

Sintesi degli argomenti del CdA del 22 maggio 2017

<p>1. Nuovo punto all'OdG</p>	<p>Il Presidente propone di aggiungere all'OdG un punto relativo alla approvazione della convenzione fra l'OA-CA e l'Università di Cagliari per l'attivazione di una borsa di dottorato su fondi ERC. Il Presidente fa presente che la scadenza è oggi 22 maggio, e di conseguenza non si è ritenuto necessario farne oggetto di un Decreto da portare alla ratifica, ma di procedere piuttosto con una regolare Delibera.</p>
<p>2. Comunicazioni del Presidente</p>	<p>FOE 2017. Il Presidente riferisce i contenuti di un rilievo della Commissione VII del Senato che in fase di analisi della bozza del Decreto di Riparto del FOE 2017 per gli EPR, ha messo in evidenza il disavanzo che risulta ancora presente nei contributi alle grandi partecipazioni internazionali in essere dell'INAF anche a seguito dell'integrazione operata nel FOE 2016, rispetto all'assegnazione 2015. Il Presidente ricorda che, come risulta dal fabbisogno indicato nelle note della stessa bozza di Decreto, il disavanzo si attesta su circa 6.000 kEuro. Informazioni avute per vie brevi dalla Direzione Generale per il Coordinamento della Ricerca, indicano che la cosa dovrebbe essere definitivamente sanata con il bilancio 2018, mentre per il 2017 la cosa costituisce un problema. Il Presidente informa altresì, che la proiezione di tutti gli impegni finanziari per l'INAF sul fronte internazionale fino al 2030, inclusi quindi anche quelli in fase di definizione come SKA e CTA, sono già all'attenzione del MIUR.</p> <p>Cerimonia di "posa della prima pietra" di E-ELT. Il Presidente annuncia che l'avvio delle attività connesse al contratto da quasi 400 Milioni che l'ESO ha assegnato al Consorzio italiano ACE (Astaldi-Cimolai-EIE) sarà celebrato il 26 maggio a Cerro Armazones, in Cile, con una cerimonia ufficiale. Parteciperanno il Presidente e il Direttore Scientifico, e per il Governo italiano sarà presente in rappresentanza della Commissione Esteri del Senato la Senatrice Giannini.</p> <p>Lavori di adeguamento e valorizzazione del sito di Monte Mario. Il Presidente annuncia che in vista dell'organizzazione di eventi, fra i quali alcuni suggeriti dagli stessi Consiglieri, è stato predisposto un capitolato di lavori ed è stato dato l'avvio alle necessarie procedure.</p> <p>Portavoce del Presidente. Il Presidente ricorda che la posizione di "Portavoce del Presidente" indicata nella Struttura di Presidenza per la Comunicazione, attualmente è ricoperta ad interim dal Responsabile dell'Ufficio Stampa. Il Presidente ricorda altresì che la Legge consente di individuare per questo ruolo una figura a contratto su base fiduciaria, anche esterna all'Ente. Il Presidente annuncia pertanto di avere avviato un processo di indagine a riguardo, e di approfondimento della normativa in questione.</p> <p>Delegazione italiana nel Board SPC di ESA. Il Presidente informa che</p>

