

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Premessa

In questa sottosezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Istituto che prevede due parti, una funzionale e una generale.

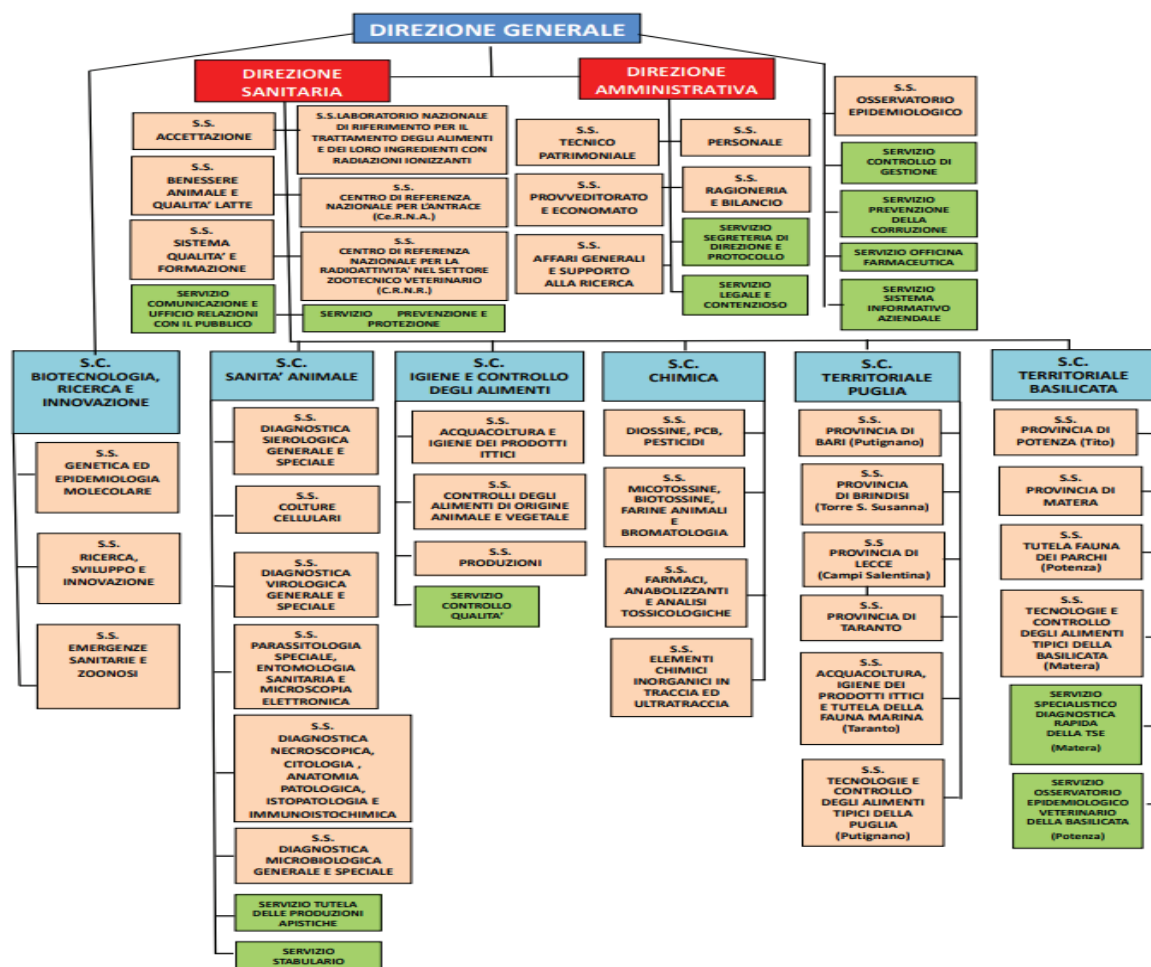
Parte funzionale

Organigramma

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione è stata approvata il modello organizzativo di tipo dipartimentale, rinvenibile sul sito istituzionale al seguente Link:

http://www.izsfq.it/izsportal/Allegati/Istituto/Organigramma/2023_Organigramma.pdf

Si segnala che l'attuale struttura organizzativa è funzionale al conseguimento degli obiettivi e delle strategie per la creazione di VP e che nel 2026 diventerà operativa una nuova riorganizzazione dell'Ente che sostituirà l'attuale.



