



## PIANO DI ARRUOLAMENTO DI 200 III Livelli nel 2018

### Relazione del Presidente al CdA e proposta di Delibera

**Premessa.** Il PTA 2018-2020 indica per il triennio di riferimento un fabbisogno di 280 III Livelli, rispettivamente 75 nel 2018, 75 nel 2019 e 130 nel 2020. La disponibilità economica, basata sul turn-over e su una percentuale di posizioni rendicontabili a rimborso sui finanziamenti stabili che l'INAF riceve dall'ASI, indica invece una disponibilità di 125 posizioni, di cui 65 nel 2018, 30 nel 2019 e 25 nel 2020. Il finanziamento assegnato all'INAF per l'assunzione di 24 giovani ricercatori, e le risorse assegnate per le stabilizzazioni, prospettano invece un quadro differente, sia in termini numerici che in termini di tempistica, di cui si dovrà tenere conto nell'aggiornamento del PTA, e nelle azioni da deliberare. Il DPCM con il quale sono state assegnate le risorse per le stabilizzazioni è già stato firmato, e sarà operativo a valle del parere della Corte dei Conti, si stima nel giro di un mese. Il DPCM configura un budget a regime di circa 4.600 kEuro a partire dal 2019 e un budget dell'ordine di 1.000 kEuro per il 2018. Sebbene in base al D.Lgs 75/2017 tutto il triennio 2018-2020 sia utilizzabile per procedere con le stabilizzazioni, il DPCM impone che le unità di personale stabilizzate con le risorse straordinarie assegnate prendano servizio entro il 31 dicembre 2018.

#### Elenchi degli aventi titolo alla stabilizzazione.

Gli elenchi definitivi degli aventi titolo alla stabilizzazione sono stati prodotti dalla Direzione Generale, Ufficio del Personale, e andranno soggetti alle verifiche da parte del personale e delle OOSS. Escludendo dal conteggio le 16 unità di personale IV-VIII la cui stabilizzazione ai sensi del comma-1 del D.Lgs 75/2017 è già in itinere, il personale che ha maturato i titoli per l'eventuale stabilizzazione si configura come segue:

**Tabella 1: Personale che ha maturato i titoli per la stabilizzazione**

Livelli I-II-III	Nr
Comma-1	60 <sup>(1)</sup>
Comma-2	225
Livelli IV-VIII	Nr
Comma-2	7

(1) Di questi 57 sono III Livelli, 2 sono II Livelli e 1 è I Livello

### Candidati per le posizioni di Livello IV-VIII

La stabilizzazione da comma-1 dei 16 IV-VIII che ne hanno maturato il titolo è già in itinere a valere su risorse del turn over 2016, e pertanto non sarà presa in considerazione in questa sede. Riguardo ai 7 IV-VIII che come indicato in tabella hanno maturato il titolo per la stabilizzazione ai sensi del comma-2, esistono sufficienti risorse nel PTA nel triennio di applicabilità del D.Lgs 75/2017, e pertanto si può pianificarne i corrispondenti concorsi con riserva con una successiva delibera, in parallelo alla programmazione di nuove posizioni.

### Candidati per le posizioni di Livello I-II

Fra i candidati per le posizioni di Livello I-II figurano 3 unità che hanno maturato il titolo per la stabilizzazione ai sensi del comma-1, la cui procedura va avviata in parallelo alle procedure per i III Livelli discussa in questa relazione. Figura inoltre una platea di aspiranti allo scorrimento di graduatorie attive e alla partecipazione a nuove selezioni, per i quali esiste la disponibilità di budget da turn-over indicata nel PTA 2018-2020, il cui utilizzo sarà stabilito in seguito.

