



Delibera n. 29/2017

Verbale del Consiglio di Amministrazione n. 4 /2017

Oggetto: approvazione della "*Relazione*" predisposta dal Professore Nicolò D'AMICO, nella sua qualità di Presidente dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*", che contiene alcune considerazioni sul "*Fondo Ordinario per il finanziamento degli Enti e delle Istituzioni di Ricerca ("FOE")*" e sul "*Turn-Over*" e una "*Ipotesi di piano di assunzioni e di progressioni di carriera del personale di ricerca*" e adozione degli atti connessi e conseguenti.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- VISTA** la Legge 7 agosto 1990, numero 241, e successive modifiche ed integrazioni, che contiene "*Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi*", ed, in particolare, gli articoli 4, 5, e 6;
- VISTO** il Decreto Legislativo del 23 luglio 1999, numero 296, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale, del 26 agosto 1999, numero 200, che, tra l'altro, istituisce lo "*Istituto Nazionale di Astrofisica*";
- VISTO** il Decreto Legislativo del 4 giugno 2003, numero 138, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale, del 19 giugno 2003, numero 140, che disciplina il "*Riordino dello Istituto Nazionale di Astrofisica*";
- VISTA** la Legge 27 settembre 2007, numero 165, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale, del 10 ottobre 2007, numero 236, che definisce i principi e i criteri direttivi della "*Delega al Governo in materia di riordino degli Enti di Ricerca*", ed, in particolare, l'articolo 1;
- VISTO** il Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, numero 213, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale, del 1° febbraio 2010, numero 25, che disciplina il "*Riordino degli Enti di Ricerca in attuazione dell'articolo 1 della Legge 27 settembre 2007, numero 165*" ed, in particolare, l'articolo 5;
- VISTO** il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modificazioni ed integrazioni, che contiene "*Norme generali*

sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed, in particolare, gli articoli 1, 2, 4, 5, 6, 16,17, 35, 40 e 51;

CONSIDERATO

in particolare, che l'articolo 4, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modificazioni ed integrazioni, prevede che:

- a) gli "**organi di governo**" esercitano "...*le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti...*";
- b) in particolare, gli "**organi di governo**":
 - adottano le "...*decisioni in materia di atti normativi e dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo...*";
 - curano la "...**definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione...**";
 - procedono alla "...**individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale...**";
 - curano la "...*definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi...*";
 - procedono alle "...*nomine, alle designazioni e alla adozione di atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni...*";
 - formulano le "...*richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato...*";
 - adottano tutti gli "...*altri atti indicati dal medesimo Decreto Legislativo...*";

VISTO

il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, emanato in "**Attuazione della Legge 4 marzo 2009, numero 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni**";

VISTO

il Decreto Legge 6 luglio 2011, numero 98, che contiene "**Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria**", convertito, con modificazioni, dalla Legge 15 luglio 2011, numero 111;

VISTO

il Decreto del Ministero della Economia e delle Finanze del 16 marzo 2012, che definisce le "**Modalità di attuazione dell'articolo 12, comma 1, del Decreto Legge 6 luglio 2011, numero 98, convertito, con modificazioni, dalla Legge 15 luglio 2011, numero 111**";




- VISTA** la Legge 7 agosto 2015, numero 124, con la quale sono state conferite alcune **"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"**, ed, in particolare, l'articolo 13;
- VISTO** il Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, che contiene disposizioni in materia di **"Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, numero 124"**, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale, del 25 novembre 2016, numero 276, ed entrato in vigore il 10 dicembre 2016;
- VISTO** lo Statuto dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**, adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 7 marzo 2011, numero 14, emanato con Decreto Presidenziale del 10 marzo 2011, numero 25, ed entrato in vigore il 1° maggio 2011 ed, in particolare, gli articoli 6, 13, 14, 22, 25 e 26;
- VISTO** il **"Regolamento sulla amministrazione, sulla contabilità e sulla attività contrattuale dello Istituto Nazionale di Astrofisica"**, predisposto ai sensi dell'articolo 18, commi 1 e 3, del Decreto Legislativo 4 Giugno 2003, numero 138, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 2 dicembre 2004, numero 3, pubblicato nel Supplemento Ordinario numero 185 della Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale, del 23 dicembre 2004, numero 300, e modificato dal medesimo Organo con deliberazione del 2 luglio 2009, numero 46;
- VISTO** il **"Regolamento del personale dello Istituto Nazionale di Astrofisica"**, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'11 maggio 2015, numero 23, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale, del 30 ottobre 2015, numero 253, ed entrato in vigore il 1° novembre 2015;
- VISTO** il **"Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'Istituto Nazionale di Astrofisica"**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 21 giugno 2012, numero 44, e modificato dal medesimo Organo con deliberazioni del 19 dicembre 2013, numero 84, del 19 febbraio 2014, numero 7, del 16 dicembre 2015, numero 28, del 21 marzo 2016, numero 16, e del 19 ottobre 2016, numero 107;
- VISTE** le disposizioni contenute nei vigenti **"Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione"**, nonché quelle contenute nei vigenti **"Contratti Collettivi Nazionali Integrativi"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**;
- VISTO** il Decreto del Ministro della Istruzione, della Università e della Ricerca del 14 ottobre 2015, numero 821, con il quale il Professore




Nicolò D'AMICO è stato nominato Presidente dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**";

VISTA

la delibera del 2 agosto 2016, numero 83, con la quale il Consiglio di Amministrazione dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", ha unanimemente deliberato:

- di "...nominare il Dottore **Gaetano TELESIO** quale Direttore Generale dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" a far data dal **17 ottobre 2016**...";
- che il "...predetto incarico, ai sensi dell'articolo 14, comma 1, dello Statuto dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" avrà durata coincidente a quella dell'incarico del Presidente del medesimo Istituto, fatti salvi i casi di risoluzione anticipata espressamente previsti dalle disposizioni statutarie e dalla normativa vigente...";

CONSIDERATO

che l'incarico di **Direttore Generale** dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" conferito al Dottore **Gaetano TELESIO** scadrà, pertanto, il **14 ottobre 2019**;

VISTO

l'articolo 5, comma 1, del Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, numero 213, come innanzi richiamato, il quale prevede che, in "...conformità alle linee guida enunciate nel "**Programma Nazionale della Ricerca**", ai fini della pianificazione operativa, i Consigli di Amministrazione dei singoli Enti di Ricerca, previo parere dei rispettivi Consigli Scientifici, adottano un "**Piano Triennale di Attività**", aggiornato annualmente, ed elaborano un "**Documento di Visione Strategica**" decennale, in conformità alle particolari disposizioni definite nei rispettivi Statuti e Regolamenti...";

VISTO

altresì, l'articolo 7 del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, come innanzi richiamato, il quale prevede che gli "...Enti di Ricerca, nell'ambito della loro autonomia, in conformità con le linee guida enunciate nel "**Programma Nazionale della Ricerca**" di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 5 giugno 1998, numero 204, tenuto conto delle linee di indirizzo del Ministro vigilante e dei compiti e delle responsabilità previsti dalla normativa vigente, adottano un "**Piano Triennale di Attività**", aggiornato annualmente, con il quale determinano anche la consistenza e le variazioni dell'organico e del "**Piano di Fabbisogno del Personale**", nel rispetto dei limiti derivanti dalla legislazione vigente in materia di spesa per il personale...";

VISTO

l'articolo 9, comma 1, del medesimo Decreto Legislativo il quale prevede che gli "...Enti, nell'ambito della rispettiva autonomia, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, nel rispetto dei limiti massimi di tale tipologia di spesa, definiscono la programmazione per il reclutamento del




personale ("**Piano di Reclutamento e di Assunzioni**") nei "**Piani Triennali di Attività**" di cui all'articolo 7 del medesimo Decreto...";

VISTI

altresì, il comma 2 del citato articolo 9, che ha introdotto lo "**indicatore del limite massimo alle spese di personale**", da calcolare "...**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...**", e il comma 6, lettera b), del medesimo articolo, il quale, a sua volta, dispone che, gli "**...Enti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, riportano un rapporto delle spese di personale inferiore all'80 per cento possono procedere all'assunzione di personale con oneri a carico del proprio bilancio per una spesa media annua pari a non più del margine a disposizione rispetto al limite dell'80 per cento...**";

VISTO

l'articolo 5-ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni, il quale prevede che le "**...graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione...**";