Parte generale

Livelli di responsabilità organizzativa

La catena organizzativa dei livelli di responsabilità dell'IZSPB alla data del 31.12.2025 è costituita da:

- n. 30 Dirigenti di ruolo;
- Nessun incarico di funzione attribuito al personale del Comparto.

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLA PUGLIA E DELLA BASILICATA			
STATO DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2025			
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	UOMINI	DONNE	TOTALE UNITA'
<i>RUOLO DIRIGENTE</i>	14	16	30
<i>RUOLO COMPARTO</i>	51	80	131
TOTALE	65	96	161
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	UOMINI	DONNE	TOTALE UNITA'
<i>DIRIGENTE</i>	4	5	9
<i>COMPARTO</i>	2	6	8
TOTALE	6	11	17
PERSONALE RICERCATORI E SUPPORTO ALLA RICERCA A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	UOMINI	DONNE	TOTALE UNITA'
<i>RICERCATORI</i>	3	20	23
<i>COLL. PROF. DI RICERCA SANITARIA</i>	6	12	18
TOTALE	9	32	41

SOTTOSEZIONE 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La presente sottosezione della Sezione 3 intitolata “Organizzazione e Capitale Umano” del PIAO dell’Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata, per il 2026, ha come oggetto le prestazioni di lavoro in modalità agile, introdotte dalla legge n. 81/2017 e rappresenta la regolamentazione aziendale in materia.

Come disciplinato dagli artt. 28 e 29 del CCNL Comparto Sanità del 27/10/2025, la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile è consentita laddove per i processi e le attività di lavoro, previamente individuati dall’Ente, sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità, con esclusione dei lavori che richiedono l’utilizzo di strumentazioni o documentazioni che non è possibile ottenere da remoto.

L’Istituto, con delibera n. 12 del 19/01/2026, ha approvato il regolamento del lavoro agile, sottoscritto tra la parte sindacale e la parte pubblica di questo Istituto, che disciplina i criteri di individuazione della compatibilità delle attività prestate dal dipendente richiedente e il lavoro agile nonché le modalità di autorizzazione e di svolgimento.

Il Regolamento stabilisce inoltre che il lavoro agile può essere concesso al 30% del personale a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, operante nelle strutture le cui attività siano state dichiarate smartabili.

Il Dirigente Responsabile di attestazione del dipendente richiedente autorizza la prestazione lavorativa in modalità agile, previa valutazione della compatibilità della richiesta con i criteri riportati nel citato Regolamento, rappresentando i contenuti, per la parte di propria competenza, da indicare nell’accordo individuale per lo svolgimento del lavoro agile che dovrà essere sottoscritto dal dipendente e dal Direttore Generale.

SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La presente sottosezione della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO ha come oggetto l'analisi e l'esplicitazione del fabbisogno delle risorse umane dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata per il triennio 2026-2028, alla luce della programmazione aziendale, dei principali trend che interessano il campo di azione sanitario in generale e della gestione delle fasi di rientro nella regolarità delle attività e dei servizi, a seguito della cessazione dello stato di emergenza della pandemia da Covid 19, con conseguente riequilibrio e riorganizzazione delle risorse umane.

La programmazione e la definizione del fabbisogno di personale, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette quindi di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche, nel rispetto della compatibilità con i vincoli di finanza pubblica vigenti.

In applicazione del D.M. 24/06/2022, gli elementi che costituiscono la sottosezione de qua e che contribuiscono alla determinazione dei fabbisogni per il triennio interessato sono:

1. la rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente;
2. la programmazione strategica delle risorse umane;
3. le strategie di copertura del fabbisogno.

1. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2025

Ruolo/Profilo Prof.le	Posti coperti	Posti previsti	% Copertura
Dirigenti di Struttura Complessa	1	6	16,67
Dirigenti Veterinari	21	61	34,43
Dirigenti Sanitari	6	29	20,69
Dirigenti Professionali (ingegneri/informatici)	1	4	25,00
Dirigenti Amministrativi	2	4	50,00
Area professionisti della Salute e Funzionari - ruolo tecnico/sanitario di cui:			
Collaboratori professionali sanitari esperti cat. DS	3	24	12,50
Collaboratori tecnico-professionali esperti Ds (requisito laurea triennale)	0	15	0,00
Collaboratori tecnico-professionali D (requisito laurea triennale)	0	27	0,00
Collaboratori tecnico-professionali D (tecnico di laboratorio)	55	98	56,12
Area degli assistenti - ruolo tecnico/sanitario - di cui:			
Assistenti tecnici e operatori tecnici C	10	31	32,26
Area professionisti della Salute e Funzionari - ruolo amministrativo di cui:			
Collaboratori amministrativi prof.li esperti Ds	3	6	50,00
Collaboratori amministrativi prof.li D (statistico-informatico)	1	3	33,33
Collaboratori amministrativi professionali	15	26	57,69
Area degli Assistenti - ruolo amministrativo -	25	28	89,28
Area degli Operatori - Operatori tecnici specializzati Bs autisti	1	3	33,33
Personale di Supporto - Operatori tecnici e OTA	15	35	42,86
Ricercatori Ds	19	24	79,17
Collaboratori di ricerca D	18	32	56,25
	188	456	41,22

