

## Piano di fabbisogno del personale 2017-2019

*(approvato dal CdA in data 10 ottobre 2017)*

### 1. Premessa

L'INRiM, Ente nato nel 2006 con una dotazione organica di 241 unità, ne ha subito una riduzione a 217 unità, a seguito delle successive manovre di contenimento della spesa pubblica, culminate nel 2012 con il DL 95/2012 convertito in Legge 135/2012.

La situazione del personale in servizio al 31 dicembre 2016, riportata nella tabella 1.1, evidenzia una grave carenza di personale, con ben 28 posizioni vacanti.

**Tabella 1.1 – Personale in servizio al 31/12/2016**

Profilo	Livello	Dotazione Organica	Personale in servizio a tempo indeterminato al 31-12-2016	Personale in servizio a tempo determinato al 31-12-2016
Dirigente di ricerca	I	10	8	-
Primo ricercatore	II	23	19	2
Ricercatore	III	52	51	7
Dirigente tecnologo	I	2	2	-
Primo tecnologo	II	8	8	-
Tecnologo	III	7	5	4
Dirigente I fascia		-	-	-
Dirigente II fascia		1	-	-
Collaboratore Tecnico	IV	33	27	-
	V	15	13	-
	VI	19	18	2
Operatore Tecnico	VI	11	8	-
	VII	5	5	-
	VIII	5	4	-
Funzionario di amministrazione	IV	4	2	5
	V	1	1	-
Collaboratore di Amministrazione	V	10	10	-
	VI	1	1	-
	VII	3	3	-
Operatore di amministrazione	VII	7	4	-
	VIII	-	-	-
<b>Totale</b>		<b>217</b>	<b>189</b>	<b>20</b>

Il personale in servizio comprende n. 5 unità assunte ai sensi del DM 105 del 26/02/2016.

Le spese di negli anni 2014, 2015 e 2016 risultano inferiori all'80% delle entrate correnti.

Nel corso del 2016 si sono verificate 7 cessazioni di personale a tempo indeterminato. Risultano consolidati, in aumento, i rispettivi risparmi già indicati nel quadro previsionale del PTA 2016-2018.

Per quanto riguarda le posizioni a tempo determinato, pari a 20 unità al 31/12/2016, esse sono costituite da assunzioni effettuate a valere su programmi di ricerca oggetto di finanziamento diverso dal fondo ordinario dello Stato, in conformità a quanto disposto dall'art. 1, comma 188, della Legge 266/2005. La durata di tali contratti è coerente con la durata dei programmi di ricerca. E', inoltre, da precisare che il reclutamento è avvenuto mediante pubblico concorso espletato con le identiche modalità dei concorsi per l'assunzione del personale a tempo indeterminato. Fa eccezione una posizione di Primo Ricercatore Liv. II che risulta associata al responsabile scientifico di un progetto finanziato dal European Research Council.

Il quadro del capitale umano attivo presso l'INRiM comprende ulteriori tipologie di personale che si sostanziano, al 31 dicembre 2016, nei dati della tabella seguente.

**Tabella 1.2 –Altre tipologie**

Altre Tipologie	Risorse umane presenti al 31-12-2016	Tipologia fonte di finanziamento	
		NON FOE	FOE
Assegnisti	37	36	1
Borsisti	10	10	-
Co.Co.Co.	-	-	-
Comandi in Entrata	2	-	2
<b>Totale</b>	49	46	3

Operano inoltre presso l'INRiM 8 incarichi di ricerca a titolo gratuito, 23 associati, e 23 dottorandi da Università diverse e/o Politecnico di Torino (finanziati da INRiM).

Nell'ambito del PTA 2016-2018, il MIUR ha autorizzato l'INRiM a procedere ad assunzioni a tempo indeterminato su budget 2014, 2015 e 2016: qui di seguito, il riepilogo delle situazioni in corso di perfezionamento nel 2017:

**Tabella 1.3 - Riepilogo autorizzazioni MIUR**

<b>Profilo</b>	<b>Livello</b>	<b>Assunzioni su budget precedenti</b>	<b>Bandi autorizzati su budget 2017</b>
Dirigente di ricerca	I	2	
Primo ricercatore	II	1	4
Ricercatore	III	3	1
Dirigente tecnologo	I	-	
Primo Tecnologo	II	-	
Tecnologo	III	2	
Dirigente II fascia		1	
Funzionario di amministrazione	IV		
	V		
Collaboratore Tecnico	IV	1	
	V		
	VI		
Collaboratore di Amministrazione	V		
	VI		
	VII		
Operatore Tecnico	VI		
	VII		
	VIII		1
Operatore di amministrazione	VII		
	VIII		
<b>Totale</b>		<b>10</b>	<b>6</b>

## **2. Programmazione del fabbisogno del personale nel triennio 2017-2019**

Ciò premesso, per la **programmazione del fabbisogno del personale** nel triennio 2017-2019, va tenuto conto del vigente quadro normativo, notevolmente modificato rispetto al passato.