VISTO

il Decreto Legge 30 dicembre 2016, numero 244, convertito con modificazioni, dalla Legge del 27 febbraio 2017, numero 19, che contiene disposizioni urgenti in materia di "**Proroga e definizione di termini**" ed, in particolare, l'articolo 1, comma 1, il quale dispone che "**...l'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, approvate successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto Legge 31 agosto 2013, numero 101, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 ottobre 2013, numero 125, relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, è prorogata al 31 dicembre 2017, ferma restando la vigenza delle stesse fino alla completa assunzione dei vincitori e, per gli idonei, l'eventuale termine di maggior durata della graduatoria ai sensi dell'articolo 35, comma 5-ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165...**";

VISTO

l'articolo 7 del Decreto Legislativo 5 giugno 1998, numero 204, che contiene "**Disposizioni per il coordinamento, la programmazione e la valutazione della politica nazionale relativa alla ricerca scientifica e tecnologica, ai sensi dell'articolo 11, comma 1, lettera d), della Legge 15 marzo 1997, numero 59**", il quale stabilisce che, a "**...partire dal 1° gennaio 1999, gli stanziamenti da destinare ai sensi della normativa vigente o di successivi provvedimenti legislativi agli Enti e alle Istituzioni di Ricerca sono determinati con un'unica autorizzazione di spesa ed affluiscono ad apposto Fondo Ordinario per il finanziamento degli Enti e Istituzioni di Ricerca ("FOE")...**";




VISTA la Legge 28 dicembre 2015, numero 208, che contiene **"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato"** ("**Legge di stabilità 2016**") ed, in particolare, l'articolo 1, comma 247, il quale dispone che *"...al fine di sostenere l'accesso dei giovani alla ricerca, l'autonomia responsabile delle università e la competitività del sistema universitario e della ricerca italiano a livello internazionale, il **"Fondo Ordinario per il finanziamento degli Enti e Istituzioni di Ricerca ("FOE")"** è incrementato di 8 milioni di euro, per l'anno 2016, e di 9,5 milioni di euro, a decorrere dall'anno 2017, per l'assunzione di Ricercatori negli Enti Pubblici di Ricerca..."*;

VISTI altresì, il comma 249 del citato articolo 1, il quale dispone che *"...la assegnazione agli Enti Pubblici di Ricerca dei fondi di cui al comma 247 è effettuata con Decreto del Ministro della Istruzione, della Università e della Ricerca tenendo conto dei medesimi criteri di riparto del **"Fondo Ordinario per il finanziamento degli Enti e Istituzioni di Ricerca ("FOE")"**..."* e il comma 250 del medesimo articolo, il quale prevede che *"...la quota parte delle risorse di cui al comma 247 eventualmente non utilizzata per le finalità di cui ai commi da 247 a 249 rimane a disposizione, nel medesimo esercizio finanziario, per le altre finalità del Fondo per il Finanziamento Ordinario delle Università e del Fondo Ordinario per il Finanziamento degli Enti e Istituzioni di Ricerca..."*;

VISTA la Legge 11 dicembre 2016, numero 232, che contiene disposizioni relative al **"Bilancio di Previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017"** e al **"Bilancio Pluriennale per il triennio 2017-2019"** ed, in particolare, il comma 305, il quale prevede che *"...la dotazione finanziaria del Fondo Ordinario per gli Enti e le Istituzioni di Ricerca, di cui all'articolo 7 del Decreto Legislativo 5 giugno 1998, numero 204, è incrementata di 25 milioni di euro a decorrere dall'anno 2018, da destinare al sostegno specifico delle **"Attività di ricerca a valenza internazionale"**..."*;

VISTO il **"Documento di Visione Strategica ("DVS")"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**, di durata decennale, approvato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione del 18 febbraio 2015, numero 6;

VISTO il **"Piano Triennale di Attività"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"** per il triennio 2016-2018 ed il **"Piano di Reclutamento e di Assunzioni"**, relativo allo stesso periodo di riferimento, approvato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione del 15 giugno 2016, numero 60;

VISTA la nota del 9 settembre 2016, numero di protocollo 0046637, con la quale la il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha espresso parere favorevole alla definitiva approvazione del **"Piano di Reclutamento e di Assunzioni"**




allegato al "**Piano Triennale di Attività**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**";

VISTA altresì, la nota del 13 ottobre 2016, numero di protocollo 0020125, con la quale il Ministero della Istruzione, della Università e della Ricerca, in assenza di osservazioni del Ministero della Economia e delle Finanze, ha approvato, in via definitiva, il "**Piano Triennale di Attività**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" per il triennio 2016-2018, con l'annesso "**Piano di Reclutamento e di Assunzioni**";

VISTA la "**Relazione**" predisposta dal Professore Nicolò D'AMICO, nella sua qualità di Presidente dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", che contiene alcune considerazioni sul "**Fondo Ordinario per il finanziamento degli Enti e delle Istituzioni di Ricerca ("FOE")**" e sul "**Turn-Over**" e una "**Ipotesi di piano di assunzioni e di progressioni di carriera del personale di ricerca**";

CONSIDERATO che la "**Relazione**" innanzi specificata è stata predisposta al fine di dare piena attuazione al "**Piano Triennale di Attività**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" per il triennio 2016-2018, con l'annesso "**Piano di Reclutamento e di Assunzioni**", e di programmare una serie di azioni necessarie ai fini della predisposizione del nuovo "**Piano di Reclutamento e di Assunzioni**" ed, in particolare, ai fini della individuazione, all'interno del bilancio, di "**risorse finanziarie consolidate**", da destinare alla "**stabilizzazione**", al "**potenziamento**" ed alla "**incentivazione**" del "**capitale umano**";

CONSIDERATO peraltro, che i contenuti della predetta "**Relazione**" sono conformi sia al "**contesto normativo di riferimento**", come innanzi richiamato, che ai "**Documenti Programmatici**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" attualmente vigenti;

VISTO il Bilancio Annuale di Previsione dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" per l'Esercizio Finanziario 2017, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 21 dicembre 2016, numero 126;

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore Scientifico e del Direttore Generale, espresso da ciascuno per gli aspetti di propria competenza;

ATTESA pertanto, la necessità di provvedere,

DELIBERA

Articolo 1. Di approvare la "**Relazione**" predisposta dal Professore Nicolò D'AMICO, nella sua qualità di Presidente dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", che contiene alcune considerazioni sul "**Fondo Ordinario per il finanziamento degli Enti e delle Istituzioni di Ricerca ("FOE")**" e sul "**Turn-Over**" e una "**Ipotesi di piano di assunzioni**




e di **progressioni di carriera del personale di ricerca**", allegata alla presente Delibera per formarne parte integrante (Allegato numero 1).

Articolo 2. Di autorizzare lo scorrimento delle vigenti graduatorie finali di merito delle procedure concorsuali per il reclutamento di unità di personale inquadrato nei Profili di "**Dirigente di Ricerca**" e di "**Primo Ricercatore**", Primo e Secondo Livello Professionale, fino alla concorrenza dell'intero "budget" previsto dal "**Piano di Reclutamento e di Assunzioni**" allegato al "**Piano Triennale di Attività**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" per il triennio 2016-2018 pari, rispettivamente, a tre posizioni di "**Dirigente di Ricerca**" e a quattro posizioni di "**Primo Ricercatore**";

Articolo 3. Di fare propria e, pertanto, di approvare la proposta di delibera, come riportata nella parte conclusiva della "**Relazione**" di cui al precedente articolo 1 e qui integralmente richiamata.

Articolo 4. Di affidare al Dottore **Gaetano TELESIO**, nella sua qualità di Direttore Generale dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", l'incarico di promuovere tutte le azioni necessarie a dare piena attuazione alle disposizioni contenute nei punti **I), II), IV), V), VI), VII), VIII e IX)** della proposta di delibera richiamata nel precedente articolo 3, ivi compresa l'adozione di tutti gli atti ad essa connessi e conseguenti.

Articolo 5. Di affidare al Dottore **Filippo Maria ZERBI**, nella sua qualità di Direttore Scientifico dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", l'incarico di promuovere tutte le azioni necessarie a dare piena attuazione alle disposizioni contenute nel punto **III)** della proposta di delibera richiamata nel precedente articolo 3, ivi compresa l'adozione di tutti gli atti ad essa connessi e conseguenti.

