



Delibera n. 102/2021

30 Aprile 2021

Allegato AN al Verbale n. 02/2021

Oggetto: Piano di Fabbisogno del Personale relativo al periodo 2021–2023.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- VISTO il Decreto legislativo 29 settembre 1999, n. 381, costitutivo dell’Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV);
- VISTO il Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, recante “Semplificazione delle attività degli Enti Pubblici di Ricerca ai sensi dell’art. 13 della Legge 7 agosto 2015, n. 124”;
- VISTO lo Statuto dell’INGV, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 114/2020 del 19 giugno 2020, e pubblicato sul Sito WEB istituzionale – Avviso di emanazione di cui al Comunicato su Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - Serie generale - n. 264 del 24 ottobre 2020);
- VISTO il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell’INGV, emanato con Decreto del Presidente n. 36/2020 del 24/02/2020, pubblicato sul Sito WEB istituzionale;
- VISTO il Regolamento del Personale, emanato con Decreto del Presidente n. 12/2021 del 25/02/2021, pubblicato sul Sito WEB istituzionale;
- VISTO il Decreto del Presidente n. 49/2020 del 15/06/2020, con il quale, in esecuzione della Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 112/2020 del 13/06/2020, è stato affidato l’incarico di Direttore Generale *ff.* al dott. Massimo Bilotta a far data dal 15/06/2020;
- VISTO il Decreto del Direttore Generale *ff.* n. 81/2020 del 31/08/2020, con il quale è stato conferito alla dott.ssa Alessia Di Caprio, Dirigente di II fascia dell’Istituto, l’incarico di Direttore degli Affari del Personale a decorrere dal 1°/09/2020;
- VISTO il Piano Triennale di Attività 2020–2022, approvato con propria Delibera n. 116/2020 del 19/06/2020;
- VISTA la nota prot. n. 14569 del 01/10/2020, con la quale il predetto Piano è stato approvato dal Ministero dell’Università e della Ricerca;
- VISTE le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle pubbliche amministrazioni, emanate dal Ministero per la pubblica amministrazione in data 8 maggio 2018 (Pubblicazione GU n. 173 del 27/07/2018);
- VISTO il bilancio di previsione per l’esercizio finanziario 2021, adottato con propria Delibera n. 236/2020 del 30/11/2020 e verificata la necessaria copertura finanziaria a gravare sui pertinenti capitoli di spesa;
- VISTA la propria Delibera n. 49/2021 del 02/03/2021, Allegato AC al Verbale n. 01/2021, avente a oggetto l’Attuazione Decreto Ministeriale, Decreto di riparto del Fondo



finalizzato alla assunzioni straordinarie ai sensi del comma 2, articolo 238 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34;

- **TENUTO CONTO** delle esigenze funzionali rappresentate dal Presidente, dal Direttore Generale, dai Direttori dei Dipartimenti, dai Direttori di Sezione e Direttori delle Direzioni Centrali dell'Amministrazione Centrale per quanto concerne sia il personale di ricerca e tecnologo che il personale tecnico-amministrativo;
- su proposta del Presidente,

DELIBERA

1. di approvare il Piano di Fabbisogno del Personale relativo al periodo 2021 – 2023, quale Sezione del redigendo Piano Triennale delle Attività 2021 – 2023, del quale ne costituirà parte integrante e sostanziale (All.1);
2. di dare mandato al Direttore Generale di trasmettere il suddetto Piano di Fabbisogno del Personale al Ministero vigilante in ossequio alla normativa vigente.

Firmato il 08/06/2021

Depositato presso la Segreteria del Consiglio in data 08/06/2021

La segretaria verbalizzante
(Dott.ssa Maria Valeria INTINI)

IL PRESIDENTE
(Prof. Carlo DOGLIONI)

FABBISOGNO DI PERSONALE RELATIVO AL PERIODO 2021 - 2023

Premessa

Il fabbisogno di personale relativo al triennio 2021 - 2023 è stato approntato tenendo conto delle esigenze funzionali rappresentate dal Direttore Generale, dai Direttori dei Dipartimenti, dai Direttori di Sezione e Direttori delle Direzioni Centrali dell'Amministrazione Centrale per quanto concerne sia il personale di ricerca e tecnologo che il personale tecnico-amministrativo.

Il Decreto legislativo 25/11/2016, n. 218, all'art. 9 comma 2, consente agli EPR di superare il limite rappresentato dalla dotazione organica e di programmare assunzioni nell'ambito 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 risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio"*.

Lo stesso Decreto, all'art. 9, comma 6, lett. c), inoltre, prevede che ai fini della determinazione del numero delle unità di personale che è possibile assumere nel rispetto del predetto limite massimo di spesa, *"è definito dal Ministero vigilante un costo medio prendendo come riferimento il costo medio della qualifica del dirigente di ricerca"*.