### Candidati per le posizioni di Livello III

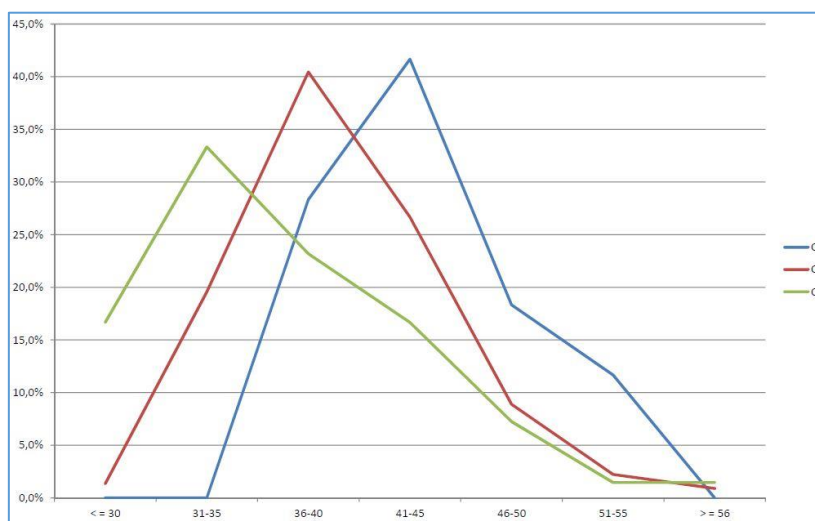
La platea degli aspiranti alle posizioni di III Livello, si configura pertanto come segue:

Tabella 2: Aspiranti alle posizioni di III Livello

Stabilizzabili ai sensi del D.Lgs 75/2017	Nr
Comma-1	57
Comma-2	225
Non stabilizzabili	Nr
Non-comma (non rientrano nel comma-1 o comma-2)	138
<b>TOTALE</b>	<b>420</b>

E' utile analizzare la distribuzione di anzianità delle figure che aspirano alla immissione nei ruoli a tempo indeterminato di III Livello. La figura che segue mostra la distribuzione percentuale di età degli aspiranti.

Distribuzione percentuale dell'età anagrafica aspiranti III Livelli



Nota: C1 = comma-1, C2: comma-2, C0: "non comma"

La distribuzione mostra che, con “anomalie” nella coda di maggiore anzianità, il picco della distribuzione di età dei comma-1 è posizionato ad un’età superiore a quello dei comma-2, e quello dei “non comma” è ad un’età significativamente più bassa, ma con una significativa coda di anzianità. Auspicabilmente, alla conclusione delle stabilizzazioni e della tornata concorsuale proposta (che come vedremo offre pari opportunità alle diverse categorie di aspiranti), le code di anzianità delle distribuzioni dei comma-2 e dei “non-comma” potrebbero essere sufficientemente assorbite da portare l’insieme del personale non di ruolo ad un quadro fisiologico e sostenibile.

### Budget e regole stabilite dal DPCM

Il DPCM alloca un budget a regime di circa 4.600 kEuro. A questo, l’INAF deve aggiungere il 50%, cioè circa 2.300 kEuro. Il totale da investire nelle stabilizzazioni somma quindi a circa 6.900 kEuro. Assumeremo in questa valutazione preliminare il costo medio indicato nel PTA, che include anche la quota TFR, e cioè circa 58 kEuro all’anno per i III Livelli. Il costo delle 60 stabilizzazioni da comma-1 si aggira pertanto su circa 3.500 kEuro (da definire puntualmente per tenere in conto il costo delle 3 stabilizzazioni di Livello I-II), e il budget rimanente per le stabilizzazioni da comma-2 è di  $6.900 - 3.500 = 3.400$  kEuro. Questa quota residua di budget di 3.400 kEuro consentirebbe la stabilizzazione di altre circa 60 unità di III Livello da comma-2, per un totale di 120 unità di III Livello stabilizzabili col budget in questione.

**Regola sancita dal DPCM:** per incassare il contributo governativo, tutti i soggetti stabilizzati in base al budget totale allocato di 6.900 kEuro devono risultare assunti alla data del 31 dicembre 2018, e il prospetto delle assunzioni e del corrispondente costo a regime va trasmesso ai Ministeri (Art. 1 comma-2 del DPCM).