La rappresentazione della consistenza di personale, alla data considerata, evidenzia una percentuale di copertura del 41,22% rispetto ai posti previsti nella dotazione organica dell'Ente adottata con delibera n. 192 del 13/08/2020.

2. PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

E' da premettere che permane per l'IZS di Puglia e Basilicata la condizione di forte arretratezza e sottodimensionamento del personale sia in rapporto al territorio di competenza che alla popolazione e sia rispetto alla previsione di cui alla delibera n. 192 del 13/08/2020 di adozione del nuovo regolamento dei servizi e della nuova dotazione organica, ereditata dal passato, resa purtroppo cronica dal permanere dei noti vincoli normativi alla spesa pubblica per le risorse umane. Si tratta di un problema prodottosi per più anni, lungi dal poter essere imputato ad un solo periodo o a un singolo management; semplicemente, in passato, e fino all'insediamento della prima Direzione Strategica, nel luglio 2015, la politica adottata è sempre stata incentrata sul contenimento, sotto il profilo quali/quantitativo, dello sviluppo delle risorse umane, ricorrendo con estrema generosità a forme di precariato e ad assegnazioni di borse di studio, e in alcuni casi anche al ricorso di affidamenti esterni. Inoltre era evidente la cronica assenza di figure dirigenziali amministrative nell'Ente, in parte sanata nel corso del primo semestre dell'anno 2022.

Il nuovo assetto dell'IZSP di Puglia e Basilicata prevede una dotazione organica teorica di 458 dipendenti; sono previste nuove figure professionali e specialistiche che derivano da percorsi formativi in scienze molto attinenti alle nuove tecnologie applicate alla diagnostica sanitaria e alla biologia delle malattie nonché dall'introduzione di nuove normative in campo informatico ed amministrativo.

La ricognizione sulla dotazione del personale - Sede centrale e Sezioni Diagnostiche Provinciali - descrive un quadro, da cui emergono criticità che impongono una riflessione seria sul futuro dell'Istituto e tra queste:

- il numero esiguo di dipendenti a tempo indeterminato a fronte di una popolazione servita di quasi 5 milioni di abitanti. Questo aspetto indica che tutte le strutture sanitarie sono sottodotate rendendo praticamente impossibile anche una mobilità interna per sopperire al rischio di blocco istituzionale;
- la presenza di numerose strutture che hanno appena un dirigente strutturato;
- l'età media dei dipendenti, in particolare per i dirigenti, che è molto vicina ai 60 anni;
- il prossimo pensionamento di diversi dirigenti e di personale del comparto - oltre quelli già cessati nel corso dell'ultimo triennio - che rischia di far perdere il bagaglio di conoscenze che è la vera ricchezza dell'Ente;
- i processi analitici sempre più numerosi che vengono imposti dalle normative europee e nazionali che vanno ad aggravare il già pesante lavoro dei dipendenti.

Diventa pertanto prioritario, in un contesto di graduale ma inesorabile depauperamento del patrimonio professionale dell'Ente con continui pensionamenti, soprattutto nell'ambito dirigenziale e amministrativo, compensati in minima parte da nuove assunzioni in turn-over, mantenere gli standard organizzativi delle varie strutture e la capacità di assolvere ai Livelli Essenziali di Assistenza (LEA).