Roma, 22 maggio 2017

Il Segretario



Il Presidente



S Sarra





Considerazioni sul turn-over, sul FOE, e ipotesi di un piano di assunzioni e di progressioni di personale di ricerca

Relazione del Presidente

La presente relazione propone un'analisi di massima delle economie di bilancio che dovrebbero già esistere nelle voci di costo del personale a causa del turn-over inferiore al 100% applicato negli ultimi anni, in particolare nel triennio 2015-16-17 in cui il FOE ordinario si è mantenuto invece sostanzialmente stabile, e in quelle che si configurano in base ai pensionamenti previsti nei prossimi anni, e che il Presidente ritiene che debbano essere reinvestite interamente nella crescita del capitale umano. Altre voci di bilancio che al contrario sono in sofferenza, per esempio le risorse per la ricerca di base, per i bandi competitivi, e per la copertura dei costi delle grandi partecipazioni internazionali, che in prima battuta non appare corretto integrare coi risparmi provenienti dal turn-over del personale, dovranno trovare adeguata copertura in azioni che il CdA dovrà comunque programmare. I dati contabili utilizzati in questa relazione sono del tutto orientativi e servono solo a fornire un quadro di massima a livello budgettario, che andrà approfondito opportunamente dalla Direzione Generale.

Appare evidente dalla relazione che i margini attuali di FOE non consentono di fronteggiare nel suo insieme la questione delle stabilizzazioni, che è oggetto di trattativa in questi giorni fra le OOSS e il Governo, e che la cosa potrà essere risolta solo attraverso un significativo aumento del FOE.

Opportunità offerte dal DL 218. Il DL 25 novembre 2016, n. 218, svincola gli EPR dall'obbligo di mantenere il turn-over del personale entro percentuali pre-determinate, e impone semplicemente che il costo del personale a tempo indeterminato censito in un dato anno non debba superare l'80% delle entrate registrate in media nel triennio precedente. Nel caso dell'INAF, le entrate in questione si attestano su una media annua di più di 100 M Euro, a fronte di un FOE Ordinario ormai consolidato dell'ordine di 77 M Euro, mentre il costo annuo del personale in capo al FOE si attesta nel 2016 su circa 60 M Euro. Esistono quindi *potenzialmente* i margini legislativi per pianificare un piano di assunzioni di più ampio respiro, a breve e medio termine, di cui però occorre approfondire la sostenibilità. L'INAF dispone di un eccellente vivaio di giovani non strutturati che a vario titolo lavorano nell'Istituto, e sta raggiungendo un livello di eccellenza internazionale per attirare anche giovani dall'estero. Nell'ambito di una sana gestione delle risorse umane è necessario potere definire le dimensioni a regime di questa "palestra formativa", e pianificarne quindi il "flusso in entrata e in uscita", anche per sanare e prevenire le circostanze che rischiano di trasformare una sana "palestra formativa" in una imbarazzante sacca di precariato.

Limiti del DL 218. Lo svincolo degli obblighi sul turn-over, e la conseguente autonomia di assunzioni per gli EPR, arriva purtroppo a valle di una *spending review* che ha visto una costante diminuzione del FOE. Questo richiede un approfondimento su più fronti dei margini di budget per le assunzioni, che attualmente trova copertura esclusivamente nel FOE e incide nella misura di circa il 78% dell'assegnazione ordinaria. Per esempio, occorre ricordare che alcune delle entrate esterne al FOE, che concorrono a configurare la media annuale citata di più di 100 Milioni di Euro nell'ultimo triennio, si riferiscono ai costi fissi della partecipazione italiana alla gestione di grandi infrastrutture internazionali, per esempio TNG, LBT, etc... e si tratta in sostanza di quote di budget che semplicemente "entrano ed escono" dal bilancio. Un aspetto che apparentemente potrebbe limitare le possibilità di assunzioni sono i cosiddetti "punti organico". Il MIUR infatti ha preannunciato che l'assunzione di un III Livello potrebbe comportare il conteggio del budget corrispondente ad un I Livello di media anzianità. Si ritiene tuttavia che questo parametro si dovrebbe tenere in conto solo laddove concorre a definire la quota che deve rimanere inferiore al 80% delle entrate medie dell'ultimo triennio, e che non debba essere il costo da inserire nel bilancio di previsione al momento di una assunzione di un III Livello, e il costo da tenere in conto nel bilancio per le nuove assunzioni dovrebbe essere il costo reale di un III Livello. Questo aspetto dovrà comunque essere chiarito dal Ministero. Nel caso dell'INAF, le entrate in questione superano di almeno il 30% il FOE, quindi la cosa non dovrebbe costituire un problema formale, reindirizzando il problema concreto sugli effettivi margini consolidati di bilancio.

-----○-----

La presente relazione intende fornire ai Consiglieri un quadro di massima delle prospettive di un piano di assunzioni e/o progressioni di carriera a breve termine basato per il momento esclusivamente su considerazioni budgetarie relative all'assegnazione ordinaria del FOE, e propone alcune azioni immediate che secondo il parere del Presidente vanno deliberate rapidamente. Riguardo alle prospettive a medio-lungo termine, occorre ricordare che nel caso degli Atenei, la Legge consente di arruolare unità di personale a tempo indeterminato la cui copertura economica risieda anche su finanziamenti esterni al FOE, purché disponibili per almeno quindici anni. In prospettiva, occorrerà quindi valutare l'applicabilità di questo criterio anche agli EPR alla luce del DL 218, cosa per la quale potrebbe essere però necessario un parere del Ministero.

Linee di indirizzo del Presidente

Fatte queste premesse, il Presidente ritiene che i tempi siano ormai maturi per deliberare alcune priorità riguardo ad un ragionevole piano di assunzioni e/o di progressioni di carriera a breve termine, che andrà valutato in prima battuta con le risorse attuali di FOE. I fattori che risultano anomali nel nostro istituto, secondo il parere del Presidente sono due, e sono i seguenti:

- a) Una oggettiva carenza di III Livelli rispetto alla dimensione del capitale umano non strutturato che a vario titolo lavora nell'Istituto o che risiede dall'estero, dimensione che va ridotta assorbendone una adeguata percentuale.
- b) Un oggettivo blocco della carriera dei III Livelli e dei II Livelli in ruolo, che raramente ha visto concorsi negli ultimi anni, e questo è testimoniato dalla dimensione delle liste di idoneità degli ultimi concorsi di I e II Livello.

Secondo il parere del Presidente le due criticità hanno una soluzione comune che consiste nel procedere rapidamente verso un adeguato popolamento del I e II Livello, dando il giusto riconoscimento ai meritevoli, spostando il baricentro del capitale umano verso i Livelli intermedi e superiori, e creando i presupposti per un adeguato ripopolamento delle posizioni di III Livello, operazione per la quale come verrà illustrato in seguito dovrebbero esserci margini di bilancio.

Questo processo di "spostamento verso l'alto" e di assorbimento di nuovi III Livelli attingendo al capitale umano non strutturato di eccellenza che popola le nostre Strutture o che proverrebbe dall'estero, sarebbe peraltro perfettamente coerente con l'attuale Pianta Organica. E sebbene la Pianta Organica con l'avvento del DL 218 non costituisca più un obbligo, occorre prendere atto che il problema dell'INAF non è la Pianta Organica, ma caso mai la possibilità di individuare le risorse economiche per utilizzarla in pieno,

e in ogni caso disporre di una Pianta Organica di riferimento (purché effettivamente perseguibile) costituisce un obbligo di trasparenza e di prospettiva per chi lavora o aspira a lavorare nel nostro Istituto.

Considerazioni sulla Pianta Organica. La pianta organica del personale dell'INAF, così come indicata nel PTA-2016-2018, e il quadro delle risorse umane in servizio ad oggi, indicano le seguenti percentuali fra il personale di ricerca ed il personale di supporto tecnico-amministrativo, come illustrato nella tabella che segue.

	Livelli I-III	%	Livelli IV-VIII e Dirigenti II	%	Totale
Personale T.I. in servizio	587	59%	400	41%	987
Pianta Organica	731	60%	483	40%	1214

A prima vista, la percentuale di unità di personale di supporto ($\approx 40\%$) potrebbe apparire elevata, ma occorre ricordare che le unità di personale in questione offrono supporto a una numerosità di unità di personale di ricerca che è superiore a quella indicata nella tabella, se si tiene conto dei giovani non strutturati che a vario titolo lavorano nell'Istituto, ed inoltre buona parte del personale tecnico offre supporto ad una varietà di infrastrutture tecnologiche, alcune abbastanza complesse. Sebbene si possa ipotizzare che adottando principi di amministrazione diffusa si possano ridurre eventuali ridondanze di personale di supporto, in questa sede non prenderemo ancora in considerazione quest'ipotesi, e presumeremo un turn-over del 100% del personale di supporto, mentre si cercherà di valutare se esistono i margini economici per una crescita del volume di personale di ricerca a breve-medio termine, cioè un turn-over $\geq 100\%$, almeno per alcuni anni. In effetti, se la crescita del personale di ricerca corrisponderà ad una diminuzione del numero di giovani non strutturati che a vario titolo lavorano nell'Istituto che verrebbero inquadrati nei ruoli, la dimensione attuale del capitale umano di supporto potrebbe essere ancora adeguata, salvo eventuali settori o sedi che necessitino di un particolare rinvigorismento di alcune funzioni. In sostanza, in questa relazione si valuta in prima battuta la possibilità di crescita a breve termine del personale di ricerca nell'ambito delle risorse consolidate del FOE ordinario, e si segnalano alcune azioni da intraprendere per aumentare ulteriormente a lungo termine il capitale umano dell'Istituto.

