 attuata già nel corso del 2023.

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 2023 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:

Potenziamento/ implementazione di funzioni e compiti istituzionali assegnati dalle regioni/stato (compreso classyfarm)	PROFILO	FABBISOGNO PERSONALE 2023	
Profili da definire in concreto sulla scorta delle disponibilità e delle diverse	PERSONALE DIRIGENZA	3	208.873,15 €
	PERSONALE DEL COMPARTO (C/D)	15	532.176,69 €
			741.049,84 €



6. FABBISOGNO DI PERSONALE DELLA RICERCA

La presente sezione si riferisce alle assunzioni a tempo determinato della cosiddetta *“Piramide della Ricerca”* ex art.1, comma 422 e ss 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.

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 2023-2025 ed il relativo costo.

È utile precisare che gli oneri derivanti dalle assunzioni in oggetto non sono a carico della parte ordinaria del PTFP, bensì vengono ricoperti integralmente con le risorse aggiuntive trasferite a ciascun Istituto dal Ministero della Salute, ammontanti complessivamente, per l’IZSLER, ed euro 2.500.000 annui, di cui € 2.100.000, quale finanziamento ministeriale per la Piramide della Ricerca, ed € 400.000, quale quota parte del finanziamento per la ricerca corrente.

Nel corso dell’anno 2022 si è provveduto ad una significativa attività di reclutamento nei due profili previsti dal vigente CCNL. All’1.10.2022, la situazione concernente il personale della ricerca può essere così compendiate:

PROFILO	In servizio 1.10.2022	Variazioni programmate al 31.12.2022	Previsione 31.12.2022	
	N.		N.	COSTO
COMPARTO - RICERCA	64	-2	62	1.867.901,10 €

In sede programmatoria è confermato quanto già previsto nel precedente PTFP, come di seguito compendiate.

PROFILO	2023		2024		2025	
	N.	COSTO	N.	COSTO	N.	COSTO
COMPARTO - RICERCA	68	2.500.000	68	2.500.000	68	2.500.000

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 ECCELENZE 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 2023 - 2025, la programmazione delle esigenze di personale dell'Istituto, 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 2022 – 2024, il presente atto mira a garantire, secondo canoni di efficacia, efficienza ed economicità, il necessario apporto di risorse umane per l'attuazione delle politiche dell'Istituto, sia con riguardo a quelle ordinarie sia con riferimento a quelle che trovano il proprio fondamento in specifiche attribuzioni (l'attività di ricerca) 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.

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.