Per quanto sopra, con nota n. 72298 del 13/12/2017 il Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con l'IGOP, ha provveduto a definire il costo medio della qualifica del dirigente di ricerca per i singoli EPR vigilati dal MIUR, producendo una nota metodologica e una apposita tabella.

In particolare, per l'INGV il costo medio in discorso, rapportato alla qualifica di Dirigente di Ricerca, è stato definito in € 113.837,00. In base a tale costo medio vanno parametrizzati i costi delle altre figure professionali dell'INGV. Tuttavia alla data del presente documento il costo medio non è ancora stato aggiornato e non tiene conto degli incrementi relativi al nuovo CCNL che verrà sottoscritto.

Nel corso del 2018 l'Istituto ha dato piena applicazione all'art. 20, comma 1 del D. lgs. n. 75/2017, procedendo all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di n. 114 unità di personale su n. 116 titolari dei requisiti richiesti dal predetto comma 1, il cui costo è divenuto a regime a decorrere dal 2019. Alla relativa spesa è stato possibile far fronte utilizzando il finanziamento per le stabilizzazioni pari a € 2.480.186,00 assegnato con DPCM 11/4/2018 e il

cofinanziamento di € 3.287.235,00 prelevato dalle ordinarie risorse di bilancio, per un esborso totale pari a € 5.767.421,00.

Nel corso del 2020 l'Istituto ha dato a applicazione all'art. 20, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017, nei limiti delle risorse disponibili, procedendo all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di n. 10 unità di personale. In occasione del monitoraggio avviato dal Ministero vigilante e finalizzato all'aggiornamento dei dati relativi al personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, l'istituto ha comunicato la presenza di n. 34 aventi diritto ulteriori rispetto quelli già stabilizzati a fine 2020. La spesa complessiva stimata per tali assunzioni, considerando il costo medio unitario annuo della figura professionale di ricercatore è pari a € 2.030.277,36.

Al fine di fronteggiare le nuove ed importanti sfide che s' intende realizzare nel prossimo triennio 2021-2023 reclutando nuove competenze per affrontare il nuovo PNR 2021-2027 e al contempo per recuperare la perdita di know how che si è generata a seguito delle cessazioni intervenute e che interverranno nel prossimo triennio, dal punto di vista del fabbisogno di risorse umane, l'Istituto si pone i seguenti obiettivi nell'ottica del potenziamento e rafforzamento del settore sia scientifico-tecnologico che amministrativo gestionale:

- dar corso a specifiche opportunità di sviluppo professionale in applicazione della vigente normativa contrattuale di settore per il personale IV - VIII livello nonché dell'applicazione dell'art. 22, comma 15 del D.lgs. 75/2017. A tal proposito in applicazione della normativa contrattuale vigente l'Istituto sta provvedendo alla costituzione del Fondo ex art. 90 CCNL 2016 - 2018 che consentirà di finanziare le progressioni economiche di livello nell'ambito dei livelli retributivi IV - VIII. Nelle more della costituzione del predetto fondo, l'amministrazione si impegna a rideterminare successivamente il piano di fabbisogno definito nel presente PTA, includendo le posizioni aggiuntive da bandire.
- per il personale appartenente ai livelli II- III si conferma l'applicazione dell'art. 15 CCNL 2002 - 2005, prevista per il 2020, ma non avviata, causa periodo emergenziale, e l'intenzione dell'amministrazione di dare attuazione a quanto disposto dall'art. 8 del CCNL 2002 - 2005 II biennio, in tema di passaggi di fascia stipendiale come già indicato nella scorsa programmazione;
- reintegrare specifiche figure alla luce delle cessazioni che interverranno nel triennio di riferimento;

- dare ulteriore attuazione all'art. 20 del D.lgs. 75/2017, sulla base delle risorse che verranno assegnate con apposito provvedimento da parte del ministero vigilante.
- utilizzare le risorse di cui al D.M. 802/2020 destinate al reclutamento straordinario dei giovani ricercatori in attuazione dell'art. 238 della Legge 77/2020;
- provvedere al reclutamento di personale tecnico e amministrativo gestionale al fine di garantire il necessario supporto alle attività dell'Amministrazione Centrale e delle Sezioni, in risposta alle cessazioni del personale appartenente a tale categoria nel prossimo triennio e alle mutate esigenze gestionali;
- scorrere ulteriormente le graduatorie vigenti relativi a concorsi, ex art. 15 CCNL 2002 - 2005, bandite con la riserva del 50% dei posti al personale interno per il profilo di primi ricercatori II livello retributivo, nei limiti delle risorse destinate al fabbisogno ordinario.