	<p>l'ASI ha fatto presente la necessità di rinnovare la delegazione italiana nel Board SPC di ESA, nella quale ASI nomina anche un membro su segnalazione del Presidente dell'INAF. Dal 2014 il membro indicato dall'INAF nel Board SPC è la Dr.ssa Patrizia Caraveo, figura autorevole della comunità italiana, Direttrice dello IASF-MI e dal 2015 rappresentante dell'INAF nel Council della CTA-Organization. Il Presidente, pur apprezzando la disponibilità segnalata per vie brevi dalla Dr.ssa Caraveo a proseguire, sentito il Direttore Scientifico ritiene proficuo indicare all'ASI il nominativo del Responsabile dell'Unità Spazio della Direzione Scientifica, attualmente il Dr. Roberto Della Ceca.</p> <p>Council di ESO. Il Presidente annuncia che la prossima riunione si terrà a Monaco, il 31 maggio, di cui il Presidente riferirà alla successiva riunione del CdA</p> <p>Iter dei negoziati per la costituzione della IGO di SKA. Il Presidente informa che permane l'intenzione della SKA Organization di chiudere i negoziati a luglio, e procedere cioè alla parafatura dei documenti istitutivi della IGO e il conseguente avvio dell'iter parlamentare di ratifica. Il Presidente fa presente che nella versione attuale della Convenzione, le decisioni del futuro Council relative a tutte le questioni finanziarie, quindi anche le quote di partecipazione, saranno adottate all'unanimità e non a maggioranza come si era previsto in prima battuta, cosa che aveva posto qualche problema col MEF. Il Presidente fa presente che l'autorizzazione a siglare i documenti a luglio dovrà essere oggetto di un'autorizzazione governativa. A questo proposito, la Presidenza dell'INAF ha fatto presente alla SKAO la necessità di affermare nella stessa Convenzione la decisione di istituire il centro integrazione (ITF) in Italia, cosa che attualmente figura in documenti tecnici di intento non formalizzati dalla Convenzione, e non assume pertanto una particolare valenza politica. Il CdA condivide la posizione del Presidente e lo sollecita a reiterare alla SKAO che queste sono le raccomandazioni del CdA.</p> <p>Comunicazioni riservate.</p> <p>...omissis...</p>
<p>3. Comunicazioni del DG</p>	<p>Il Direttore Generale comunica quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • si è conclusa la contrattazione integrativa, relativa ai Contratti Integrativi degli anni 2011-2012, 2013 e 2014. Chiede, pertanto, al CdA di dare mandato al Presidente di autorizzare, con apposito Decreto, da sottoporre all'esame del Consiglio di Amministrazione nella prossima seduta utile per la ratifica, la sottoscrizione dei predetti Contratti Integrativi in data 23 maggio e la relativa spesa, al fine di consentire di procedere,

	<p>nel più breve tempo possibile, alla corresponsione al personale tecnico amministrativo del trattamento accessorio relativo al periodo di riferimento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sono in fase di definizione gli assetti organizzativi delle Strutture di ricerca, con la conclusione dei colloqui individuali con i Direttori. Tali assetti saranno uniformi con quelli della Direzione Generale. Dopo la nomina dei Responsabili amministrativi verranno definiti anche gli organigrammi. La Direzione Generale renderà disponibili ai Direttori di Struttura gli schemi dei provvedimenti da utilizzare per le finalità innanzi specificate. • Aree CNR: in attuazione del contratto di comodato e dei contratti di locazione, si provvederà al pagamento dei relativi canoni (tre trimestri arretrati). Verrà chiuso il pregresso fino al 16 settembre. • E' in fase avanzata la predisposizione del conto consultivo, che verrà sottoposto all'esame del Consiglio di Amministrazione, nella prossima seduta, per la sua approvazione.
<p>4. Comunicazioni del DS</p>	<p>Ricerca di Base</p> <p>Fra le altre comunicazioni il DS annuncia l'intenzione di allocare alle Strutture un acconto per la Ricerca di base di 800 k circa, da integrare più avanti a valle degli accertamenti delle eventuali economie risultanti sulla quota premiale indivisa.</p> <p>Piano Triennale</p> <p>Il DS Comunica che è in fase di avanzata redazione una prima versione del Piano Triennale 2017-2019, realizzata in collaborazione con il Consiglio Scientifico ed altri contributori istituzionali.</p> <p>IVA Progetti Internazionali</p> <p>Il DS comunica che, pur con la massima collaborazione da parte del MEF, la soluzione della questione esenzione IVA su progetti internazionali (con particolare riguardo ad ESO) non è ancora stata pienamente definita. Il DS chiede a Presidente e CdA un interessamento a livello politico per accelerare il processo, soprattutto in vista delle ormai vicine scadenze di definizione dei budget per il progetto MAORY.</p>
<p>5. Direzione OA-Cagliari</p>	<p>Il Presidente invita il vice-Presidente a relazionare sulla visita effettuata a Cagliari e sulle audizioni col personale e coi candidati. Il Presidente dichiara altresì la volontà di volersi astenere dalla discussione, essendo l'OA-CA la Struttura nella quale ha operato per diversi anni, e invita il vice-Presidente a condurre la discussione e formulare la proposta del nuovo Direttore. Il vice-Presidente riferisce sull'esito della visita e sulla</p>

