

## **Linee Guida per la programmazione di reclutamento di personale INAF nel periodo 2022-2024**

Ai fini della predisposizione, nell'ambito del PIAO 2022-2024, della Programmazione del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022-2024, è necessario adottare delle Linee Guida generali in base alle previsioni programmatiche e alla disponibilità di risorse finanziarie nel periodo di riferimento, quantificata in via presuntiva.

La disponibilità finanziaria si assume sia basata su un aumento del FOE ordinario negli anni 2023 e 2024 simile a quello avvenuto tra il 2021 e 2022 (2.9%) e sul *turnover annuale*<sup>1</sup> (1 M€ nel 2022, 1.3 M€ nel 2023 e la stima di 1.3 M€ anche nel 2024), senza tenere conto di eventuali assegnazioni di contributi straordinari da parte del MUR. Nel caso ci siano modifiche a questo schema di massima, si potrà procedere a una rimodulazione della predetta programmazione.

Si considerano separatamente le programmazioni per gli anni 2022, 2023 e 2024.

### **2022**

I fondi a disposizione nel 2022 sono derivanti da: (a) fondi già previsti in Bilancio per la copertura di 9 posti di Funzionario di Amministrazione; (b) DM 802 e 614 (3.508 M€) per le posizioni di III, II e I livello; (c) turnover 2022 (circa 1 M€ a regime).

1. Concorso per 9 funzionari di amministrazione, già bandito, che verrà espletato nel corso dell'anno 2022.
2. Nuovi concorsi per personale amministrativo di livello IV-VIII, circa 25 posizioni, con oneri a carico del Bilancio di Previsione 2022, mediante utilizzo del turn-over relativo allo stesso anno.

---

<sup>1</sup> Per turnover annuale si intende la quota a regime di risparmi, legati alle cessazioni, del monte salari a Tempo Indeterminato, al netto degli oneri legati agli aumenti contrattuali previsti per il personale in servizio.

3. Nuovi concorsi per 26 posizioni di III livello, con oneri a carico delle risorse assegnate all'Ente con i DM 802 e 614.
4. Nuovi concorsi/scorrimenti per II e I livelli (rispettivamente 8 e 12 posizioni), con oneri a carico delle risorse assegnate all'Ente con i DM 802 e 614.
5. Progressioni art. 15: nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2021 erano già state previste le risorse per le progressioni di carriera del personale tecnologo e di ricerca (passaggi dal III al II livello e dal II al I livello), pari a 1 M€; le predette risorse non sono state più utilizzate lo scorso anno, ma verranno utilizzate nel corrente anno, a seguito della approvazione del Conto Consuntivo relativo all'Esercizio Finanziario 2021 e dell'accertamento dell'avanzo di amministrazione; le relative procedure di selezione interna verranno attivate, presumibilmente, nel mese di giugno, dopo che, in sede di contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, verrà formalmente quantificato il Fondo da destinare alle predette finalità e verranno, contestualmente, individuate le posizioni da coprire.

Non sono ancora quantificabili le risorse da destinare alle progressioni di carriera del personale IV-VIII (Art. 90 ultimo CCNL), in quanto il relativo Fondo è ancora in fase di costituzione. In ogni caso, le somme necessarie sono state già accantonate in un apposito Fondo del Bilancio dell'Ente e, non appena verrà concluso l'iter preordinato alla sua quantificazione e certificazione, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, sarà possibile anche utilizzarlo per le predette finalità, con decorrenza dall'anno 2018.

Al fine di tenere in debito conto le esigenze espresse dalle due Direzioni Apicali e dai Direttori di Struttura nella riunione del 6 e del 7 aprile 2022, verrà successivamente valutata la possibilità di destinare una quota parte (non superiore a 500.000 €) delle risorse previste dall'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, che ammontano complessivamente a 30 M€, di cui 2,5 M€ destinati all'ulteriore completamento delle procedure di stabilizzazione del personale precario, che verranno ripartite tra gli Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal Ministero dell'Università e della Ricerca, fatta eccezione per il CNR, all'incremento delle posizioni di personale tecnico amministrativo (IV-VIII) previste per l'anno 2022.

Inoltre, in coerenza con la volontà più volte manifestata, nel recente passato, sia dal Consiglio di Amministrazione che dalla stessa Direzione Generale, verrà valutata, ovviamente prima della attivazione delle procedure di selezione prevista per il prossimo mese di giugno, anche la possibilità di destinare una

quota parte (comunque non superiore a 500.000 €) delle medesime risorse indicate nel precedente capoverso all'incremento dello stanziamento inizialmente destinato alle progressioni di carriera del personale tecnologo e di ricerca previste dal citato articolo 15.