La pianta organica del solo personale di ricerca dell'INAF, così come indicata nel PTA-2016-2018, e il quadro delle risorse umane in servizio ad oggi, si configurano come nella tabella e nei grafici di seguito.

Personale in servizio (TI)	I Livello	II Livello	III Livello	Totale
Ricercatori + Astronomi	40	106	309	455
Tecnologi	1	19	112	132
Totale	41	125	421	587
Pianta Organica	I Livello	II Livello	III Livello	Totale
Ricercatori + Astronomi	69	170	330	569
Tecnologi	9	26	127	162
Totale	78	196	457	731



Al di là di considerazioni sulle percentuali relative dei tre livelli che risultano dalla pianta organica, e che configurano uno schema marcatamente piramidale che potrà essere riconsiderato, e al di là del numero totale di addetti, che in prospettiva sarebbe auspicabile potere incrementare, ci sono alcune considerazioni immediate da fare. Il differenziale dei III-Livelli fra la pianta organica e il personale in servizio, si attesta su $(457-421) = 36$ unità. Il numero di posizioni *potenzialmente* disponibili è palesemente sottodimensionato rispetto alla numerosità di giovani non strutturati che a vario titolo lavorano in INAF, e che rischia di trasformare una sana “palestra formativa” in una imbarazzante sacca di precariato. Sebbene questo non sia più un problema, non esistendo più l’obbligo della Pianta Organica, appare naturale e sano che la questione vada risolta anche liberando posizioni di III-Livello attraverso progressioni di carriera, e ampliando poi di conseguenza anche la disponibilità di posizioni di II-Livello attraverso progressioni di carriera al I-Livello. Un’operazione del genere avrebbe anche il vantaggio di premiare la carriera di tanti III-Livelli e II-Livelli, il cui tenore scientifico è testimoniato dalla dimensione delle liste di idoneità dei recenti concorsi di I e II Livello.

Se presumessimo di popolare a breve-medio termine il I-Livello con le $78-41=37$ unità mancanti, provenienti tutte dal II-Livello¹, questo comporterebbe a prima vista un differenziale di FOE consolidato

¹ In tutto il presente documento si assume che si possa considerare, a livello programmatico, che i concorsi di I Livelli siano vinti prevalentemente da personale interno. Questa ipotesi non deve apparire come una chiusura dell’Ente, né tantomeno come un messaggio di “garantismo”, ma ha

che in base alle stime adottate in Appendice, si attesterebbe su circa $(1 - 0,75) \times 100 \text{ kEuro} \times 37 = 995$ kEuro per anno. Va osservato però che un'operazione del genere, intesa come progressione di carriera, non configura un incremento del genere, ma solo un differenziale.

Per esempio il turn-over da PTA 2016-2018 indica già la disponibilità di 4 posizioni piene di I-Livello², 3 Dirigenti di Ricerca e 1 Dirigente Tecnologo. Le 3 posizioni piene di Dirigente di Ricerca, potrebbero corrispondere a circa una dozzina di scorrimenti dell'attuale graduatoria, che è abbastanza generalista. Tenuto conto che l'attuale graduatoria è stata utilizzata fino alla posizione 13, l'ulteriore scorrimento in questione consentirebbe di arrivare intorno alla posizione 25, e solo il differenziale per le 15 posizioni rimanenti in graduatoria dovrebbe trovare copertura nel successivo budget da turn-over, laddove si decidesse un completamento degli scorrimenti, insieme ai nuovi posti da mettere a bando per equilibrare la copertura di aree tematiche di interesse per l'Istituto non del tutto contemplate nella graduatoria in questione, o di eventuali necessità di profili specifici.

Analogamente, se presumessimo di popolare a breve-medio termine il II-Livello con le $196 - 125 = 71$ unità mancanti, provenienti tutte dal III-Livello³, questo comporterebbe a prima vista un differenziale di costo che in base alle stime adottate in Appendice, si attesterebbe su circa $(0,75 - 0,60) \times 100 \text{ kEuro} \times 71 = 1.065$. Ma anche in questo caso va osservato che un'operazione del genere, intesa come progressione di carriera, non configura un incremento del genere, ma solo un differenziale.

Per esempio il turn-over da PTA 2016-2018 indica già la disponibilità di 7 posizioni piene di II-Livello⁴. Di queste, 4 sono posizioni di Primo Ricercatore, e 3 sono posizioni di Primo Tecnologo. Le 4 posizioni di Primo Ricercatore in media potrebbero corrispondere a circa 20 scorrimenti dell'attuale graduatoria. Tenuto conto che l'attuale graduatoria è stata utilizzata fino alla posizione 21, l'ulteriore scorrimento in questione consentirebbe di arrivare intorno alla posizione 41. Solo il differenziale per le 24 posizioni rimanenti in graduatoria dovrebbe trovare copertura nel successivo budget da turn-over, insieme ad eventuali nuovi posti da mettere a bando, anche per equilibrare la copertura di aree tematiche di interesse per l'Istituto non del tutto contemplate nel bando in questione.

la sua valenza e la sua ragion d'essere, tenuto conto dell'anzianità e del tenore della produzione scientifica del personale INAF, e può essere certamente adottata come ipotesi di riferimento da parte del CdA nella programmazione generale.

² Tabella a Pag. 53 del PTA.

³ Analogamente al caso dei I-Livelli, in tutto il presente documento si assume che si possa considerare, a livello programmatico, che i concorsi di II livello siano vinti prevalentemente da personale interno. Questa ipotesi non deve apparire come una chiusura dell'Ente, né tantomeno come un messaggio di "garantismo", ma ha la sua valenza e la sua ragion d'essere, tenuto conto dell'anzianità e del tenore della produzione scientifica del personale INAF, e può essere certamente adottata come ipotesi di riferimento da parte del CdA nella programmazione generale.

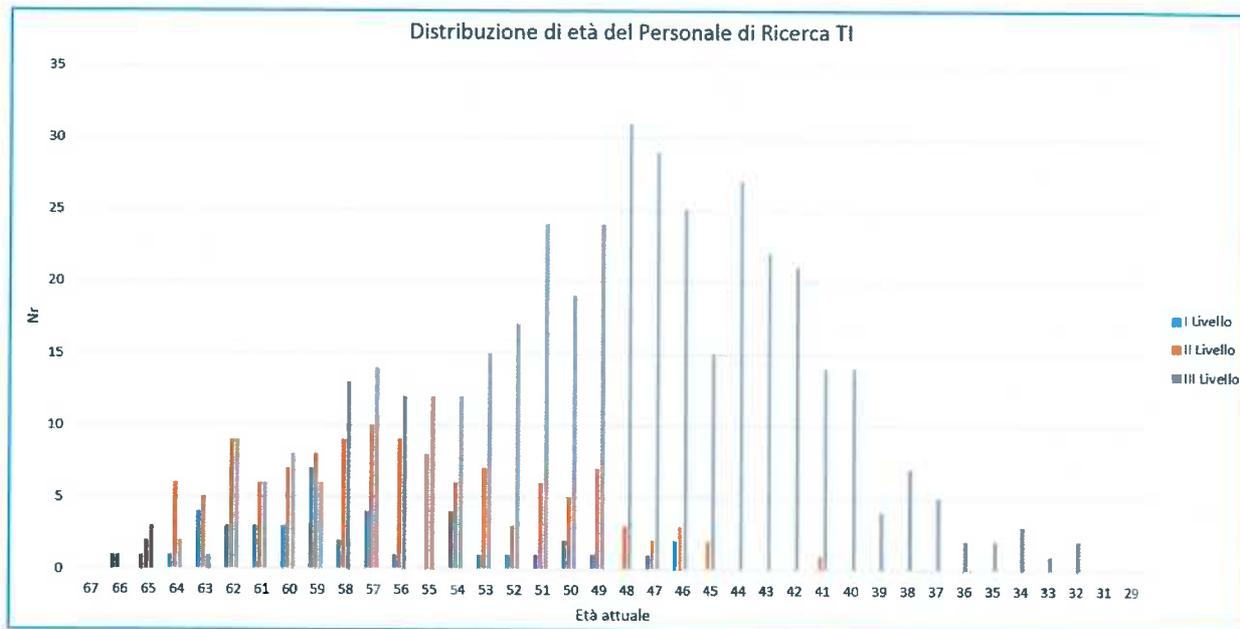
⁴ Tabella a Pag. 53 del PTA.