In questo quadro le assunzioni previste per il 2026 sono correlate alla necessità di assicurare, sul piano prestazionale complessivo, il mantenimento più che il potenziamento:

- delle attività sanitarie istituzionali rispetto al 2025;
- dell'attività diagnostica riguardante le zoonosi trasmesse da vettori, tra le quali le attività di ricerca dei vettori di Leishmania, West Nile disease e Blue Tongue;
- delle attività strategiche di monitoraggio dei micro-inquinanti negli alimenti;
- dei settori preposti all'implementazione o alla prosecuzione di svariati progetti di ricerca con il Ministero della Sanità e le istituzioni e regioni di pertinenza, oltre che la strutturazione del settore preposto allo studio ed al sequenziamento genomico del virus Sars.CoV_2, quest'ultima indicata come priorità dal Consiglio di Amministrazione;
- dell'emergenza della Peste Suina Africana;
- del potenziamento delle attività diagnostiche su virus e batteri altamente patogeni;
- della gestione dell'Osservatorio Epidemiologico Veterinario Regionale e della gestione dei servizi reali alle AA.SS.LL. e al Servizio Veterinario Regionale, per il triennio 01 Gennaio 2023 – 31 Dicembre 2025;
- del mantenimento/miglioramento del sistema qualità;
- della gestione dei piani e delle emergenze sanitarie in ambito della sicurezza alimentare e sanità animale contemplati nel Piano Regionale Integrato dei Controlli.

Le figure previste nel Piano Assunzionale del 2026 sono quindi quelle ritenute di maggior urgenza, per assicurare la prosecuzione nell'organizzazione delle strutture e nell'erogazione degli attuali livelli di servizio, tenuto conto:

- dell'odierna dotazione organica di fatto;
- dei pensionamenti e delle cessazioni di rapporti di lavoro di dirigenti e di personale del comparto, intervenuti nell'ultimo triennio;
- delle esigenze manifestate dalle singole strutture e servizi dell'Istituto;
- della necessità di mantenimento dell'erogazione dei previsti servizi nel rispetto degli obiettivi di mission nonché assegnati dal CdA e dei compiti assegnati dal Ministero della Salute e dalle Regioni di Puglia e Basilicata.

Si riportano gli elementi più significativi dei reclutamenti contemplati dal presente piano del fabbisogno.

Sono previste principalmente figure professionali del ruolo amministrativo aventi finalità sostitutive di personale cessato nel corso dell'ultimo biennio nonché di prossima quiescenza, al fine del rispetto degli adempimenti e delle attività che gli uffici sono obbligati a garantire, e di figure professionali con competenze specifiche in grado di assicurare la gestione dell'Osservatorio Epidemiologico Veterinario Regionale e della gestione dei servizi reali alle AA.SS.LL. e al Servizio Veterinario Regionale.

Le assunzioni contemplate verranno disposte in modo tale da mantenere il totale delle spese di personale nei limiti di cui alla L. 191/2009, tenendo conto dell'effetto incrementale del margine disponibile riveniente dalle cessazioni già fin d'ora programmabili per quiescenza. In disparte, la stabilizzazione del personale della ricerca e del supporto alla ricerca reclutato a tempo determinato ai sensi l'art.1 comma 422 della legge 27 dicembre 2017 n.205, di cui avente i requisiti prescritti, in

caso di proroga dell'art. 3 ter del D.Lgs 51/2023 convertito in Legge n. 87 del 3 luglio 2023, con oneri integralmente a carico del Ministero della Salute in applicazione della già citata Legge n. 205/2017. In merito al precetto di cui alla legge n. 68/1999, l'Ente si riserva l'individuazione del profilo professionale dei reclutamenti che dovessero derivare dagli obblighi di rilevazione annuale di prossima scadenza in quanto, come ricordato dalla Direttiva 1/2019 del 24 Giugno 2019, "...le assunzioni delle categorie nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite...".

3. STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Si riportano di seguito i riepiloghi delle assunzioni programmate sul triennio, sempre nel rispetto del residuo tetto di spesa in relazione agli esiti delle procedure assunzionali oggetto del presente provvedimento e dalla esatta loro derivazione finanziaria.

Resta fermo quanto programmato negli anni pregressi con i precedenti analoghi piani assunzionali (PIAO 2025-2027 e precedenti) per le procedure non completate alla data del presente documento, piani ai quali si rinvia per ogni eventuale esigenza di analisi.