	<p>maturità della Struttura che manifesta di accogliere positivamente le 4 candidature pervenute, indicando una certa preferenza per i candidati con maggiore visibilità internazionale. Dopo ampia discussione, il CdA esprime la sua preferenza per il candidato Molinari, che pertanto prenderà servizio il giorno 1 giugno. Seguono Delibera e Decreto di nomina.</p>
6. UTG-I	<p>Relazionano il DS, e su invito dello stesso DS il Responsabile della UTG-I Adriano Fontana. Il CdA manifesta apprezzamento per la conduzione della UTG-I e conferma la volontà di procedere con l'istituzione di altre Unità Tematico-Gestionali.</p>
7. Ratifica Decreti del Presidente	<p>Si provvede alla ratifica dei Decreti di urgenza adottati dal Presidente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Decreto Presidenziale del 31 marzo 2017, numero 28; 2) Decreto Presidenziale del 13 aprile 2017, numero 33; 3) Decreto Presidenziale del 28 aprile 2017, numero 35; 4) Decreto Presidenziale del 28 aprile 2017, numero 36; 5) Decreto Presidenziale del 2 maggio 2017, numero 40; 6) Decreto Presidenziale del 5 maggio 2017, numero 42; 7) Decreto Presidenziale del 10 maggio 2017, numero 43; 8) Decreto Presidenziale del 12 maggio 2017, numero 44.
8. Ratifica Delibere del CdA telematico	<p>Si provvede a ratificare le proprie deliberazioni assunte in via telematica nella seduta straordinaria del 18 aprile 2017:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) delibera n. 16, con la quale è stato approvato il "Piano della Prevenzione della Corruzione" comprensivo del "Piano della Trasparenza e della Integrità" per il triennio 2017-2019; 2) delibera n. 17, con la quale si è provveduto sul dovere di astensione segnalato dal dottore Gaetano Telesio; 3) delibera n. 18, con la quale è stata approvata la Convenzione tra l'INAF e la Università degli Studi di Bologna – Alma Mater Studiorum; 4) delibera n. 19, con la quale è stata approvata la Convenzione tra l'INAF e l'Università degli Studi di Padova.
9. Variazioni di Bilancio	<p>Non ci sono state variazioni di bilancio portate all'esame del CdA nell'odierna seduta, in quanto la seduta del Collegio dei Revisori si terrà in una data successiva rispetto a quella odierna e invece per la seduta del Collegio precedente si è disposto con Decreto di urgenza del Presidente n. 42 del 5 maggio 2017 (variazioni sottoposte a parere del Collegio dei revisori in data 18 aprile 2017). Il Decreto suddetto è stato sottoposto a ratifica nella seduta odierna.</p>
10. Bando SKA-CTA	<p>Il Presidente illustra in una sua relazione conclusiva i risultati delle valutazioni del CS e del DS, e propone il quadro di assegnazioni</p>