## 2023

I fondi a disposizione nel 2023 si prevede derivino da: (a) turnover 2023 (circa 1.3 M€ a regime); (b) FOE ordinario 2023 (circa 1.5 M€, che si assume sia incrementato come minimo del 2.9% rispetto al FOE 2022).

1. Nuovi concorsi per personale amministrativo di livello IV-VIII, 20 posizioni con il supporto finanziario di circa 900.000 € dal FOE ordinario e turnover del 2023.
2. Nuovi concorsi per 13 posizioni di III livello con il supporto finanziario di circa 740.000 € dal FOE ordinario e turnover del 2023.
3. Nuovi concorsi per II livelli, 7 posizioni, con il supporto finanziario di circa 590.000 € dal FOE ordinario e turnover del 2023.
4. Nuovi concorsi per I livelli, 5 posizioni, con il supporto finanziario di circa 570.000 € dal FOE ordinario e turnover del 2023.
5. Progressioni Art. 15: si prevede l'attuazione del programma Governativo delineato nella Legge Finanziaria 2022 e nel Decreto Milleproroghe, che contempla specifici stanziamenti per il passaggio dal III al II livello di ricercatore/tecnologo, anche mediante scorrimento delle graduatorie finali delle procedure di selezione interna, vigenti a decorrere dall'anno 2019.

Non sono ancora quantificabili le risorse da destinare alle progressioni di carriera del personale IV-VIII (Art. 90 ultimo CCNL), in quanto il relativo Fondo è ancora in fase di costituzione. Le somme da destinare a tale finalità verranno stanziare nel Bilancio di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2023 secondo le regole di alimentazione del Fondo stesso e l'iter procedurale definito dalle norme contrattuali innanzi richiamate.

## 2024

Si assume che l'andamento della disponibilità finanziaria sia simile a quella del 2023. Viene quindi mantenuta anche per il 2024 la medesima programmazione

prevista nel 2023, al fine di garantire, con regolarità, l'implementazione della dotazione organica del personale, con riferimento a tutti i Profili e i Livelli Professionali, utilizzando sia le modalità di accesso dall'esterno, sia i percorsi interni di valorizzazione e di incentivazione del personale.

Progressioni art. 15: si prevede, in ogni caso, la prosecuzione del programma Governativo delineato nella Legge Finanziaria 2022 e nel Decreto Milleproroghe, che contempla specifici stanziamenti per il passaggio dal III al II livello di ricercatore/tecnologo, anche mediante scorrimento delle graduatorie finali delle procedure di selezione interna, vigenti a decorrere dall'anno 2019

Anche per il Fondo articolo 90 valgono le stesse considerazioni svolte per i due anni precedenti.

La Tabella 1 rappresenta in modo riassuntivo l'applicazione programmatica delle Linee Guida.

**Tabella 1**

**Programmazione delle assunzioni di personale INAF previste nel periodo 2022-2024**

Anno	Fondi a disposizione	IV-VIII	III livello		II livello		I livello	
2022	DM 802 e 614 1 M€ turnover	25 + 9 funzionari	26		8		12	
			18 Ric	8 Tec	5 Ric	3 Tec	10 Ric	2 Tec
2023	1.3 M€ turnover 1.5 M€ FOE	20	13		7		5	
			10 Ric	3 Tec	4 Ric	3 Tec	3 Ric	2 Tec
2024	1.3 M€ turnover (*) 1.5 M€ FOE (*)	20	13		7		5	

(\*) assunto uguale alle cifre del 2023.

Infine, è ancora da definire il numero delle posizioni che dovranno essere coperte con le assunzioni obbligatorie ai sensi degli articoli 1 e 12 della Legge 12 marzo 1999, numero 68, e successive modifiche ed integrazioni.

Queste Linee Guida consentono la programmazione a grandi linee del fabbisogno di personale INAF nel periodo di riferimento, implementando la dotazione organica dell'Ente in modo omogeneo, al fine di assicurare: (1) uno

sviluppo razionale del capitale umano, (2) garantire il regolare svolgimento sia delle proprie attività istituzionali che di quelle che ne costituiscono l'indispensabile supporto, e (3) ottenere, nel tempo, la necessaria incentivazione e valorizzazione delle risorse umane.