Quest'operazione, se portata a compimento, porterebbe il differenziale dei III Livelli "arruolabili da pianta organica" a $457 - 377 = 80$, aprendo innegabili prospettive per i nostri giovani. L'operazione avrebbe anche il vantaggio di configurare avanzamenti di carriera di un discreto numero di II e III Livelli, per i quali si registra una notevole anzianità ed una indiscutibile eccellenza. L'operazione avrebbe un ulteriore innegabile vantaggio: poiché ormai le graduatorie durano anni per Legge, ed essendo le recenti graduatorie di I e II Livello caratterizzate da tematiche abbastanza generaliste, in pratica nei prossimi anni qualsiasi ulteriore posizione di I o II Livello non potrebbe essere messa a bando, se non per quei pochi profili non contemplati nelle graduatorie in questione, limitando le possibilità di carriera delle figure che nel frattempo avranno maturato i titoli. Pertanto, nell'ambito di una sana strategia di programmazione del personale, la prima azione da intraprendere appare necessariamente quella di scorrere le attuali graduatorie di I e II Livello, e aprire la possibilità di nuove posizioni da mettere a bando.

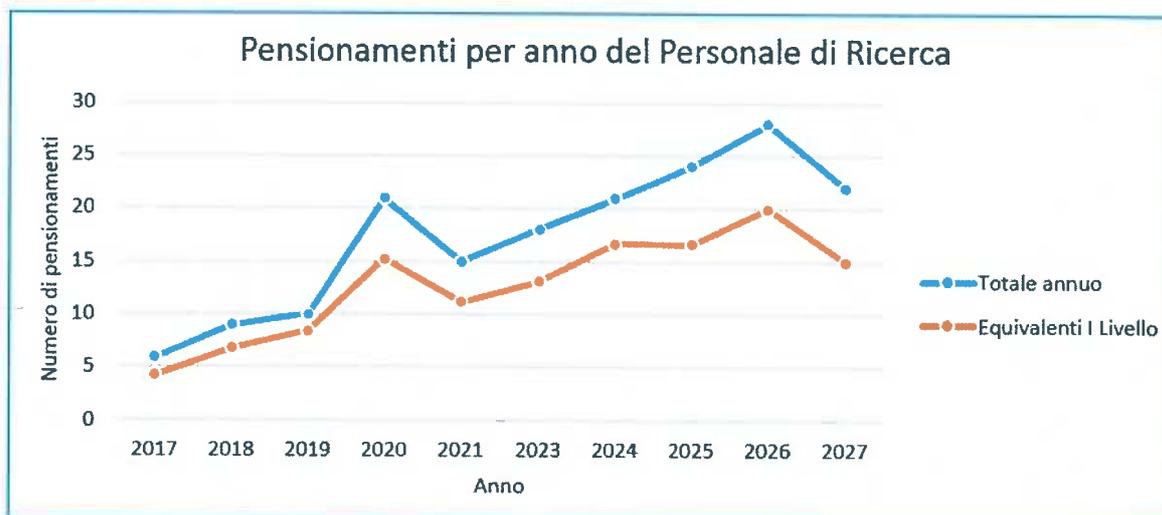
Fermo restando il principio che in base alle disposizioni del DL 25 novembre 2016, n. 218, l'INAF potrà ulteriormente ampliare l'organico in base alle disponibilità finanziarie di cui il CdA riterrà di potere disporre nella sua programmazione pluriennale, e fermo restando il fatto che il CdA potrà decidere di cambiare le percentuali della pianta organica, occorre valutare se l'arruolamento a breve termine delle 80 unità di III Livello prospettata, e il completamento dello scorrimento delle graduatorie sia sostenibile nell'ipotesi che il FOE ordinario rimanga immutato⁵.

In base alle tabelle di età dei dipendenti dell'INAF, disponibili sul database anagrafico (si veda grafico seguente) si può fare una stima del tutto orientativa della proiezione temporale dei pensionamenti del personale di ricerca.

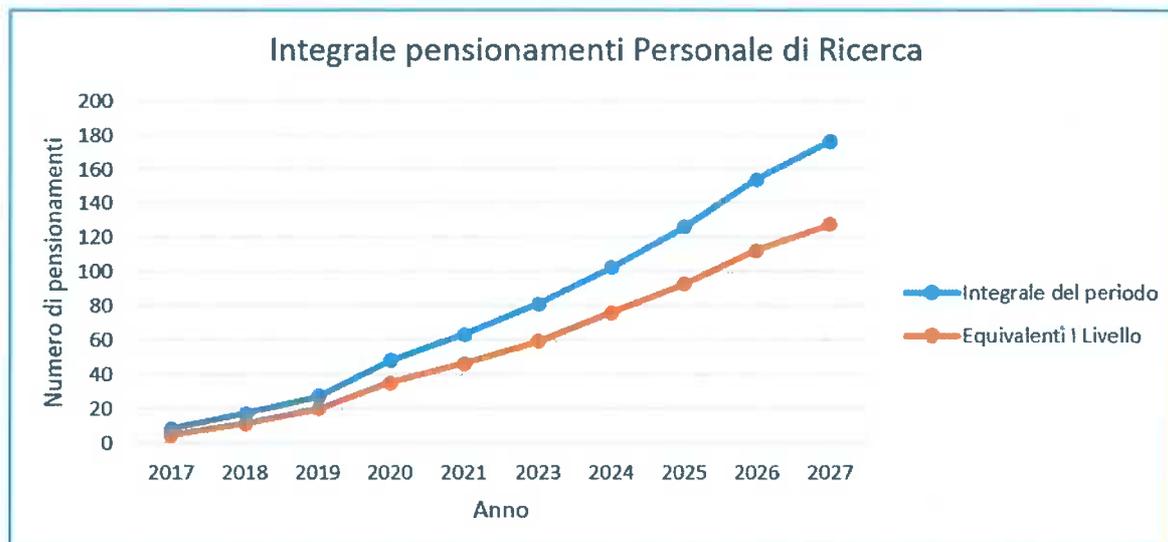
⁵ Posto che il DL 218 consente agli EPR di procedere a nuove assunzioni entro il limite del 80% delle entrate a bilancio registrate in media nel triennio precedente all'anno di riferimento, e posto che le entrate in questione nel caso dell'INAF superano attualmente i 100 M Euro, a fronte di un FOE ordinario di 77 M Euro, l'INAF "formalmente" potrebbe allocare ingenti risorse per le nuove assunzioni. Questo aspetto sarà oggetto di approfondimento in CdA e si possono ipotizzare diverse soluzioni. Come si evince in Appendice, il costo attuale del personale incide per il 78% sul FOE ordinario. Posto che si possa definire un meccanismo consolidato con il quale si possa alleggerire il FOE da spese correnti imputabili a fondi di progetto, la percentuale in questione potrebbe essere ragionevolmente innalzata dal 78% a qualcosa dell'ordine del 85%, il che in base ai conteggi medi illustrati in appendice dovrebbe corrispondere a un centinaio di posizioni di III-Livello. Questa scelta, se ben programmata, dovrebbe essere sostenibile, o comunque difendibile, in quanto è ragionevole che laddove dovesse diminuire il tenore dei finanziamenti esterni, è ragionevole che diminuiscano anche le spese correnti. In quest'ottica, occorre però considerare che altre voci di FOE, per esempio la ricerca di base, i bandi competitivi e i costi delle grandi infrastrutture, sono in sofferenza, e le eventuali economie sui costi correnti dovranno essere distribuite accuratamente. Un'altra ipotesi è quella di individuare la copertura economica di posizioni a tempo indeterminato a valere su finanziamenti esterni pluriennali, posto che il MIUR ne chiarisca l'applicabilità. In ogni caso, nel presente documento non si prendono in considerazione queste ipotesi, ma si illustrano soltanto alcune ipotesi di arruolamento a breve termine.