	<p>concordato coi Consiglieri. La Direzione Scientifica procederà alla negoziazione delle rimodulazioni dei vari progetti con i rispettivi Responsabili, e di seguito alle assegnazioni.</p>
<p>11. Piano di assunzioni</p>	<p>Il Presidente illustra ai Consiglieri la sua relazione, che sulla base di considerazioni del tutto generali e "budgettarie" individua un piano di assunzioni e/o scorporamenti a breve termine di personale di ricerca, basato su economie derivanti dal turn-over inferiore al 100% applicato negli ultimi anni, e individua alcune azioni da intraprendere per individuare ulteriori risorse, fermo restando le oggettive difficoltà di budget che possono essere sanate solo con un recupero dal parte del MIUR del FOE perso negli ultimi anni. Seguono tre Delibere</p>
<p>12. Audizione di una rappresentanza dei precari dell'INAF</p>	<p>Il CdA ascolta i rappresentanti dei Precari, che propongono i seguenti punti di discussione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • previsioni di cui alla legge n. 218 del 2016, secondo cui i costi del personale possono impegnare fino all'80% del budget complessivo dell'Ente; • improrogabilità degli assegni di ricerca dopo il sesto anno: a partire dal 2018 molti assegni di ricerca non potranno essere rinnovati; • impossibilità di bandire concorsi in presenza di graduatorie attive, con conseguente estinzione di contratti a termine non più prorogabili; • richiesta di attenzione al profilo dei tecnologi: una sola posizione negli ultimi 9 anni; • graduatorie attive: come e se utilizzarle? <p>Il CdA recepisce le istanze, pur segnalando che a monte delle possibilità formali introdotte dal Decreto sulle stabilizzazioni, esiste in tutti gli EPR una oggettiva carenza di risorse dovuta al FOE ordinario perso negli ultimi anni, e si impegna a portare la questione attenzione del MIUR.</p>
<p>13. Discussione sullo Statuto</p>	<p>Il Presidente segnala alcuni punti di particolare rilievo nelle modifiche proposte dal GdL. In particolare, il Presidente ribadisce il principio che andrebbero meglio distinte le funzioni degli organismi, per esempio il ruolo propositivo da quello consultivo. In generale, il Presidente suggerisce inoltre di snellire lo Statuto da tutti gli aspetti attuativi che possono essere disciplinati nei regolamenti e disciplinari. Il CdA si impegna ad approfondire le questioni e portare alla riunione di giugno una bozza da esporre per ulteriori commenti o raccomandazioni.</p>
<p>14. Piano Integrato</p>	<p>Il Presidente illustra l'aggiornamento del Piano delle Performance e lo sottopone all'approvazione del CdA. Segue Delibera</p>
<p>15. Osservatorio d'Abruzzo</p>	<p>Sentiti il parere del DG e del DS, preso atto della lettera di supporto della Regione, e ascoltati in audizione i Direttori dell'OA di Teramo e di Monte Porzio, il Presidente propone l'avvio delle procedure per</p>

	<p>l'affiliazione a Teramo della Stazione di Campo Imperatore, e per cambiare la denominazione dell'Osservatorio di Teramo in "Osservatorio Astronomico dell'Abruzzo", così che l'operazione possa essere definitivamente deliberata al prossimo CdA.</p>
<p>16. Proposta di convenzione col MAECI</p>	<p>La Direzione Generale per la promozione del Sistema Paese del MAECI ha proposto all'INAF di sottoscrivere una convenzione equivalente a quella sottoscritta del altri Enti di Ricerca per una collaborazione fattiva su azioni di comune interesse nel campo delle relazioni internazionali. La convenzione prevede, tra altre attività comuni, il distacco di una unità di Personale presso il MAECI per la cura della azioni di comune interesse. La Direzione Scientifica ha svolto una ricerca interna di competenze per la individuazione della unità di Personale da distaccare e, in accordo con la menzionata Direzione Generale del MAECI, ha individuato la persona da distaccare. La Direzione Scientifica raccomanda a Presidente e CdA di procedere alla sottoscrizione della del protocollo di intesa, al fine di rendere coerenti e sinergiche le rispettive priorità, programmi e attività per favorire l'internazionalizzazione del sistema della ricerca italiana nei settori dell'astronomia e dell'astrofisica. Alla firma del Protocollo di intesa si aggiunge la sottoscrizione del Convenzione operativa tra i medesimi soggetti pubblici.</p>
<p>17. Proposta di convenzione con la "Città della Scienza"</p>	<p>Si approva un accordo con la Fondazione Idis-Città della Scienza per la partecipazione dell'INAF alla manifestazione denominata "Futuro Remoto" che si terrà nei giorni dal 25 al 28 maggio 2017.</p>
<p>18. Approvazione verbali precedenti</p>	<p>Si approvano i verbali delle Sedute del 24 marzo e del 18 aprile 2017.</p>
<p>19. Richieste provenienti dalle Strutture</p>	<p>Relazionano la Segreteria di Presidenza e il DG. Il CdA prende in esame e approva le seguenti richieste:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. proposta di stipula di un accordo di collaborazione scientifica tra l'Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma ed il Centro Italiano Ricerche Aerospaziali (CIRA); b. approvazione del nuovo Statuto e dei Patti Parasociali del Distretto Tecnologico Sicilia Micro e Nano Sistemi S.c.a r.l.; c. convenzione tra l'Istituto Nazionale di Astrofisica e la Università degli Studi dell'Insubria per il finanziamento di una Borsa di Studio per il XXXIII Ciclo di Dottorato; d. proposta di rinnovo della convenzione tra l'Osservatorio Astrofisico di Arcetri ed il Provveditorato Interregionale per le Opere Pubbliche di Toscana, Umbria e Marche; e. proposta di comodato d'uso di strumentazione scientifica tra l'Osservatorio Astrofisico di Torino e il Museo di Storia Naturale dell'Università degli Studi di Firenze; f. proposta di convenzione tra l'Osservatorio Astronomico di