Tali esigenze potranno essere soddisfatte nei limiti dei risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio del personale con contratto a tempo indeterminato, dall'assegnazione aggiuntiva finalizzata all'applicazione dell'art. 20 del D. lgs. 75/2017, dalle risorse di cui al D.M. 802/2020 per il piano assunzionale straordinario di giovani ricercatori e dalle risorse determinate in applicazione dell'art. 9 del D. lgs. 218/2016.

Ciò premesso, il fabbisogno di personale a tempo indeterminato con oneri finanziari a carico di fondi ordinari di Bilancio, nel triennio di riferimento 2021 - 2023, può essere come segue rappresentato.

§ 1- Le assunzioni a tempo indeterminato e lo sviluppo professionale

In considerazione delle sfide scientifiche che l'Istituto intende affrontare nel prossimo triennio, in risposta al nuovo PNR 2021-2027, è di fondamentale importanza garantire il reclutamento di nuovi addetti alla ricerca nei tre Dipartimenti e nelle nove Sezioni nelle quali si articola l'Ente, rafforzare l'apparato tecnico-gestionale e contemporaneamente consentire l'avvio di un percorso di sviluppo professionale per il personale di ruolo. Nell'ottica di dare un concreto impulso alla digitalizzazione sono stati implementati settori specifici quali ad esempio le infrastrutture e il settore informatico.

Con la stabilizzazione del personale in possesso dei requisiti di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 20 del D.lgs. 75/2017, finora realizzata, l'Istituto ha potuto dar avvio a una nuova programmazione in relazione al fabbisogno di risorse umane e allo sviluppo professionale necessario al fine di poter svolgere il suo importante ruolo di ricerca e di servizio.

In particolare l'Istituto nel corso del triennio 2020-2022 si è posto l'obiettivo di avviare le procedure da dedicare allo sviluppo professionale del personale riavviando un percorso fermo da molto tempo.

La priorità del 2021 sarà quella di attivare le procedure selettive per progressioni economiche e progressioni di livello del personale tecnico-amministrativo ex artt. 53 e 54 CCNL 1998-2001. Le risorse necessarie per la copertura finanziaria dei posti verranno puntualmente e successivamente determinate nei limiti delle risorse disponibili e nelle more della costituzione e definizione dell'accordo integrativo a valle della costituzione del fondo ex art. 90 del CCNL 2016 - 2018.

Alle progressioni appena descritte di aggiunge la possibilità di ricorrere all'art. 22 comma 15 del D. lgs. 75/2017 che ha introdotto una nuova disciplina relativa alle progressioni verticali riservate al personale di ruolo delle pubbliche amministrazioni. Tale norma riconosce alle pubbliche amministrazioni la facoltà di consentire ad un numero limitato di unità di personale di accedere al livello superiore, mediante una procedura selettiva tesa a verificare le capacità acquisite, mediante prove e titoli di merito.

In sede di conversione del Decreto Milleproroghe (D.L. n. 162/2019) è stato inserito, all'art. 1 comma 1 ter, la proroga della norma succitata riconoscendo alle amministrazioni la possibilità di destinare fino 30% dei posti previsti nei piani di fabbisogno, come nuove assunzioni consentite per categoria giuridica che potrà essere utilizzata fino al 31 dicembre 2022.

Infine nel corso del 2020 l'Istituto aveva previsto di attivare le selezioni finalizzate alla valorizzazione del personale ricercatore e tecnologo utilizzando gli strumenti previsti dalla vigente contrattazione collettiva nazionale ovvero l'applicazione dell'art. 15 del CCNL 2002-2005, ad oggi vigente, ma non è stata data attuazione a causa del periodo emergenziale. Nel corso del 2021 l'Istituto avvierà tali procedure.

Da far presente, inoltre, che nella determinazione dei posti riservati alle progressioni ex art. 15 CCNL 2002-2005 per i profili da primo ricercatore si è tenuto conto anche del fatto che, a seguito dell'espletamento di procedure concorsuali bandite ed espletate nel 2017, con la riserva del 50% dei posti al personale interno

ex art. 15 CCNL 2002 - 2005 sottoscritto il 7 aprile 2006, per il profilo di primo ricercatore II livello retributivo e il conseguente scorrimento delle graduatorie già effettuato alla data del presente documento sono, di fatto, in parte già state effettuate o previste delle progressioni dal profilo di ricercatore al profilo di primo ricercatore, II livello, per un totale complessivo di 34 posizioni, incluse quelle previste nel presente piano e in attuazione dei precedenti piani triennali.