- a) **Data di assunzione:** la data da assunzione è da “sincronizzare” in base al budget disponibile per l’anno 2018, e cioè circa 1.000 kEuro allocati dal Governo, al quale INAF deve aggiungere la sua quota del 50%, il che porta il totale disponibile per il 2018 a 1.500 kEuro. Assumendo una mensilità lorda media di  $58/13 = 4,5$  kEuro, il budget in questione corrisponde a circa 330 mensilità. Tenuto conto che i soggetti da stabilizzare sarebbero 120, questo implica una disponibilità di 2,75 mensilità pro-capite per il 2018. Cioè i soggetti vanno assunti nel corso dell’ultimo trimestre 2018. Di fatto, si potrà procedere molto presto all’assunzione dei comma-1, riservandosi di assumere i comma-2 a fine anno, epoca in cui occorrerà avere concluso i corrispondenti concorsi. Diverso è il caso dei vincitori delle parallele graduatorie aperte dei concorsi con riserva, che potrebbero eventualmente prendere servizio a inizio del 2019.
- b) **Considerazioni di budget:** tenuto conto che i 60 III Livelli comma-2 sarebbero da stabilizzare tramite concorsi con riserva, e tenuto conto che la riserva massima applicabile è del 50%, questo implica che vanno messi a bando un totale di 120 posti. Questo a sua volta implica la necessità di disporre anche del budget delle 60 posizioni aggiuntive, e cioè circa  $58 \times 60 = 3.500$  kEuro.
- c) **Budget da approntare:** il budget che l’INAF deve mettere a bilancio per l’operazione è quindi il seguente:

Tabella 3: Budget in carico all’INAF

Budget per cofinanziare il costo a regime	2.300
Budget per cofinanziare i costi 2018	500
Budget per le 60 posizioni in graduatoria libera	3500
<b>TOTALE</b>	<b>6.300</b>

d) **Disponibilità a Bilancio:** la disponibilità di Bilancio si configura come segue:

Tabella 4: Disponibilità di Bilancio

Fonte	Importo	Note
PTA 2018 III Livelli	3.700	Esaurisce il budget 2018
PTA 2019 III Livelli	1.735	Esaurisce il budget 2019
Da anticipare sul PTA 2020 III Livelli	865	Lascia a bilancio 580 kEuro
<b>TOTALE</b>	<b>6.300</b>	

e) **Note sulla disponibilità di Bilancio:** occorre tenere conto che:

- 1) Nel PTA, il budget da allocare al cofinanziamento delle stabilizzazioni era maggiormente diluito nel triennio, mentre il dettato del DPCM obbliga a utilizzare il budget allocato dallo stesso DPCM entro il 2018. Occorre quindi aggiornare di conseguenza il PTA.
- 2) Riguardo all'utilizzo del budget 2020, poiché questo si materializza a seguito del turn-over 2019, sarà necessario anticipare la quota di 865 kEuro a valere su economie di bilancio o anche sulla premialità a progetto che nel 2018 dovrebbe rientrare nel FOE.
- 3) Occorre anche verificare puntualmente in che misura occorre ricorrere alla copertura con una quota su fondi ASI, che potrebbe essere disponibile solo a valle della finalizzazione di alcuni accordi attuativi.

#### Quadro generale delle assunzioni di III Livelli

Poiché la platea degli aspiranti III Livelli è molto sensibile (giustamente) alla problematica delle pari opportunità fra le varie categorie (comma-1, comma-2, e "non-comma"), è utile fare un quadro generale delle assunzioni previste, che si configura come in tabella:

**Tabella 5: Assunzioni di III Livelli previste entro dicembre 2018**

Tipologia di selezione	Numero posizioni	Aspiranti
Concorso straordinario	24	Giovani ricercatori <sup>(1)</sup>
Stabilizzazione diretta	57	I comma-1
Selezioni riservate ai comma-2	60	I comma-2
Selezioni aperte a tutti	60	Tutti
<b>TOTALE</b>	<b>201</b>	

(1) Per il concorso per giovani ricercatori, la data di presa servizio non è così stringente e può estendersi fino al 1 maggio 2019, ma può risultare più efficace svolgere comunque in parallelo tutte le tornate concorsuali. Il numero di posizioni messe a bando sarà pari a 24 meno il numero di unità che saranno arruolate in base allo scorrimento delle graduatorie dell'analogo bando del 2016, nella misura massima di circa il 40% delle 24 posizioni, come già deliberato dal CdA

In questo quadro, è bene che risulti chiaro ai Responsabili dei finanziamenti ASI che il budget indicato nel PTA include una percentuale da rendicontare a rimborso all'ASI. Pertanto, la percentuale delle risorse assegnate alla copertura di posizioni a tempo indeterminato di figure che lavorano nell'ambito dei progetti in questione, riduce il budget che può essere assegnato a posizioni a tempo determinato, fermo restando il fatto che il totale delle FTE necessarie allo

svolgimento dell'attività rimane immutato. A questo proposito, nella stessa seduta, il CdA stabilirà delle linee guida stringenti per le voci di spesa dei preventivi e dei rendiconti da negoziare in fase di predisposizione degli Accordi Attuativi con l'ASI, che la Direzione Scientifica avrà cura di monitorare.