	<p>Trieste, il Centro Internazionale di Fisica Teorica e la Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati per lo sviluppo di applicazioni di “High-Performance Computing”;</p> <p>g) convenzione tra l'Istituto Nazionale di Astrofisica e la Università degli Studi di Cagliari per il finanziamento di una Borsa di Studio per il XXXIII Ciclo di Dottorato.</p>
Prossimo CdA	<p>Il prossimo CdA avrà luogo il 23 giugno. Il materiale istruito dagli Uffici di competenza in forma definitiva, incluso le bozze di Delibera, saranno resi disponibili ai Consiglieri e agli Organi di Controllo una settimana prima, cioè il 16 giugno, insieme all'OdG. Tutte le istanze da inserire all'OdG dovranno essere indirizzate al Presidente e inviate all'apposito indirizzo di e-mail che sarà attivato a breve, in base alle istruzioni disponibili sulla pagina Web di Presidenza al link “Segreteria Tecnica del CdA” che sarà disponibile a breve.</p>



Finanziamento in risposta al Bando SKA-CTA

Relazione del Presidente

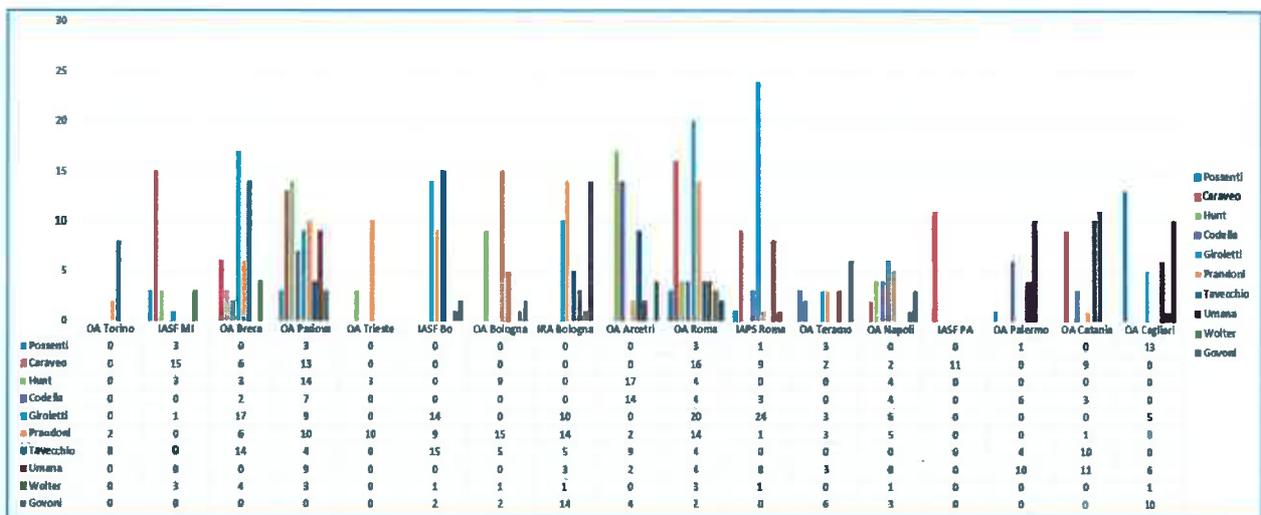
Premessa. La relazione prodotta dal Consiglio Scientifico riguardo alla risposta della comunità al Bando SKA-CTA evidenzia che le 10 proposte pervenute sono tutte di buona qualità. Sulla base dei rapporti dei *referee*, il CS ha anche stilato un ranking di merito che vede le proposte classificate con punteggi che oscillano fra 1.3 e 3.1 in una scala da 1 a 5 (il punteggio minore corrisponde ad un ranking migliore). La relazione prodotta dal Direttore Scientifico propone qualche lieve correttivo ai punteggi che configura la seguente graduatoria finale:

Proponente	Tematica	Ranking	Budget (€)
Caraveo	CTA	1.1	799.800
Possenti	SKA	1.3	360.000
Hunt	SKA	1.5	684.705
Giroletti	SKA-CTA	1.6	800.000
Codella	SKA	1.7	800.000
Prandoni	SKA	1.8	800.000
Tavecchio	CTA	2.0	800.000
Umana	SKA	2.5	742.000
Govoni	SKA	3.1	529.400
Wolter	SKA	3.2	227.500
TOTALE			6.543.405

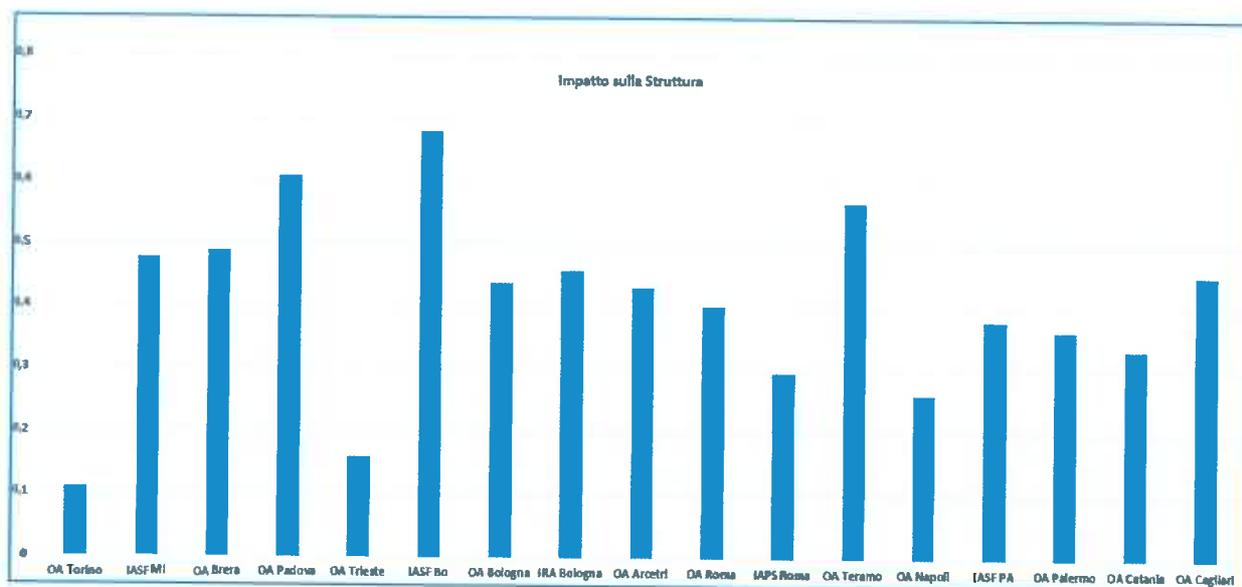
Considerazioni generali. Il totale del budget richiesto supera di più di un fattore 2 il budget allocato (3.000.000 €), ma la risposta al bando è da considerare un successo, sia per la qualità delle proposte, sia per la partecipazione che appare robusta in quasi tutte le Strutture, e che indica che le due tematiche sono oggetto di grande attenzione e interesse da parte della comunità. In questo senso, uno dei principali obiettivi del bando è stato certamente raggiunto, e cioè *migliore la consapevolezza della comunità scientifica sulle caratteristiche strumentali delle due infrastrutture e la loro accessibilità, sviluppare la collaborazione fra diversi gruppi di ricercatori e Associati dell'INAF su progetti coordinati relativi alla scienza abilitata da esse.* Il Presidente esprime pertanto il suo apprezzamento per