Con la sentenza Sezioni Unite della Cassazione (sentenza n. 8985/2018 dell'11 aprile 2018), è stata fornita un'interpretazione secondo la quale l'art. 15 del CCNL 2002-2005 ha innovato in maniera sostanziale la classificazione dei ricercatori e tecnologi, prevedendo che i passaggi di livello avvengono all'interno di un unico profilo professionale "caratterizzato da un'omogeneità professionale e da un unico organico, articolato su tre livelli" e pertanto s'intendono come progressioni interne di livello. Tale nuovo orientamento giurisprudenziale è stato ulteriormente confermato da una sentenza del TAR (Tar Lazio n. 11303/2019), che nel dispositivo riprende il testo della pronuncia della Cassazione, confermando che le selezioni ex art. 15 hanno natura di passaggi interni di livello.

Per quanto riguarda la spesa relativa alle posizioni da dedicare allo sviluppo professionale, è stato considerato, in via prudenziale, per la predisposizione del presente piano, il costo medio differenziale sulla base dei parametri di cui alla nota circolare MEF. Tale costo risulta eccedente rispetto quello effettivo che si realizzerà una volta concluse le procedure e identificati i beneficiari.

Anno 2021

Nel corso del 2021 si procederà, prioritariamente, al completamento del piano assunzionale ordinario previsto per l'anno 2020 di cui al Piano Triennale Attività 2020 - 2022 già approvato.

Per l'anno 2021 si prevedono:

- n. 32 assunzioni tramite procedure di reclutamento ordinario (di cui n. 2 posizioni tramite l'attivazione delle procedure di mobilità);
- n. 25 posizioni di I e II livello da dedicare allo sviluppo professionale del personale II - III livello in applicazione dell'art. 15 CCNL 2002-2005;
- n. 14 posizioni di II livello tramite lo scorrimento di idonei in graduatorie vigenti, ex art. 15 CCNL 2002 - 2005, bandite con la riserva del 50% dei posti al personale interno (di cui n. 10 già effettuate);

- n. 5 posizioni utilizzando la normativa speciale introdotta con l'art. 22, comma 15, del D.lgs. 75/2017 relativa alle cosiddette valorizzazioni professionali tramite l'emanazione di appositi bandi di concorso riservati al personale interno di cui n. 2 Tecnologi, n. 2 CTER VI livello e n. 1 Collaboratore di amministrazione VII livello da destinare ad attività a supporto della ricerca.

Nella tabella di seguito riportata il piano di dettaglio previsto per l'anno 2021:

ANNO 2021								
Profili/Livelli	COSTO MEF	A) Assunzioni ordinarie	B) Applicazione art. 15 passaggi di livello I - III	B1) scorr.gr ad. Vigenti - I liv. (T+V) 50%/50 %	C) Art.22, comma 15 D.lgs75 /17	TOT ALE unità	Destinazioni colonna A)	Costo totale annuo colonna A)
DIRIGENTE DI RICERCA - I livello	119.223,35		3			3		
PRIMO RICERCATORE - II livello	81.939,98	2	6	14		22	n. 2 Ambiente	163.879,96
RICERCATORE - III livello	59.714,04	2				2	n. 2 mobilità in ingresso	119.428,08
DIRIGENTE TECNOLOGO - I livello	120.492,38		2			2		
PRIMO TECNOLOGO - II livello	81.098,41	7	14			21	n. 1 Ambiente , n. 2 Terremoti , n. 1 Vulcani e n. 3 ammin.-gestionali	567.688,87
TECNOLOGO - III livello	59.657,79	5			2	7	n. 1 Ambiente , n. 1 Terremoti , n. 2 Vulcani e n. 1 ammin.-gestional e	298.288,95

Funz./CTER - IV Livello	56.846,45					0		
Funz./CTER - V Livello	49.632,05	5			1	6	n. 2 DC2 e n. 3 DC1	248.160,25
CTER - VI Livello	44.445,70	8			2	10	n. 3 monit. geoch/inf rastr., n. 1 infor.co per esig sezioni, n. 4 DC2	355.565,60
Collaboratore di amm. - VII Livello	38.924,89	3				3	n. 1 esig sezioni + n. 2 DC2	116.774,67
Operatore Tecnico/amm - VIII Livello	35.978,50					0		
	Totale annuo	32	25	14	5	76	Costo totale	1.869.786,38

(Nota tabella: A= Dipartimento Ambiente; T= Dipartimento Terremoti; V= Dipartimento Vulcani, DC1=Direzione Centrale Affari del personale; DC2= Direzione Centrale Affari generali e bilancio)

Come si evince dal precedente prospetto (colonna A), le assunzioni ordinarie 2021 saranno finalizzate a:

- potenziare l'infrastruttura scientifica, tecnologica dell'Ente provvedendo al reclutamento di:
 - ✓ nuovi addetti alla ricerca nei tre Dipartimenti nei quali si articola la rete scientifica dell'Istituto. In particolare si prevede l'assunzione di n. 2 Primi Ricercatori per l'area Ambiente, n. 2 Ricercatori utilizzando le procedure di mobilità, n. 4 Primi Tecnologi di cui uno per l'area Ambiente, due per l'area Terremoti e uno per l'area Vulcani ed infine n. 4 Tecnologi da destinare uno all'area Ambiente, uno all'area terremoti e due all'area Vulcani.
- soddisfare specifiche esigenze tecnico-gestionali delle Sezioni tramite il reclutamento di:
 - ✓ tecnici adibiti alla manutenzione delle reti di monitoraggio e delle infrastrutture di ricerca con il reclutamento di n. 4 CTER VI livello di cui n. 1 informatico.
 - ✓ n. 1 Collaboratore di amministrazione VII livello per esigenze amministrative gestionali della Sezione di Bologna.
- completare il potenziamento di figure gestionali dell'Amministrazione Centrale tramite il reclutamento di:

- ✓ n. 3 CTER VI livello informatici e n. 1 CTER VI livello per la gestione del patrimonio;
- ✓ n. 5 Funzionari di amministrazione V livello di cui n. 3 da assegnare alla Direzione Centrali Affari del Personale e n. 1 alla Direzione Centrale Affari Generali e Bilancio e n. 1 per il Centro Servizi Appalti; n. 3 Primi Tecnologi di cui n. 2 unità destinati all'area economico-finanziaria e n. 1 all'area giuridico legale, n. 1 Tecnologo amministrativo-gestionale ed infine n. 2 Collaboratori di amministrazione VII livello a supporto della Direzione Centrale Affari generali e bilancio.

La spesa complessiva per far fronte alle predette assunzioni ordinarie previste per l'anno 2021 risulta pari a € 1.869.786,38.

La spesa complessiva per far fronte allo sviluppo professionale del personale II- III livello previsto per l'anno 2021 in applicazione dell'art. 15 CCNL 2002 - 2005 risulta pari a € 624.162,37 per un totale di n. 25 posizioni (colonna B), e pari a € 311.163,16 per lo scorrimento delle graduatorie vigenti, ex art. 15 CCNL 2002 - 2005, bandite con la riserva del 50% dei posti al personale interno, per un totale di n. 14 posizioni (colonna B1).

La spesa relativa all'applicazione dell'art. 22, comma 15 del D.lgs. 75/2017 ammonta complessivamente a € 54.484,18, per un totale di n. 5 posizioni (colonna C).

La copertura finanziaria verrà garantita nell'ambito delle risorse disponibili e derivanti dal calcolo dell'indicatore di cui all'art. 9 del D.lgs. 218/2016, considerando anche l'incidenza della spesa di personale a regime relativa alla precedente annualità e le risorse derivanti dalle cessazioni obbligatorie alla data del 31/12/2020.

Inoltre nel corso del 2021 l'Istituto avvierà le procedure per il reclutamento di n. 39 unità di personale, la cui spesa verrà finanziata con le risorse di cui al decreto MUR n. 802 del 29/10/2020 recante all' art. 1 " Assunzioni di ricercatori e tecnologi negli enti pubblici di ricerca", pari a € 2.518.876,00.

Si precisa che nel presente piano non sono state considerate le risorse espressamente finalizzate all'assunzione di personale tecnico-scientifico previste dall'art. 238, comma 2, del decreto legge 19 maggio 2020, n.34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n.77 che prevede, a decorrere dal 2021, un incremento del FOE destinato all'assunzione di giovani ricercatori e tecnologi.

Infine in merito all' ulteriore attuazione all'art. 20 del D.lgs. 75/2017, solo a valle della definizione delle somme disponibili che verranno assegnate all'Istituto dal

Ministero vigilante, si procederà a declinare le ulteriori assunzioni in coerenza con il piano assunzionale.

Anno 2022

Nell'anno 2022 si proseguirà nell'ottica del rafforzamento dell'area tecnico scientifica garantendo inoltre necessarie sostituzioni del personale che cesserà dal servizio per sopraggiunti limiti di età.

Per l'ultimo anno, in applicazione della vigente normativa, si prevede l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del D.lgs 75/2017 relativa alle valorizzazioni professionali tramite l'emanazione di appositi bandi di concorso riservati al personale interno per un totale di n. 4 posizioni di cui n. 2 Tecnologi, n. 1 CTER VI livello e n. 1 Collaboratore di amministrazione VII livello per garantire le attività di supporto alla ricerca.