### 2.1 Il Punto organico

Nelle more della definizione da parte del MIUR del costo di riferimento per ciascuna qualifica di personale secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 6, lettera c) del Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, - in via transitoria, con l'intendimento di applicare il parametro ministeriale non appena esso sarà disponibile - l'INRiM ha elaborato una propria tabella di calcolo del costo del cosiddetto punto organico pieno, sulla base della media del costo dei dirigenti di ricerca in servizio, arrotondata per eccesso, in modo da facilitare il controllo di cui all' articolo 9, comma 2 del Decreto legislativo 218/2016, da parte del Dipartimento della

Funzione Pubblica e della Ragioneria generale dello Stato. Si riporta di seguito la corrispondenza tra i profili e livelli e il corrispondente valore del punto organico

**Tabella 2.1 punti organico**

<b>Livello</b>	<b>P.O.</b>
I	1,00
II	0,68
III	0,50
IV-VIII	0,38

Il valore economico del punto organico risulta pari a 117.000 €

La pianta organica di 217 unità che fino alla programmazione per il 2016-18 ha costituito la soglia di riferimento, nella sua articolazione risulta essere pari a 106,90 punti organico. Tale limite è tuttavia ormai sostituito dal rapporto finanziario di cui all'art. 9, comma 2, del Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, attuativo della legge 124/2015.

#### 2.2 L'indicatore del limite massimo di spesa

L'indicatore del limite massimo di spesa per il personale di cui all'art. 9, comma 2, del Decreto legislativo 218/2016 per l'INRiM è attualmente (consuntivo 2016) inferiore al rapporto massimo previsto dalla norma citata; analoga situazione si prevede per il 2017.

Ai sensi dell'art. 9, comma 4, del Decreto legislativo 218/2016 il calcolo delle spese complessive del personale è dato dalla somma algebrica delle spese di competenza dell'anno di riferimento, comprensive degli oneri a carico dell'Amministrazione, al netto delle spese sostenute per personale con contratto a tempo determinato la cui copertura sia stata assicurata da finanziamenti esterni di soggetti pubblici o privati.

In considerazione di quanto previsto dall'art. 9, comma 2, del Decreto legislativo 218/2016, si espone, qui di seguito, l'indicatore del limite massimo delle spese di personale, calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'ente come risultanti nell'ultimo triennio 2014, 2015 e 2016.

**Tabella 2.2 Calcolo dell'indicatore**

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Totale Entrate</b>	34.493.475	30.376.904	32.651.109
<b>Media entrate nel triennio</b>	<b>32.507.163</b>		
<b>Spese di personale a carico del contributo ordinario ANNO 2016</b>	<b>12.806.871</b>		
<b>Rapporto media entrate nel triennio/spesa di personale al 2016</b>	<b>39%</b>		

### 2.3 Le previsioni delle cessazioni dal servizio 2017-2019

Le previsioni delle cessazioni dal servizio nel triennio 2017-2019 sono espone in dettaglio nella tabella 2.3 che segue.

**Tabella 2.3 Cessazioni dal servizio 2017-2019**

Profilo	Livello	2017		2018		2019	
		Num.	P.O.	Num.	P.O.	Num.	P.O.
Dirigente di ricerca	I	1	1,00				
Primo ricercatore	II	2	1,36	3	2,04	2	1,36
Ricercatore	III			3	1,50		
Dirigente tecnologo	I					1	1,00
Primo Tecnologo	II						
Tecnologo	III						
Dirigente II fascia							
Funzionario di amministrazione	IV						
	V						
Collaboratore Tecnico	IV	1	0,38				
	V						
	VI						
Collaboratore di Amministrazione	V			1	0,38		
	VI						
	VII						
Operatore Tecnico	VI					1	0,38
	VII						
	VIII	1	0,38				
Operatore di amministrazione	VII			1	0,38		
	VIII						
<b>Totale</b>		<b>5</b>	<b>3,12</b>	<b>8</b>	<b>4,30</b>	<b>4</b>	<b>2,74</b>

Tutte le previsioni di cessazione sono state calcolate sulla base della normativa vigente; una eventuale nuova definizione della cosiddetta "aspettativa di vita" da parte del Governo potrebbe modificare i tempi necessari al raggiungimento dei requisiti pensionistici sia in termini di età che di contribuzione.

Si precisa inoltre che, le risorse derivanti dai risparmi per cessazioni e le conseguenti possibilità di assunzione potranno subire variazioni a seguito dell'eventuale applicazione di quanto disposto dal comma 11 dell'art. 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e s.m.i. così come sostituito dall'art. 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 11 agosto 2014, n. 114 in termini di collocamento a riposo d'ufficio.