l'impegno e l'attitudine collaborativa che emerge dalle proposte. Non va dimenticato che insieme a E-ELT, SKA e CTA rappresentano le più prestigiose infrastrutture da terra dell'astronomia moderna. Si tratta di asset che assumono sempre più un carattere strategico per il futuro dell'Umanità, che potrebbero produrre nel breve-medio termine cambiamenti culturali epocali, e che comunque rappresentano anche contesi di innovazione e sviluppo tecnologico di alto profilo. E di conseguenza, la competizione dei paesi industrializzati e dei paesi emergenti e l'attenzione politica per consolidare la loro presenza in questi che si configurano come veri e propri asset strategici, è evidente. In CTA abbiamo già un indiscusso ruolo leader, testimoniato dall'assegnazione degli HQ al nostro Paese, e dalla rimarchevole linea di credito che ci ha aperto il Governo sul fronte dei finanziamenti. In SKA, oltre ad essere presenti ed efficaci in diversi WPs, siamo in corsa per installare in Italia la *Integration Test Facility*, che costituirà il cuore dello sviluppo e della qualificazione dei prototipi, e non va dimenticato che queste tecnologie rappresentano il futuro delle telecomunicazioni. Non c'è dubbio che il consolidamento e il proseguimento del nostro ruolo leader in questi progetti passa necessariamente per lo sviluppo e il consolidamento della scienza che sta a monte di questo intreccio di interessi politici e industriali.

Fatte queste premesse, può risultare istruttivo fare un'analisi di massima di alcuni dati aggregati che emergono dalle proposte. Il grafico che segue illustra la distribuzione per Struttura del capitale umano censito nelle proposte.



Sebbene nel grafico sono contenute delle ripetizioni, in quanto alcune unità di personale sono coinvolte in due proposte, si evince un buon coinvolgimento della maggior parte delle Strutture in tutte le proposte, e tenuto conto che ogni proposta affronta tematiche differenti, questo indica un emergente interesse "at large" della comunità per la varietà di tematiche scientifiche in questione, anche se alcune Strutture mostrano un interesse un po' più "narrow". Può essere anche utile valutare a grandi linee "impatto sulle Strutture" di ognuna delle proposte. Assumendo a titolo del tutto esemplificativo che la dimensione di una data Struttura sia rappresentabile dal totale del capitale umano che ospita, il rapporto fra il numero di unità di personale coinvolto nelle proposte in ogni Struttura (eliminando i doppioni) e questo parametro, offre un indicatore dell'impatto che il Bando ha avuto in ogni Struttura.



Il grafico evidenzia un ruolo relativamente marginale di Torino e Trieste, che potrebbe però essere dovuto ad un sostanziale impegno di FTE già su altri fronti. A prima vista appare un impatto debole anche sullo IAPS-Roma e sull'OA Napoli. In realtà presso lo IAPS le proposte in questione vedono un censimento di circa una cinquantina di unità, il che non è poco per una Struttura con una vocazione primaria verso le missioni spaziali, in cui evidentemente è già coinvolto buona parte del capitale umano, ed è apprezzabile l'interesse manifestato per le grandi infrastrutture da terra, complementari alle attività spaziali. In tutte le altre Strutture si registra un impatto che oscilla fra il 35% e il 70%, il che è certamente un buon risultato.