I grafici che seguono illustrano le proiezioni stimate di pensionamento del personale di ricerca attualmente in servizio. Poiché ogni Livello corrisponde ad una differente percentuale di budget che si libera all'atto del pensionamento, in base al costo relativo stimato in Appendice e normalizzato al costo di un I Livello di media anzianità, i grafici illustrano anche questo costo equivalente, che probabilmente rappresenterà il costo di riferimento che il MIUR definirà per ogni nuova assunzione di III Livello⁶.



⁶ Il Presidente ritiene tuttavia che il costo medio di un I Livello di media anzianità sia il costo che concorre a definire la quota che deve rimanere inferiore al 80% delle entrate medie dell'ultimo triennio, e non il costo da inserire nel bilancio di previsione al momento di una assunzione di un III Livello. Pertanto, il costo da tenere in conto nel bilancio per le nuove assunzioni dovrebbe essere il costo reale di un III Livello.



E' evidente dal secondo grafico che il solo turn-over al 100% previsto per tutto il personale di ricerca non sarebbe sufficiente all'INAF per dare corso ad un adeguato piano di reclutamento, e la carenza in organico degli 80 III-Livelli di cui si è discusso, richiederebbe almeno un quinquennio per essere colmata. La situazione nel breve termine è ancora più difficile, in quanto parte del turn-over dell'ultimo triennio, anche se in misura ridotta, si riferisce alle posizioni di I e II Livello già indicate nel PTA e non può quindi essere convogliato tutto verso le nuove assunzioni di III Livelli. Al di là della possibilità di definire un piano di assunzioni a valere su finanziamenti esterni pluriennali, che va approfondita coi Ministeri di riferimento ed in ultima analisi coi soggetti erogatori dei rispettivi finanziamenti (per esempio l'ASI), appare pertanto imperativo operare un'approfondita ispezione dei dati di bilancio corrispondenti al FOE ordinario, sia per individuare economie consolidate che ragionevolmente devono esistere dato che negli tre ultimi anni (2015-16-17) il FOE ordinario si è mantenuto stabile, mentre si è operato in un regime di turn-over inferiore al 100%, limite che con l'avvento del DL 218 non esiste più, sia per individuare possibili economie strutturali che possano alleggerire in prospettiva il FOE dall'incidenza delle spese correnti, consentendo di aumentare la percentuale di FOE da investire in nuove assunzioni.

Stima del budget disponibile per un piano di assunzioni a breve termine di III Livelli

Le ipotesi su cui ragionare sono le seguenti: a) il FOE ordinario dell'INAF negli ultimi tre anni (2015-16-17) si attesta su circa 77 M Euro all'anno; b) in questo periodo, le assunzioni sono state effettuate in regime di turn-over inferiore al 100%. Di conseguenza, se nel triennio di riferimento, le spese fisse e i consumi correnti non hanno subito incrementi significativi, è evidente che l'INAF dovrebbe disporre oggi di un risparmio consolidato⁷ risultante appunto dal turn-over inferiore al 100% applicato (per il 2015 e 2016 si

⁷ Per risparmio consolidato si intende appunto l'avanzo derivante da economie sistematiche. L'avanzo in questione va ovviamente distinto dal generico "avanzo libero", che occasionalmente può derivare dal fatto che un dato anno per esempio si è tenuto spento un costoso impianto, che invece a regime va tenuto in funzione. Quest'ultimo, è certamente utilizzabile per operazioni "una tantum", ma non per l'arruolamento di nuove unità di personale.

può tenere conto dei consuntivi, per il 2017 si terrà conto del bilancio di previsione approvato). La cosa potrebbe essere ancora più rilevante per i risparmi derivanti dagli anni precedenti, in cui il FOE ordinario era più elevato ma il turn-over applicato è stato sempre inferiore al 100%.

Prima considerazione: A livello del tutto orientativo, può essere utile analizzare la Tabella a pag. 53 del PTA 2016-2018, che indica le procedure di reclutamento che possono essere applicate nel 2017 in base alle regole sul turn-over esistenti prima del DL 218. Risulta che alcune posizioni provengono dal turn-over applicato nel PTA 2015-2017 e altre dal turn-over applicato nel PTA 2016-2018. Il turn-over applicato per Legge negli anni di riferimento è rispettivamente: 60% per il 2015 e 2016, 80% per il 2017 e 100% per il 2018. E' evidente che l'utilizzo delle sole posizioni citate in tabella genera dei risparmi consolidati sulla voce del personale, che possono essere immediatamente valutati applicando opportunamente ad ogni posizione il rapporto ($100\% / \text{turn-over-applicato}$). Queste ipotesi di risparmi dovrebbero esistere nel capitolo di spese del personale. Una valutazione puntuale potrebbe individuare già nella tabella in questione almeno una ulteriore posizione di I Livello, una di II Livello, e un numero dell'ordine di 4-5 di posizioni di ulteriori posizioni III Livello il cui budget deve esistere nei risparmi consolidati derivanti appunto dal turn-over. Si tratta in sostanza di posizioni aggiuntive che sarebbero dovute figurare in tabella se si fosse potuto adottare un turn-over del 100%.

Seconda considerazione: Da una ispezione del bilancio di previsione 2017 approvato, risulta che il bilancio relativo al FOE è stato stilato in base alla previsione di una assegnazione ordinaria di 77.143 k Euro. Il bilancio in questione prevede già ovviamente anche gli oneri relativi all'assunzione dei 19 Ricercatori che hanno preso servizio il 30 dicembre 2016. L'assegnazione ordinaria del 2017 per l'INAF, in base al Decreto inviato al Parlamento prevede invece 77.987 k euro, e lo stesso Decreto afferma che la stessa cifra potrà essere iscritta a bilancio per il 2018. Il differenziale di 844 K Euro corrisponde al costo annuo dei 19 Ricercatori arruolati a fine dicembre, di cui l'INAF ha già trovato copertura nelle voci di FOE relative ai costi del personale, evidentemente per i risparmi derivanti dal turn-over inferiore al 100% utilizzato negli anni precedenti. In linea di principio quindi il budget in questione, o una sostanziosa percentuale, dovrebbe essere disponibile per nuove posizioni.

Terza considerazione: in mancanza di conteggi puntuali, l'accantonamento del TFR, che incide tipicamente per 2.3 Milioni di Euro all'anno sul FOE, include un margine cautelativo che però potrebbe essere sovradimensionato. Va considerato che solo il 30% di questa quota corrisponde al costo di una ventina di nuove posizioni di III Livello. A questo proposito potrebbe essere utile definire in prospettiva un diverso modello contabile per la copertura delle erogazioni del TFR ai dipendenti. Occorre prendere atto che al momento del pensionamento di un dipendente si genera immediatamente un avanzo corrispondente ai suoi oneri stipendiali. Di norma trascorre un periodo di almeno uno o due anni prima

che il budget in questione sia riallocato alla copertura degli oneri stipendiali relativi alla figura che in uno schema di turn-over del 100% viene arruolata in sostituzione del pensionato. L'avanzo corrispondente agli oneri stipendiali di un biennio corrisponde grosso modo all'erogazione di TFR dovuta, o comunque una sostanziosa percentuale di esso. Uno schema contabile del genere potrebbe richiedere la definizione di un accantonamento di TFR molto più ridotto di quello attuale, che dovrebbe servire semplicemente a coprire eventuali differenze risultanti dall'applicazione puntuale del modello in questione, liberando significative risorse per nuove posizioni.

Livelli IV-VIII. In questa sede si è assunto di riesumare solo un turn-over del 100% per il personale dei Livelli IV-VIII, senza però configurarne in prima battuta un incremento, salvo la necessità di alcuni profili specifici addizionali che dovesse emergere presso alcune sedi.