#### 2.4 Valorizzazione e riconoscimento del merito eccezionale

L'INRiM, previo nulla-osta del Ministro dell'istruzione Università e Ricerca, intende assumere per chiamata diretta, con contratto a tempo indeterminato, nell'ambito del 5% dell'organico di ricercatori e tecnologi, nei limiti e condizioni indicati nel comma 2 e nel comma 4 dell'art.16 del D.Lgs. 218/2016, ricercatori o tecnologi italiani o stranieri dotati di altissima qualificazione scientifica negli ambiti disciplinari di riferimento, con inquadramento fino al massimo livello contrattuale del personale di ricerca definito dal Consiglio di Amministrazione. La valutazione del merito eccezionale per la chiamata sarà effettuata dalle Commissioni nominate ai sensi dell'art. 1, comma 210, lettera d) della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Gli oneri per i sopracitati contratti sono a carico del bilancio dell'Ente che deve dimostrare di non aver superato il limite di cui al punto 2.2, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

I Ministeri vigilanti possono annualmente destinare alle assunzioni di cui al presente articolo specifiche risorse da considerare aggiuntive rispetto al limite di cui all'art. 9, comma 2, del Decreto legislativo 218/2016. Nel caso in cui il MIUR, ministero vigilante dell'INRiM, dovesse stanziare risorse specifiche, l'INRiM intende avvalersi di tale opportunità.

#### 2.5 Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni

La tabella che segue riporta il risultato di una prima ricognizione del personale in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

ENTI	UNITA' DI PERSONALE ART. 20, COMMA 1	UNITA' DI PERSONALE ART. 20, COMMA 1 LETT. A e C SOLO PER CHIAMATA DIRETTA	UNITA' DI PERSONALE ART. 20, COMMA 2
INRiM	14	0	30 <sup>1</sup>
INRiM o altri EPR	11	0	50 <sup>2</sup>
<b>TOTALE</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>80</b>

Delle unità in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, 10 risultano in servizio alla data di entrata in vigore del decreto legislativo (22/06/2017).

Si evidenzia inoltre che, l'indagine per il periodo eventualmente maturato presso diversi Enti di Ricerca di cui all'art. 20, comma 11, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017 è in corso di perfezionamento e pertanto i numeri indicati potrebbero subire variazioni in aumento come esplicitato nella riga "INRiM o altri EPR".

A questo proposito, il 21 luglio 2017, la Consulta dei Presidenti degli Enti di Ricerca ha inviato al Ministro alcune osservazioni in relazione all'applicazione del Decreto Legislativo n. 75 del 25 maggio 2017 agli Enti Pubblici di Ricerca. La Consulta, in sintesi, sottolinea l'importanza della valorizzazione e del reclutamento del personale, come punto essenziale nell'ambito della programmazione scientifica di ciascun ente. Ritiene che la possibilità, fornita dal "Decreto Madia" in termini di stabilizzazione del personale, nel rispetto delle specificità e delle esigenze di ciascun Ente sia da considerarsi un'opportunità in termini di aumento

<sup>1</sup> n. 14 unità di personale già indicate nella colonna "Unità di personale art. 20, comma 1" con l'aggiunta di n. 16 assegnisti di ricerca.

<sup>2</sup> n. 11 unità di personale già indicate nella colonna "Unità di personale art. 20, comma 1" con l'aggiunta di n. 39 assegnisti di ricerca.

dell'efficacia e dell'efficienza degli Enti stessi. Ritiene altresì che, un piano pluriennale di reclutamento, che attui quanto previsto all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, necessiti di risorse aggiuntive stabili, al fine di continuare a garantire l'autonomia in termini di programmazione ed il traguardo degli obiettivi scientifici e strategici come previsto dal D.Lgs. 218/2016.

## 2.6 Criteri della programmazione

I criteri della programmazione 2017-2019 e, in particolare, quelli relativi alle assunzioni 2017, tengono conto della volontà dell'organo di indirizzo dell'Istituto di tenersi significativamente al di sotto della soglia prescritta in modo da non precludere operazioni di assunzione nei prossimi anni e di garantire la sostenibilità complessiva e l'equilibrio del bilancio anche in presenza di eventuali riduzioni di entrate.

Va precisato altresì che, stando alle norme vigenti, il *turn over* di tutte le categorie di personale può essere completo, beninteso nei limiti del rapporto finanziario sopracitato. Allo stesso modo, non vi sono più vincoli rispetto alle varie categorie di personale. Compete all'Organo di indirizzo (il Consiglio di Amministrazione) la definizione libera del fabbisogno, nel rispetto dell'unico vincolo posto dal D.Lgs. 218/2016 e dall'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio (art.9, comma 1, del più volte citato D.Lgs. 218/2016).