### Ulteriori tornate concorsuali per i III Livelli

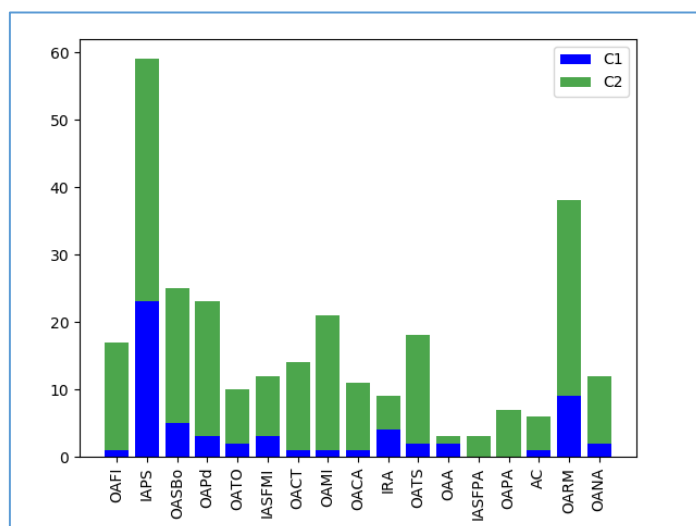
Fatta questa operazione, occorrerà stimare esattamente il budget residuo del turn-over per pianificare nel triennio ulteriori tornate concorsuali di III Livelli, che alla luce delle stime attuali si configura in 580 kEuro nel 2020, corrispondenti a circa 10 posizioni, ma che potrebbe essere superiore a valle della quantificazione puntuale dei costi da parte della Direzione Generale, anche alla luce del fatto che alcuni aventi titolo alla stabilizzazione da comma-1 potrebbero dichiarare di non essere più interessati alla immissione nei ruoli dell'INAF.

## STRATEGIA DI DISTRIBUZIONE DELLE POSIZIONI PER SEDI E PER TEMATICHE

**Distribuzione territoriale - Considerazioni di carattere generale.** Una mera ipotetica distribuzione uniforme delle 200 posizioni fra le 16 Strutture non è facile da perseguire, sia perché le posizioni da comma-1 è ragionevole che non siano spostate dall'attuale Struttura, sia perché oggettivamente alcune Strutture potrebbero non essere pronte ad una iniezione di risorse umane così sostanziosa, alla luce delle attività in corso presso la Struttura, ma anche alla luce della platea di aspiranti presente localmente. Detto questo però, occorre riflettere sul fatto che l'iniezione di 200 posizioni esaurisce quasi completamente il budget disponibile nel triennio 2018-2020, e quindi se per una data Struttura si prevede una certa crescita a breve-medio termine, il riequilibrio della distribuzione territoriale delle risorse umane va fatto in buona parte adesso. Un riequilibrio territoriale in linea di principio non dovrebbe essere in contrasto con una adeguata distribuzione per tematiche, considerato che buona parte delle Strutture sono coinvolte, o comunque possono essere coinvolte, nelle principali attività dell'Ente.