Nella tabella di seguito riportata il piano di dettaglio previsto per l'anno 2022:

ANNO 2022						
Profili/Livelli	COSTO MEF	A) Assunzioni	C) ART.22 comma 15 D.Lgs. 75/17	TOTA LE unità	Destinazioni colonna A)	costo totale annuo colonna A)
DIRIGENTE DI RICERCA - I livello	€ 119.223,35	1		1	n. 1 Ambiente	119.223,35
PRIMO RICERCATORE – II livello	€ 81.939,98	4		4	n. 1 Ambiente, n. 2 Terremoti e n. 1 Vulcani	327.759,90
RICERCATORE – III livello	€ 59.714,04	8		8	n. 2 Ambiente, n. 3 Terremoti e n. 3 Vulcani	477.712,31
DIRIGENTE TECNOLOGO – I livello	€ 120.492,38			0		
PRIMO TECNOLOGO – II livello	€ 81.098,41	4		4	n. 1 Ambiente, n. 1 Terremoti, n. 1 Vulcani e n. 1 amm. gestionale	324.393,64
TECNOLOGO – III livello	€ 59.657,79	4	2	6	n. 1 Ambiente, n. 1 Terremoti, n. 1 Vulcani e n. 1 amm. gestionale	238.631,17

Funz./CTER - IV Livello	€ 56.846,45			0		
Funz./CTER - V Livello	€ 49.632,05			0		
CTER - VI Livello	€ 44.445,70	5	1	6	n. 4 monit. geof./geoch. e infrastr e n. 1 informatico	222.228,51
Collaboratore di amm. - VII Livello	€ 38.924,89	2	1	3	n. 2 DC2	77.849,79
Operatore Tecnico/amm - VIII Livello	€ 35.978,50			0		
Totale annuo		28	4	32	Costo totale	1.787.798,67

(Nota tabella: A= Dipartimento Ambiente; T= Dipartimento Terremoti; V= Dipartimento Vulcani, DC1=Direzione Centrale Affari del personale; DC2= Direzione Centrale Affari generali e bilancio)

Come si evince dal precedente prospetto, le assunzioni 2022 saranno finalizzate a:

- potenziare l'infrastruttura scientifica, tecnologica dell'Ente provvedendo al:
 - ✓ rafforzamento dei Dipartimenti tramite il reclutamento di n. 1 Dirigente di Ricerca per l'area Ambiente;
 - ✓ assunzioni di nuovi addetti alla ricerca nei tre Dipartimenti nei quali si articola la rete scientifica dell'Istituto con n. 4 Primi Ricercatori, di cui uno per l'area Ambiente, due per l'area Terremoti e uno per l'area Vulcani, n. 8 Ricercatori di cui due per l'area Ambiente, tre per l'area Terremoti e tre per l'area Vulcani, n. 3 Primi Tecnologi di cui uno per ciascun Dipartimento e n. 3 Tecnologi sempre uno per ciascun Dipartimento;
- soddisfare specifiche esigenze tecnico-gestionali delle Sezione tramite il reclutamento di:
 - ✓ tecnici adibiti alla manutenzione delle reti di monitoraggio e delle infrastrutture di ricerca per un totale di n. 5 CTER VI livello di cui n. 1 informatico.
- completare il potenziamento di figure gestionali dell'Amministrazione Centrale tramite il reclutamento di:
 - ✓ n. 1 Primo Tecnologo amministrativo-gestionale e n. 1 Tecnologo per esigenze amministrativo gestionali dell'Amministrazione Centrale. Inoltre n. 2 Collaboratori di amministrazione VII livello per la Direzione centrale Affari generali e Bilancio di cui uno per il Centro Servizi Progetti di ricerca e sviluppo e uno per il Centro servizi contabilità e bilancio.

Le spesa complessiva per far fronte alle predette assunzioni ordinarie previste per l'anno 2022 risulta pari a € 1.787.798,67.

La spesa relativa all'applicazione dell'art. 22, comma 15 del D.lgs. 75/2017 ammonta complessivamente a € 40.587,55, per un totale di n. 4 posizioni (colonna C).

La copertura finanziaria verrà garantita nell'ambito delle risorse disponibili e derivanti dal calcolo dell'indicatore di cui all'art. 9 del D.lgs. 218/2016, considerando anche l'incidenza della spesa di personale a regime relativa alla precedente annualità e le risorse derivanti dalle cessazioni obbligatorie alla data del 31/12/2021.

Anno 2023

Nell'anno 2023 si proseguirà nell'ottica del rafforzamento dell'area tecnico scientifica nonché di garantire le necessarie sostituzioni del personale che cesserà dal servizio per sopraggiunti limiti di età.

Si proseguirà inoltre con lo sviluppo professionale del personale I - III livello con procedure riservate al personale interno in applicazione dell'art. 15 per n. 11 posizioni.