Piano assunzionale anno 2026

ASSUNZIONI ANNO 2026						
FIGURE PROFESSIONALI	Quantità	Nuova assunzione/ sostituzione	Costo assunzioni 2026	Oneri riflessi e Irap (forfettari al 38%)	Totale x unità su base annua	Totale costo assunzioni su base annuale
Dirigente Chimico	1	nuova assunzione	53.996,41	20.518,64	74.515,05	74.515,05
Area dei Professionisti della Salute e Funzionari – Ruolo tecnico prof.le (informatico)	2	nuova assunzione	28.247,83	10.734,18	38.982,01	77.964,01
Area dei Professionisti della Salute e Funzionari – Ruolo Amm.vo	2	1 sostituzione 1 trattenimento in servizio dipendente	28.247,83	10.734,18	38.982,01	77.964,01
Area dei Professionisti della Salute e Funzionari Ruolo Sanitario	2	1 sostituzione 1 trattenimento in servizio dipendente	28.871,47	10.971,16	39.842,63	79.685,26
Area degli Assistenti – Ruolo Amm.vo	1	nuova assunzione	26.037,94	9.894,42	35.932,36	35.932,36
Personale di supporto	2	nuova assunzione	22.853,94	8.684,50	31.538,44	63.076,87
TOTALE						409.137,56

Piano assunzionale anno 2027

FIGURE PROFESSIONALI	ASSUNZIONI ANNO 2027					
	Quantità	Nuova assunzione/ sostituzione	Costo assunzioni 2027	Oneri riflessi e Irap (forfettari al 38%)	Totale x unità su base annua	Totale costo assunzioni su base annuale
Dirigente Veterinario	1	sostituzione	62.807,29	23.866,77	86.674,06	86.674,06
Dirigente Biologo	1	sostituzione	53.996,41	20.518,64	74.515,05	74.515,05
Area dei Professionisti della Salute e Funzionari – Ruolo Amm.vo	3	1 sostituzione 1 nuova assunzione 1 progressione verticale	28.247,83	10.734,18	38.982,01	116.946,02
Area degli Assistenti – Ruolo Amm.vo	1	nuova assunzione	26.037,94	9.894,42	35.932,36	35.932,36
Area dei Professionisti della Salute e Funzionari Ruolo Sanitario	2	nuova assunzione	28.871,47	10.971,16	39.842,63	79.685,26
					TOTALE	393.752,74

Piano assunzionale anno 2028

FIGURE PROFESSIONALI	ASSUNZIONI ANNO 2028					
	Quantità	Nuova assunzione/ sostituzione	Costo assunzioni 2028	Oneri riflessi e Irap (forfettari al 38%)	Totale x unità su base annua	Totale costo assunzioni su base annuale
Dirigente Veterinario	1	sostituzione	62.807,29	23.866,77	86.674,06	86.674,06
Dirigente Amministrativo	1	nuova assunzione	48.825,79	18.553,80	63.209,30	63.209,30
Area dei Professionisti della Salute e Funzionari – Ruolo Amm.vo	1	nuova assunzione	28.247,83	10.734,18	38.982,01	38.982,01
Area degli Assistenti – Ruolo Amm.vo	1	nuova assunzione	26.037,94	9.894,42	35.932,36	35.932,36
Area degli Assistenti – Ruolo Tecnico	1	sostituzione	26.037,94	9.894,42	35.932,36	35.932,36
Personale di supporto	1	nuova assunzione	22.046,12	8.377,53	30.423,65	30.423,65
Area degli Operatori	1	sostituzione	22.853,94	8.684,50	31.538,44	31.538,44
					TOTALE	322.692,16

In buona sostanza, l'intera politica del personale, come sopra illustrata, è improntata quasi esclusivamente alle esigenze di turn over e quindi di mera sostituzione del personale in cessazione piuttosto che ad una espansione che i margini di bilancio senz'altro permetterebbero, ma rimane inibita dai limiti di spesa previsti dalla sopra citata normativa.

Il ricorso al personale precario (nelle sue varie articolazioni), per buona parte di esso, risulta essere connesso non a scelte preordinate dell'Istituto, bensì ai progetti a finanziamento vincolato (ricerche, convenzioni e progetti con gli Enti cogherenti) e a necessità cogente di personale sostitutivo temporaneo.

La copertura del costo annuale del Piano Assunzioni 2026 è assicurata dalle entrate correnti dell'Istituto ampiamente consolidate anche per l'anno corrente come riveniente dall'ultimo Bilancio di previsione anno 2026 approvato con delibera del Direttore Generale n. 459 del 23/12/2025 e con delibera del CdA n. 1 del 19/01/2026, ammontanti a ca. 29,8 mln di euro, di cui ca. 23,2 mln di euro per attribuzioni del fondo sanitario nazionale.