**Prospettive di distribuzione territoriale.** Alla luce delle considerazioni esposte nel paragrafo precedente, può essere utile analizzare l'attuale distribuzione per Struttura dei comma-1 e dei comma-2, come illustrato nella figura che segue, che indica la distribuzione fra le 16 Strutture e l'Amministrazione Centrale (AC):

Distribuzione dei comma-1 e dei comma-2 fra le 16 Strutture e l'Amministrazione Centrale



Dal grafico risulta evidente che a valle delle stabilizzazioni da comma-1, per le quali inevitabilmente sarà mantenuta l'attuale sede di servizio, lo squilibrio territoriale si accentua notevolmente. In uno schema in cui la tornata concorsuale non dovesse prevedere a priori una distribuzione per sedi delle posizioni a concorso, è ragionevole aspettarsi che lo squilibrio territoriale a conclusione delle procedure a bando sia ancora più marcato. Da un lato questa circostanza indica che la “dimensione effettiva” (includendo cioè i non-TI), con la quale molte Strutture portano avanti le loro attività è molto più elevata della loro “dimensione” strutturale (cioè contando solo i TI). Allo stesso tempo però, la possibilità di principio di un Ente nazionale di distribuire con maggiore uniformità sul territorio le risorse umane impegnate nelle principali attività va certamente sfruttata, soprattutto in relazione all’attenzione con cui il Governo e le stesse Regioni valutano le infrastrutture di ricerca presenti nei vari territori. Questo è l’indirizzo che il Presidente propone al CdA. Alla luce di questo indirizzo, la DS dovrà coinvolgere il Collegio dei Direttori avviando una discussione, sia collegiale, sia su base bilaterale o multilaterale, per valutare la sostenibilità di un adeguato riequilibrio territoriale delle risorse umane, e quindi delle sedi da definire per le tornate concorsuali, anche attraverso un prevedibile travaso di aspiranti. Non ci si aspetta che una equa distribuzione territoriale possa generare particolari problematiche di sostenibilità, che dovranno essere comunque approfondite dalla DS per garantire che la gestione delle grandi infrastrutture osservative o di grandi laboratori e/o officine o apparati di calcolo, che per loro natura non è facilmente delocalizzabile, sia adeguatamente sostenuta.

**Distribuzione per tematiche.** La distribuzione per tematiche delle posizioni da mettere a concorso è altrettanto complessa. Da un lato, lo spirito del comma-2 del D.Lgs 75/2017 suggerisce che ogni aspirante alla stabilizzazione possa riconoscersi in qualcuna delle tematiche messe a bando nei concorsi con riserva, dall’altro è evidente che gli impegni che l’INAF ha assunto sul fronte internazionale, anche a valle di sostanziosi contributi governativi, impone che le risorse umane dedicate a queste iniziative siano sufficienti per assicurarsi che l’investimento effettuato fruttifichi al meglio in termini di prestigio e visibilità, anche per esempio in termini di VQR. La prima questione, e cioè la riconoscibilità dei profili dei comma-2 nei posti messi a concorso, può essere risolta chiedendo formalmente a tutti i comma-2 di indicare la loro Macroarea e la Tematica, cosa che non risulta essere censita per buona parte di questi soggetti, assicurandosi che i posti che poi sono messi a concorso con riserva le coprano in ragione sufficientemente proporzionale alla distribuzione riscontrata. La seconda questione invece va affrontata dalla Direzione Scientifica, dato che costituisce una problematica di sostenibilità. Su questo aspetto il Presidente propone al CdA a titolo di indirizzo che la Direzione Scientifica tenga conto dei principali investimenti governativi di cui l’INAF dispone, e di cui deve rendere conto allo Stato, che sono i seguenti:

**Tabella 6: Principali investimenti governativi**

Iniziativa	Contributo MIUR annuale (kEuro)	Note
Attività spaziali	8.000	Media annuale negli ultimi 10 anni dei finanziamenti ASI
LBT	3.000	Costo annuale sostenuto dal MIUR a partire dal 2018
TNG	2.500	Costo annuale sostenuto dal MIUR a partire dal 2018
E-ELT	5.000	Costo annuale sostenuto dal MIUR a partire dal 2018
SRT + VLBI	4.500	Costo annuale sostenuto dal MIUR a partire dal 2018
SKA + CTA	in media 15.000	DPCM del Fondo investimenti: 185.000 kEuro in 12 anni

E' chiaro che per le iniziative che sono già operative (LBT, TNG, SRT + VLBI, Progetti spaziali in orbita), oltre ad assicurarsi che esistano sufficienti risorse per la gestione, occorre assicurarsi che esista un adeguato capitale umano in grado di sfruttare al meglio i dati, portando al top la VQR e le classifiche internazionali. Nel caso invece delle iniziative in itinere (E-ELT, SKA e CTA, Progetti spaziali in preparazione o allo studio) in aggiunta a queste risorse, occorre assicurarsi che esistano anche sufficienti risorse per le attività progettuali o realizzative connesse in cui l'INAF è coinvolto.