Tempistica. Va verificato col MIUR se si può già procedere con queste eventuali nuove posizioni che si configurano come aggiuntive rispetto al PTA in vigore, o se non si debba attendere l'approvazione del PTA 2017-2019 in cui le posizioni addizionali in questione saranno inserite. In ogni caso, è urgente procedere da subito con l'accertamento delle risorse e deliberarne l'utilizzo in prospettiva. Occorre prendere atto che sulla base delle sole risorse del FOE attuale, una volta effettuata questa eventuale iniezione di nuove posizioni, le assunzioni potranno basarsi solo su un turn-over del 100%. Tenuto conto che le proiezioni del turn-over non sono spettacolari, la problematica di arruolamento a valere su finanziamenti pluriennali esterni al FOE va affrontata rapidamente. Può essere utile ricordare anche che a breve termine, il budget per queste eventuali nuove posizioni, una volta accertato puntualmente dalla Direzione Generale, andrà impegnato solo all'epoca delle assunzioni, e fino ad allora concorrerà a formare un avanzo che potrà essere utilizzato dal CdA per altre iniziative, o per colmare voci di bilancio che nell'anno in corso fossero in sofferenza. Inevitabilmente, la tempistica dovrà comunque tenere in conto l'accertamento da parte del CdA che altre voci di FOE non risultino in prospettiva troppo compresse, nel qual caso, ci si dovrà comunque attivare per trovare una copertura consolidata.

Opportunità di scorrimento delle graduatorie di I e II Livello. Va ricordato che il Presidente, il CdA e il Consiglio Scientifico hanno ricevuto una lettera firmata da una cinquantina di Ricercatori, che hanno fatto presente alcuni aspetti che renderebbero poco raccomandabile lo scorrimento delle graduatorie di I e II Livello. La lettera si articola su due fronti: a) la preoccupazione che lo scorrimento saturi le posizioni in pianta organica, limitando la possibilità di bandire nuove posizioni in alcuni settori scientifici non coperti dalle attuali graduatorie; b) il convincimento degli scriventi che le graduatorie in questione non siano state redatte con adeguata trasparenza. Secondo il parere del Presidente, la prima motivazione è certamente da considerare con attenzione, e peraltro anche il Consiglio Scientifico nel verbale 21 raccomanda di porre attenzione ai profili di interesse dell'Istituto che ancora non sono stati messi a concorso, e le deliberazioni

proposte di seguito sono anche finalizzate a risolvere questo aspetto. La seconda motivazione invece, secondo il parere del Presidente è irricevibile, trattandosi di atti regolarmente approvati in base ai quali i vertici dell'Istituto possono solo assumere che le graduatorie in questione siano di adeguato livello. Al contrario, il mancato smaltimento delle graduatorie in questione, impedirebbe per Legge di bandire nuove posizioni nell'ambito degli stessi profili, laddove questi fossero di interesse nell'ambito della programmazione generale, cosa che bloccherebbe la carriera al personale che nei prossimi anni ne acquisisse i titoli, a meno di oggettive necessità di mettere invece a bando eventuali profili specifici.

CONCLUSIONI

In base alle precedenti considerazioni, appare evidente che ad oggi le principali economie di FOE utilizzabili per nuove posizioni di ricerca sono da individuare negli avanzi accumulati negli anni a causa del turn-over inferiore al 100%, proprio sulla voce di bilancio relativa allo stesso personale di ricerca, di cui si dà mandato alla Direzione Generale di produrre un quadro di sintesi. Un approfondimento puntuale dei dati di bilancio potrebbe consentire di disporre già da oggi di un budget sufficiente a configurare una adeguata iniezione di nuove posizioni di III Livello e di progressioni. Una prima valutazione di massima indica che incluse le 14 posizioni di III Livello già presenti nel PTA 2016-2018, potrebbe già esistere la copertura per un totale di 40-45 posizioni di III Livello, per scorrimenti delle graduatorie di I e II Livello e per nuove posizioni di I e/o II Livello. A queste, andrebbero aggiunte le posizioni corrispondenti ai risparmi accumulati negli anni precedenti al 2015, in cui il FOE ordinario era più elevato di quello attuale, ma il turn-over applicato era sempre inferiore al 100%, a valle ovviamente di una ricognizione puntuale di quali altre voci di bilancio sono risultate comprese dal 2015 a seguito della diminuzione del FOE. Il quadro che emerge richiede ovviamente una quantificazione puntuale da parte degli Uffici della Direzione Generale, per verificarne la coerenza e per verificare che le stesse economie di bilancio derivanti dal turn-over non siano state conteggiate due volte nelle considerazioni illustrate. In prospettiva invece, appare certo che una sostanziosa iniezione di budget per nuove posizioni potrebbe derivare dall'adozione di un differente modello contabile per la copertura delle erogazioni del TFR, evitando gli onerosi accantonamenti annuali.

PROPOSTA DEL PRESIDENTE

Alla luce delle considerazioni esposte, ed in base all'indirizzo formulato nei primi paragrafi, il Presidente propone al CdA la seguente **Delibera di indirizzo**:

- a) deliberare il principio che le economie di bilancio derivanti dal turn-over inferiore al 100% applicato negli ultimi anni siano reinvestite nella crescita del capitale umano;

- b) deliberare l'intenzione di allocare una percentuale significativa delle economie consolidate dei costi del personale per procedere alla programmazione di una iniezione di posizioni di III Livello, che si stima possa essere dell'ordine di almeno una quarantina, incluse quelle già indicate nel PTA 2016-2018, da scaglionare opportunamente in base a successive delibere del CdA;
- c) deliberare l'intenzione di procedere con scorrimenti delle graduatorie di I e II Livello, da effettuare in scaglioni, sia per offrire il giusto riconoscimento di carriera al personale che non ha visto concorsi per diversi anni, sia per prospettare le condizioni normative affinché, laddove fossero necessarie nuove posizioni relative agli stessi profili generalisti, queste possano essere messe a bando, cosa che richiede appunto lo smaltimento delle attuali graduatorie;
- d) deliberare l'intenzione di programmare comunque nuove posizioni di I e II Livello riguardanti i profili non contemplati dalle attuali graduatorie e che invece risultassero di interesse.

Allo stesso tempo si propone la seguente **Delibera esecutiva**:

- i) deliberare di dare mandato alla Direzione Generale di quantificare puntualmente le economie consolidate stimate nella presente relazione, e di valutare di conseguenza la sostenibilità delle iniziative proposte nella delibera di indirizzo; la relazione sarà portata all'attenzione del CdA nella seduta successiva per le deliberazioni del caso;
- ii) deliberare di avviare un primo scorrimento delle graduatorie di I e II Livello fino ad esaurimento del budget allocato nel PTA 2016-2018 per i profili di Dirigente di Ricerca e di Primo Ricercatore;
- iii) deliberare di dare mandato alla Direzione Scientifica di completare e aggiornare la definizione dei profili per lo smaltimento di tutte le posizioni già disponibili nel PTA 2016-2018 nei vari Livelli, producendo contestualmente una pianificazione di massima delle operazioni di cui ai punti b), c) e d) della Delibera di indirizzo da programmare anche in vista del nuovo PTA, incluso quindi: l'eventuale proseguimento degli scorrimenti delle graduatorie di I e II Livello, laddove risulti che ulteriori profili generalisti siano di interesse nell'ambito della programmazione generale; l'individuazione della tempistica di nuove posizioni di I e II Livello che invece andrebbero messe a bando, in quanto relative a profili di interesse non contemplati nelle attuali graduatorie; in questa relazione si potrà prevedere di commutare alcune posizioni presenti nel corrente PTA fra i profili di Ricercatore e quello di Tecnologo a pari Livello, anche alla luce della predisposizione del nuovo PTA, producendo un approfondimento ed un aggiornamento delle esigenze generali. La relazione sarà portata all'approvazione del CdA nella seduta successiva per l'approvazione;

- iv) deliberare di dare mandato alla Direzione Generale di approfondire la possibilità normativa di procedere con le iniziative di cui alla Delibera di indirizzo e alla presente Delibera esecutiva, anche eventualmente in deroga al PTA 2016-2018 in vigore, una volta accertata la copertura economica di cui al punto i);
- v) deliberare di dare mandato alla Direzione Generale di tracciare l'avanzo che si accumula nei prossimi mesi in base ai risparmi accertati di cui al punto i) fino all'epoca delle nuove assunzioni, avanzo che il CdA pianificherà di utilizzare opportunamente per interventi "una tantum";
- vi) deliberare di dare mandato alla Direzione Generale di produrre una proiezione del pensionamento di tutti i dipendenti attualmente in servizio, a partire dal 2018, risolto per profili e per fascia stipendiale, individuando il budget che si libera per ogni posizione all'epoca del pensionamento;
- vii) deliberare di dare mandato alla Direzione Generale di produrre, in base alla stessa proiezione di cui al punto precedente, una stima del TFR da erogare per ogni posizione all'epoca del pensionamento.
- viii) deliberare di dare mandato alla Direzione Generale di definire un modello contabile che in prospettiva consenta di individuare la quota di ogni TFR da erogare al dipendente, o una frazione di essa, a valere sull'avanzo che si accumula in 1-2 anni dal suo pensionamento;
- ix) Deliberare di dare mandato alla Direzione Generale di approfondire le possibilità normative di coprire in prospettiva gli oneri del personale a tempo indeterminato anche a valere su finanziamenti esterni pluriennali, così come avviene presso gli Atenei;

→ Segue: APPENDICE

APPENDICE

In questa Appendice sono illustrate, a titolo esemplificativo, alcune considerazioni “budgettarie” che potranno essere utili ai Consiglieri per inquadrare il problema generale delle assunzioni in INAF, di cui si richiamano nella relazione del Presidente alcuni dati.