Nella tabella di seguito riportata il piano di dettaglio previsto per l'anno 2023:

ANNO 2023						
Profili/Livelli	COSTO MEF	A) Assunzioni ordinarie	B) Applicazione art. 15 passaggi di livello I - III	TOTALE unità	Destinazioni colonna A)	Costo totale annuo colonna A)
DIRIGENTE DI RICERCA - I livello	119.223,35		1	1	ATV	
PRIMO RICERCATORE - II livello	81.939,98		6	6		
RICERCATORE - III livello	59.714,04	4		4	ATV	238.856,16
DIRIGENTE TECNOLOGO - I livello	120.492,38		1	1		
PRIMO TECNOLOGO - II livello	81.098,41		3	3		
TECNOLOGO - III livello	59.657,79	1		1	ATV	59.657,79

Funz./CTER - IV Livello	56.846,45			0		
Funz./CTER - V Livello	49.632,05	5		5	n. 2 DC2, n. 2 DC1 e n. 1 esig sezioni	248.160,25
CTER - VI Livello	44.445,70	3		3	n. 2 esig tecniche AC, n. 1 esig.sezione	133.337,10
Collaboratore di amm. - VII Livello	38.924,89	1		1	n. 1 DC2	38.924,89
Operatore Tecnico/amm - VIII Livello	35.978,50	1		1	n. 1 DC2	35.978,50
	Totale annuo	15	11	26	Costo totale	754.914,69

(Nota tabella: A= Dipartimento Ambiente; T= Dipartimento Terremoti; V= Dipartimento Vulcani, DC1=Direzione Centrale Affari del personale; DC2= Direzione Centrale Affari generali e bilancio, AC= Amministrazione Centrale)

Come si evince dal precedente prospetto, le assunzioni 2023 saranno finalizzate a:

- potenziamento della infrastruttura informatica e scientifica dell'Ente: si provvederà, infatti:
 - ✓ a proseguire nel graduale processo di reclutamento di nuovi addetti alla ricerca nei tre Dipartimenti nei quali si articola la rete scientifica dell'Istituto con n. 4 Ricercatori e n. 1 Tecnologo nelle tre aree scientifiche Terremoti, Vulcani e Ambiente;
- soddisfare specifiche esigenze tecnico-gestionali delle Sezione tramite il reclutamento di:
- ✓ n. 1 CTER VI livello per esigenze tecnico specialistiche delle Sezioni;
 - ✓ n. 1 Funzionario di amministrazione V livello per esigenze amministrativo gestionali delle Sezioni;
- rafforzamento dell'Amministrazione Centrale tramite il reclutamento di:
 - ✓ n. 4 Funzionari di amministrazione V livello di cui due unità per la Direzione Centrale Affari generali e bilancio ed in particolare uno per il Centro servizi contabilità e bilancio e uno per il Centro servizi appalti e contratti e due unità per la Direzione Centrale Affari del Personale e n. 1 Collaborazione di amministrazione VII livello per il Centro servizi appalti e contratti;
 - ✓ n. 2 CTER VI livello per esigenze tecnico specialistiche dell'amministrazione centrale;
 - ✓ n. 1 Operatore Tecnico VIII livello per esigenze tecniche del Centro servizi patrimonio.

Le spesa complessiva per far fronte alle predette assunzioni previste per l'anno 2023 risulta pari a € 754.914,69.

Le spesa complessiva per far fronte allo sviluppo professionale del personale II- III livello previsto per l'anno 2021 in applicazione dell'art. 15 CCNL 2002 - 2005 risulta pari a € 274.354,84 per un totale di n. 11 posizioni (colonna B).

La copertura finanziaria verrà garantita nell'ambito delle risorse disponibili e derivanti dal calcolo dell'indicatore di cui all'art. 9 del D.lgs. 218/2016, considerando anche l'incidenza della spesa di personale a regime relativa alla precedente annualità e le risorse derivanti dalle cessazioni obbligatorie alla data del 31/12/2022.

§ 2 - Le assunzioni obbligatorie

Nel corso del 2021 l'istituto procederà ad effettuare n. 6 assunzioni di cui n. 4 Collaboratori di amministrazione VII livello per esigenze di sezione e n. 2 Operatori tecnici VIII livello al fine di ripristinare il contingente previsto in applicazione della L. n. 68/99 e ss.mm.ii.. La spesa totale di tali figure è pari a € 227.656,56.

§ 3 - Le assunzioni a tempo determinato per l'amministrazione centrale

Nel triennio 2021 - 2023 non si prevede di procedere ad assunzione di tale natura con oneri a gravare sui fondi ordinari di bilancio.