La predisposizione dei bandi dovrà pertanto tenere conto dei seguenti parametri:

**Tabella 7: Parametri per la definizione delle posizioni da mettere a bando**

Parametro	Responsabilità propositiva	Responsabilità decisionale
Distribuzione per Tematiche	DS / UTG <sup>(*)</sup>	CdA
Eventuale profilo	DS / UTG <sup>(*)</sup>	CdA
Distribuzione per sedi	DS / Direttori di Struttura	CdA

(\*) e altre articolazioni della Direzione Scientifica

**Note:**

- a) In accordo con lo spirito lo spirito del comma-2 del D.Lgs 75/2017 è bene che un aspirante alla stabilizzazione possa riconoscersi in qualcuna delle tematiche messe a bando nei concorsi con riserva. Pertanto il DS dovrà corredare la sua analisi delle tematiche per i concorsi con riserva con un quadro della distribuzione per Macroarea e per Tematiche degli aspiranti comma-2 ottenuto in base ad un questionario preventivo. In un'ottica di valutazione del quadro generale delle risorse umane stabilizzabili, è bene anche verificare che anche il censimento delle tematiche di afferenza dei comma-1 sia completo.
- b) Alla luce dei prospetti di cui al punto precedente, il DS predisporrà un quadro generale delle esigenze tematiche discusso con le UTG, che a loro volta ne avranno discusso coi Direttori delle Strutture coinvolte e coi principali PI.
- c) Eventuale profilo: questo si applica ai casi in cui il DS attraverso le UTG segnala una carenza di profili specifici per una data iniziativa fra quelle di maggiore impegno finanziario per l'Ente. Questo riguarda sia gli aspetti gestionali che gli aspetti scientifici e di sfruttamento dei dati.
- d) il CdA acquisirà il parere del CS sul piano elaborato dal DS per le posizioni da mettere a bando.
- e) Riguardo alla distribuzione per Sedi, il DS dovrà formulare al CdA una proposta motivata e discussa coi Direttori, basata sui criteri di riequilibrio territoriale esposti.

**TEMPISTICA DELLE AZIONI DA PORRE IN ESSERE**

**Comma-1.** La tempistica delle stabilizzazioni da comma-1 non costituisce un problema, e occorre semplicemente deliberare la data di presa servizio, che sarà presumibilmente in autunno 2018 per i 57 III Livelli e per i 3 Livelli I-II, e indicativamente il primo giugno per i IV-VIII di cui è già a bilancio la copertura ed è in itinere la procedura.

**Concorsi.** Per i concorsi, sia i posti residui del piano straordinario, che il concorso per le 120 posizioni, di cui 60 riservate ai comma-2, la tempistica è molto stringente. Il concorso per 19 posti espletato nel 2016 ha visto la

pubblicazione del bando ai primi di luglio e i vincitori hanno preso servizio il 30 dicembre. Il Presidente propone che i due bandi siano pubblicati entro la prima metà di giugno.

## **COERENZA DEL PIANO DI ARRUOLAMENTO CON I PRINCIPI DELLA CARTA EUROPEA E CON IL DETTATO DEL D.Lgs 75/2017**

Il Piano proposto è coerente con il D.Lgs 75/2017, in quanto tutti i comma-1 verrebbero stabilizzati. Il parallelo schema di selezione di 120 posizioni di III Livelli, ne prevede 60 riservate ai comma-2, in sintonia col dettato dello stesso Decreto 75, il cui numero è stato determinato per assorbire tutto il budget allocato alle stabilizzazioni. La selezione in questione prevede inoltre 60 posizioni “aperte” a cui possono concorrere sia i comma-2 che i “non-comma”: questa è una scelta precisa che tiene conto del fatto che la distribuzione di anzianità dei “non-comma” vede una significativa percentuale di unità che hanno anzianità paragonabile a quella dei comma-1 e dei comma-2, che per circostanze del tutto fortuite non sono censite fra il personale che ha maturato i titoli richiesti dal D.Lgs 75/2017, cosa che appare lesiva dei principi di pari opportunità sanciti dalla Carta Europea dei Ricercatori. Inoltre, lo schema di selezione tiene in conto ulteriormente i principi della Carta Europea dei Ricercatori, in quanto la selezione dei candidati è basata sul merito.