La tabella seguente indica le principali voci che concorrono a determinare il costo totale del personale in capo al FOE ordinario per l’anno di riferimento 2016:

FOE 2016: COSTI DEL PERSONALE (987 Dipendenti)	
DESCRIZIONE	Impegnato al 31/12
Stipendi e assegni fissi per il personale a tempo indeterminato	25.780.853,28
Stipendi e assegni fissi per il personale astronomo non contrattualizzato	10.958.773,01
Contributi obbligatori per il personale a tempo indeterminato	10.235.762,02
Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)	3.572.150,97
Erogazione del TFR a personale a tempo indeterminato	1.218.844,11
Erogazione del TFR a personale a tempo determinato	3.502,80
Fondo per il trattamento accessorio personale livelli IV - VIII a tempo determinato	35.811,07
Contributi per indennità di fine rapporto per il personale a tempo indeterminato	486.804,34
Rimborsi per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc...)	177.532,63
Stipendi e assegni fissi per il personale dirigente	109.712,80
Contributi obbligatori per il personale a tempo determinato	98.421,83
Stipendi e assegni fissi per il personale dirigente a tempo determinato	90.935,29
Stipendi e assegni fissi per il personale a tempo determinato	84.560,20
Fondo per il trattamento accessorio personale livelli IV - VIII	4.025.549,82
Trattamento accessorio personale livelli I - III	903.529,80
ALTRE VOCI	1.156.431,40
TOTALE	58.939.175,37

La tabella include anche i costi relativi ad alcune unità di personale a tempo determinato in capo al FOE, ma il totale è comunque utile per fare una stima del “costo medio pro-capite” che è quello che serve per fare delle proiezioni di costo. La tabella include anche il budget connesso alle erogazioni del TFR del personale che nell’anno di riferimento è andato in pensione (circa 1.2 M Euro), e che poi viene reintegrato dal fondo di accantonamento e che quindi non dovrebbe figurare fra le uscite stabili in capo al FOE. La tabella tuttavia non include l’accantonamento del TFR relativo all’anno di riferimento, e che tipicamente si attesta su 2.3 M Euro. Esiste quindi un ulteriore costo stabile in capo al FOE dell’ordine di $2.3 - 1.2 = 1.1$ M

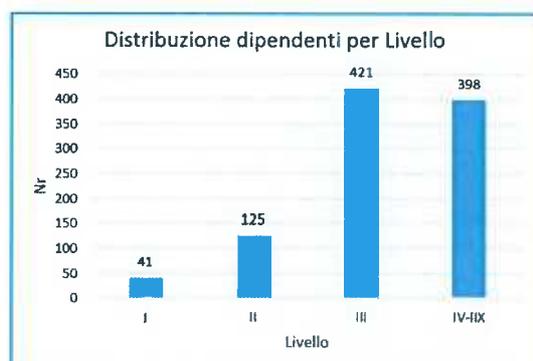
Euro da aggiungere al totale di 58.939 M Euro indicato in tabella. Il budget da considerare per fare una stima del “costo medio pro-capite” è quindi dell’ordine di 60 M Euro.

Si evince un costo medio pro capite dell’ordine di circa 60 mila Euro anche se, ovviamente, non tutte le voci indicate in tabella concorrono uniformemente al costo totale, e si evince un’incidenza sull’assegnazione ordinaria del FOE 2016 (77.143 kEuro) dell’ordine del 78%. Tenuto conto della differenza del costo dei vari livelli e dell’anzianità relativa del personale, è chiaro che per potere fare previsioni sulle capacità di assunzione di personale di ricerca nel breve-medio termine, è necessario fare delle proiezioni puntuali, cosa che è in fase di analisi presso gli Uffici della Direzione Generale. Può risultare tuttavia utile per fare alcune valutazioni di massima assumere un rapporto medio fra le voci stipendiali dei vari livelli con anzianità intermedia, come illustrato a titolo puramente esemplificativo nella seguente tabella:

Costo relativo presunto	
Livello I	1
Livello II	0,75
Livello III	0,60
Livelli IV-VIII	0,45

E allo stesso tempo si può assumere a titolo puramente orientativo che: a) il costo del trattamento accessorio per i Livelli IV-VIII incida uniformemente per ognuna delle 398 unità di personale IV-VIII con un costo pro capite $S_{IV-VIII} = 4.025.549 / 398 = 10.114$ Euro; b) che il costo del trattamento accessorio per i Livelli I-III incida uniformemente per ognuna delle $41+125+421=587$ unità di personale I-III con un costo pro capite $S_{I-III} = 903.529 / 587 = 1.534$ euro; c) le “Altre voci” incidano uniformemente su tutte le 987 unità di personale, con un costo pro capite $A_v = 1.456.431 / 987 = 1455$ Euro.

A questo proposito, può essere utile l’istogramma che segue, che indica la distribuzione dei 987 dipendenti fra i vari profili.



Adottando queste semplificazioni, definendo con la sigla CT il costo totale del personale pari a 60 M Euro, la formula con la quale i vari parametri concorrono al costo totale può essere parametrizzata, e verificata nella sua coerenza interna come segue:

$$CT = N_I \times C_{MO} + N_{II} \times C_{MO} \times 0,75 + N_{III} \times C_{MO} \times 0,6 + N_{IV-VIII} \times C_{MO} \times 0,45 + N_{I-III} \times S_{I-III} + N_{IV-VIII} \times S_{IV-VIII} + A_V \times (N_{I-III} + N_{IV-VIII})$$

Dove:

C_{MO} : è il costo relativo agli oneri stipendiali di un I Livello di anzianità intermedia

N_I : è il numero di dipendenti di I Livello

N_{II} : è il numero di dipendenti di II Livello

N_{III} : è il numero di dipendenti di III Livello

N_{I-III} : $N_I + N_{II} + N_{III}$

$N_{IV-VIII}$: è il numero di dipendenti di Livello IV-VIII

Si ricava che il costo medio degli emolumenti di un I Livello (C_{MO}) di anzianità intermedia, esclusi gli oneri accessori e le altre voci, è dato dalla relazione:

$$C_{MO} = (CT - N_{I-III} \times (S_{I-III} + A_V) - N_{IV-VIII} \times (S_{IV-VIII} + A_V)) / (N_I + N_{II} \times 0,75 + N_{III} \times 0,6 + N_{IV-VIII} \times 0,45)$$

$$C_{MO} = (60.000.000 - 903.529 - 4.025.049) / (41 + 125 \times 0,75 + 421 \times 0,6 + 398 \times 0,45)$$

$$C_{MO} = 55.071.422 / (41 + 93,75 + 252,6 + 179,1)$$

Ciò risulta: $C_{MO} = 55.071.422 / 566,45 = 97.222$ Euro. Quindi, mentre per esempio il costo medio da prevedere a bilancio per l'assunzione di un III Livello⁸ è dell'ordine di $0,6 \times 97$ k Euro = 58 k Euro, il costo che concorre a definire la quota che deve rimanere inferiore al 80% delle entrate medie dell'ultimo triennio, in base alle indicazioni che il MIUR ha anticipato potrebbe essere il C_{MO} pieno di 97 k Euro. Al costo medio citato, vanno aggiunte le quote pro-capite relative alla voce $S_{I-III} = 1.534$ euro e alla voce $A_V = 1.455$ Euro, per un totale di $58.000 + 1.534 + 1.455 = 61$ k Euro per il costo di un III Livello di media anzianità, e un totale di $97.222 + 1.534 + 1.455 = 100$ k Euro per il parametro di riferimento C_{MO} .

⁸ Il costo di un III Livello di prima nomina è certamente inferiore, ma in base ad una sana programmazione di bilancio che tenga conto degli scatti di anzianità, in fase previsionale è bene allocare il costo di un III Livello di media anzianità. L'avanzo che ne deriva ogni anno può essere per esempio utilizzato per posizioni post-doc, borse di dottorato, o quant'altro si ritiene proficuo.