§ 4 - La copertura finanziaria

Al fabbisogno rappresentato nei paragrafi precedenti si potrà fare fronte tramite

- le risorse assunzionali triennali, calcolate ai sensi dell'art. 9, commi 2 e 6, del Decreto legislativo 25/11/2016, n. 218 (TAB. 3.1);
- le risorse disponibili nell'ambito dei risparmi derivanti dalle cessazioni di personale in servizio stimate ovvero obbligatorie e già definite alla data del presente documento (TAB. 3.2);
- le risorse provenienti da specifiche disposizioni in applicazione della normativa vigente.

Nei prospetti che seguono si illustra la determinazione delle predette risorse assunzionali che risultano sufficienti a soddisfare il predetto fabbisogno finanziario.

TAB. 3.1

Indicatore di cui all'art. 9, commi 2 e 6 D.lgs. 218/2016	
ANNO 2021	
Valore medio entrate complessive anni 2018 - 2020	117.400.497,91 €
Spesa complessiva del personale con oneri a gravare sul FOE anno 2020 (TI + TD)	53.874.660,70 €
Rapporto spesa personale con oneri a gravare sul FOE/media entrate complessive	46%
Spesa complessiva del personale con oneri a gravare su Fondi di progetto anno 2020 (TD)	8.670.533,25 €
Totale spesa di personale TI+TD	62.545.193,95 €
Rapporto spesa del personale totale /media entrate complessive	53%

Come evidenziato nella tabella 3.1 l'indicatore calcolato, così come previsto dal D. Lgs. n. 218/2016, risulta pari al 46%. Per maggior chiarezza, nella tabella è rappresentato anche il rapporto tra le spese complessive del personale considerando anche i contratti a tempo determinato con oneri a gravare su fondi di progetto e il valore medio entrate complessive anni 2018 - 2020 che risulta pari al 53%.

Tuttavia, se nel calcolo dell'indicatore si considera al denominatore la media delle sole entrate aventi carattere di certezza e stabilità, incluso il contributo ordinario a regime e l'entrata derivante dalla Convenzione annuale con il Dipartimento della Protezione Civile - Allegato A stipulata sulla base dell'Accordo decennale 2012-2021, l'incidenza percentuale delle spese di personale sulla media delle entrate relative al triennio risulta pari al 74% nel 2020, considerando solo il contributo ordinario di funzionamento assegnato con decreto di riparto la percentuale sale a circa l'86%.

Da non sottovalutare lo slittamento, causa periodo emergenziale, nell'attuazione del piano assunzionale 2020 e nell'attuazione dello sviluppo professionale che verrà

realizzato solo a partire dal 2021 e che di fatto non incide sul calcolo dell'indicatore relativo all'anno 2020.

Dal punto di vista della sostenibilità della spesa l'attuale entità del contributo ordinario di funzionamento, nonostante l'incremento conseguito in applicazione della Legge 128/2013, relativa al piano assunzionale straordinario di n. 200 unità di personale e il finanziamento delle "stabilizzazioni" di cui al D. lgs. n. 75/2017 per n. 124 unità di personale, cofinanziato dall'Istituto per oltre il 100% del contributo, continua a rappresentare un vero limite allo sviluppo delle reali esigenze di personale dell'Ente.

Infine, nella tabella seguente si riportano i dati relativi ai risparmi generati dalle cessazioni dal servizio per gli anni 2020 - 2022, utilizzabili nel triennio 2021 - 2023, stimate sulla base della normativa vigente e considerando per l'anno 2022 solo le cessazioni obbligatorie per limiti di età.

Tale valore annualmente verrà ridefinito in quanto suscettibile di aggiornamento.

TAB. 3.2

RISORSE disponibili da risparmi da cessazioni	Importo
Risparmio da cessazioni anno 2020 disponibile dal 01/01/2021	1.305.316,19
Risparmio da cessazioni anno 2021 disponibile dal 01/01/2022	1.311.493,00
Risparmio da cessazioni anno 2022 disponibile dal 01/01/2023	770.049,01

Il prossimo triennio sarà caratterizzato da cessazioni dal servizio prevalentemente dei livelli apicali sia nell'area I - III che in quella IV-VIII.

Da quanto descritto le risorse destinate al reclutamento del personale, allo sviluppo professionale e alle assunzioni obbligatorie per il triennio troveranno la necessaria copertura finanziaria complessivamente pari a € 3.087.252,65 per l'anno 2021, € 1.828.386,22 per l'anno 2022 ed infine € 1.029.269,53 per l'anno 2023 dalle risorse derivanti dal calcolo dell'indicatore nonché dai risparmi da cessazioni, nell'ottica di poter dare un contributo significativo in termini assunzionali e di avvio dello sviluppo professionale finalizzato ad affrontare le importanti sfide che l'Istituto intende affrontare nella programmazione 2021 - 2023.