L'Istituto indica preliminarmente i criteri cui il Consiglio di Amministrazione intende attenersi:

- Innanzitutto mantenimento di un sufficiente spazio di manovra per l'anno 2018, in attesa di avere un quadro più preciso degli aventi i requisiti per l'applicazione dell'art. 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e dell'esito del documento inviato al Ministro dell'Istruzione Università e Ricerca da parte della Consulta dei Presidenti degli Enti di Ricerca in data 21 luglio 2017, avente ad oggetto: Osservazioni della Consulta in relazione all'applicazione del Decreto Legislativo n. 75 del 25 maggio 2017 agli Enti Pubblici di Ricerca, con il quale viene richiesto un intervento straordinario per favorire il superamento del precariato.
- Attuazione delle programmazioni già autorizzate secondo la normativa precedente al decreto legislativo 218/2016 e non ancora attuate. Pur potendo modificare dette programmazioni, la scelta è di confermare quanto già indicato in passato come fabbisogno, anche allo scopo di distinguere un prima e un dopo (sorta di spartiacque) tra le vecchie e le nuove norme. Il Consiglio di Amministrazione dà mandato al Presidente di procedere mediante assunzioni da graduatorie ovvero mediante concorsi, a seconda che esistano o meno graduatorie valide e coerenti con le specifiche esigenze di profili professionali. L'assunzione da graduatorie concorsuali può favorire la riduzione di personale a tempo determinato.
- Realizzazione di un equilibrio tra il ringiovanimento del personale e la legittima aspettativa di opportunità di carriera per chi abbia conseguito risultati scientifici e tecnologici di pregio;
- Attenzione a quelle situazioni in cui si stanno verificando criticità nella conduzione di progetti strategici per l'Istituto;
- Per quanto riguarda il personale tecnico e amministrativo bandire dei concorsi al fine di colmare i vuoti dovuti alle cessazioni pregresse e a quelle future e di assicurare l'ingresso stabile di nuove professionalità indispensabili al buon funzionamento dell'Istituto.
- Attivazione delle procedure di progressione di livello nei profili di cui all'art. 54 CCNL 98/01, finanziate dal fondo per il trattamento accessorio nel limite delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità, in corso di individuazione.

In base ai suddetti criteri l'Istituto intende procedere all'assunzione di personale come esplicitato nelle seguenti tabelle:

**Tabella 2.4 – Programmazione del capitale umano nel triennio 2017-2019**

Profilo	Livello	2017		2018		2019	
		Num.	P.O	Num.	P.O	Num.	P.O
Dirigente di ricerca	I						
Primo ricercatore	II	6	4,08	2	1,36	2	1,36
Ricercatore	III	3	1,50	6	3,00	6	3,00
Dirigente tecnologo	I						
Primo Tecnologo	II					1	0,68
Tecnologo	III						
Dirigente II fascia							
Funzionario di amministrazione	IV						
	V	2	0,76	2	0,76	1	0,38
Collaboratore Tecnico	IV						
	V						
	VI	4	1,52	6	2,28	4	1,52
Collaboratore di Amministrazione	V						
	VI						
	VII			2	0,76	1	0,38
Operatore Tecnico	VI						
	VII						
	VIII	1	0,38				
Operatore di amministrazione	VII						
	VIII						
<b>Totale</b>		<b>16</b>	<b>8,24</b>	<b>18</b>	<b>8,16</b>	<b>15</b>	<b>7,32</b>

La spesa prevista risulta pari a €964.080 per il 2017, €954.720 per il 2018, e €856.440 per il 2019.

Tenendo conto delle cessazioni previste nel triennio e delle assunzioni già altrimenti autorizzate e non ricomprese nella attuale programmazione (pari a 10 unità per un totale di 6,56 P.O, vedi colonna 3 nella Tabella 1.3), e ipotizzando un valore costante della media delle entrate, a fine triennio l'indicatore INRiM passerebbe dal 39% al 47%.

Le modalità di reclutamento per gli anni 2018 e 2019, tenuto conto di quanto specificato nei criteri e in altri passaggi del presente Piano di Fabbisogno, verranno meglio esplicitate in sede di programmazione per il triennio 2018-2020. Il Piano, infatti, potrà essere rimodulato dal 2018 in poi, con il piano triennale 2018-2020, anche in relazione alle decisioni che verranno assunte rispetto al D.Lgs. 75/2017, art. 20, commi 1 e 2.

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato, la previsione di un potenziamento del finanziamento da fondi europei porta a ipotizzare un aumento a 12 Ricercatori e 6 CTER a tempo determinato.