Il Presidente pertanto propone al CdA di approvare la seguente

### **DELIBERA**

1. Il CdA approva le linee di indirizzo proposte dal Presidente nella sua Relazione, che costituisce parte integrante della presente Delibera.
2. Il CdA dà mandato alla Direzione Generale di verificare la copertura di Bilancio e in che misura i dati di bilancio richiedono il ricorso alla copertura con finanziamenti ASI, la cui disponibilità di cassa dipende dalla finalizzazione di alcuni accordi attuativi.
3. Il CdA dà mandato alla Direzione Generale di verificare gli elenchi dei comma-1 e dei comma-2 col personale, e di trasmetterne copia alle OOSS insieme alle tabelle essenziali del Piano di Arruolamento oggetto della presente relazione del Presidente, e convocare di concerto col Presidente una riunione.
4. Contestualmente la DG chiederà ai comma-1 conferma del loro interesse alla stabilizzazione, e in caso di rinunce provvederà a produrre i dati di bilancio per un eventuale ampliamento delle posizioni a disposizione per la selezione competitiva.
5. Il CdA dà mandato alla Direzione Scientifica di acquisire l’afferenza alle Macroaree e alle Tematiche del personale comma-1 e comma-2 che non abbia già registrato i suoi dati.
6. Il CdA dà mandato alla Direzione Scientifica di confezionare attraverso le sue articolazioni una proposta di distribuzione per tematiche ed eventualmente per profili in base ai criteri illustrati nella Relazione del Presidente.



7. Sulla base dei dati di cui ai due punti precedenti, il DS elaborerà una prima proposta da discutere in una prima riunione del Collegio dei Direttori il giorno 11 maggio.
8. In una seconda riunione del Collegio, da effettuarsi entro l'ultima settimana di maggio, il DS, sentito il Collegio dei Direttori formulerà una proposta di distribuzione per sedi e per tematiche e/o profili di tutti i posti da mettere a concorso, e degli eventuali scorrimenti delle graduatorie del concorso per giovani del 2016, ponendo attenzione alla necessità di operare un riequilibrio territoriale a seguito della distribuzione a priori che risulta delle stabilizzazioni da comma-1, e in base ai criteri indicati nella Relazione del Presidente. La proposta sarà portata all'attenzione del CdA a cura del DS in una seduta da effettuare i primi di giugno.
9. Il Presidente acquisirà il parere del CS sul piano elaborato dal DS e lo porterà all'attenzione del CdA per la seduta dei primi di giugno.
10. Nella seduta di giugno il CdA approverà la proposta di distribuzione per sedi e tematiche e/o profili da mettere a bando per le 60+60 posizioni, o potrà rimodularne i contenuti.
11. Nella stessa seduta il CdA approverà, i possibili scorrimenti di graduatorie del concorso per giovani del 2016, che andranno in sottrazione ai 24 posti disponibili nel nuovo Decreto del MIUR, e approverà la proposta di distribuzione per sedi e tematiche e/o profili da mettere a bando per le posizioni residue, o potrà rimodularne i contenuti.
12. Nella stessa seduta la Direzione Generale, annuncerà la tempistica per la presa servizio dei 57 comma-1 di III Livello e dei 3 comma-1 di I e II Livello, di cui si darà informativa formale ai soggetti interessati.
13. Salvo diverse decisioni assunte dal CdA nella seduta di giugno, il bando per le posizioni residue di giovani ricercatori e il bando per le 60+60 posizioni andranno in pubblicazione entro la prima metà di giugno, e dovranno contenere rispettivamente adeguati punteggi per la "giovane età" (bando giovani ricercatori) e per l'anzianità curriculare e l'esperienza maturata (bando per le 60 + 60 posizioni).

**La presente Delibera è approvata seduta stante e pubblicata sul sito istituzionale dell'INAF**