Dalla graduatoria emerge che alcune proposte a guida di radioastronomi, anche già pesantemente coinvolti in SKA, non risultano nella parte superiore della classifica. In linea di principio, questo non costituisce un particolare campanello d'allarme: tutte le proposte sono state classificate di buona qualità, e i punteggi assegnati oscillano tutti in un range di adeguata qualità scientifica e gestionale. Volendo invece cogliere l'aspetto positivo di questa graduatoria, non c'è dubbio che emerge una forte determinazione della comunità non specialistica a consolidare i propri interessi per l'utilizzo scientifico di queste infrastrutture, e questo costituisce un importante risultato.

-----0-----

Assegnazioni di budget. Sebbene tutte le proposte siano scientificamente valide, non tutte possono essere finanziate. I criteri da adottare in questa sede sono necessariamente i seguenti. Il giudizio dei *referee* e la conseguente graduatoria stilata dal CS e dal DS per gli aspetti di propria competenza, sono da rispettare. La graduatoria potrebbe essere utilizzata per finanziare per intero i primi progetti fino ad esaurimento del budget. In alternativa, la graduatoria può essere utilizzata per finanziare un maggior numero di progetti introducendo una rimodulazione del budget proporzionale al punteggio.

A valle di un approfondimento coi Consiglieri e col Direttore Scientifico, si è ritenuto opportuno adottare la seconda ipotesi, adottando la seguente tabella di rimodulazione, che vede finanziati i primi sette progetti, in cui tutte le Strutture dell'INAF sono coinvolte, e di cui due sono dedicati a CTA, quattro a SKA ed uno a CTA e SKA:

Proponente	Tematica	Budget allocato	Budget richiesto	Percentuale erogata
Caraveo	CTA	679.830	799.800	85%
Possenti	SKA	306.000	360.000	85%
Hunt	SKA	410.823	684.705	60%
Giroletti	SKA-CTA	480.000	800.000	60%
Codella	SKA	480.000	800.000	60%
Prandoni	SKA	320.000	800.000	40%
Tavecchio	CTA	320.000	800.000	40%
TOTALI		2.996.653	5.044.505	

Si invitano i Responsabili dei progetti a elaborare col Direttore Scientifico il piano di rimodulazione.

Il Presidente

Nichi D'Amico



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

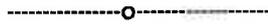
Relazione del Presidente

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, e che la cosa potrà essere risolta solo attraverso un significativo aumento del FOE, o attraverso la possibilità di utilizzo di finanziamenti pluriennali come avviene presso gli Atenei.

Opportunità offerte dal D.Lgs. 218. Il D.Lgs. 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 D.Lgs. 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 budgettarie 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 D.Lgs. 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 D.Lgs. 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.

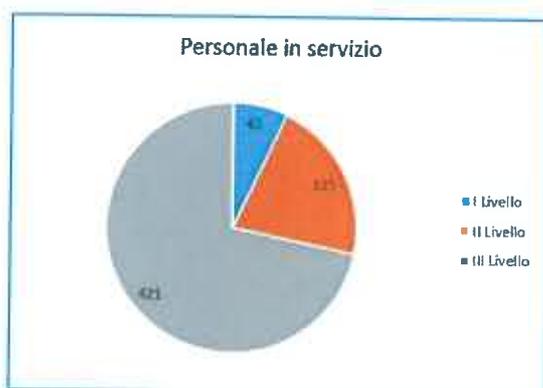
	Livelli I-III	%	Livelli IV-VIII e Dirigenti II	%	Totale
Personale T.I. in servizio	587	59%	400	41%	987
Pianta Organica	731	60%	483	40%	1214

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 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

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 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.

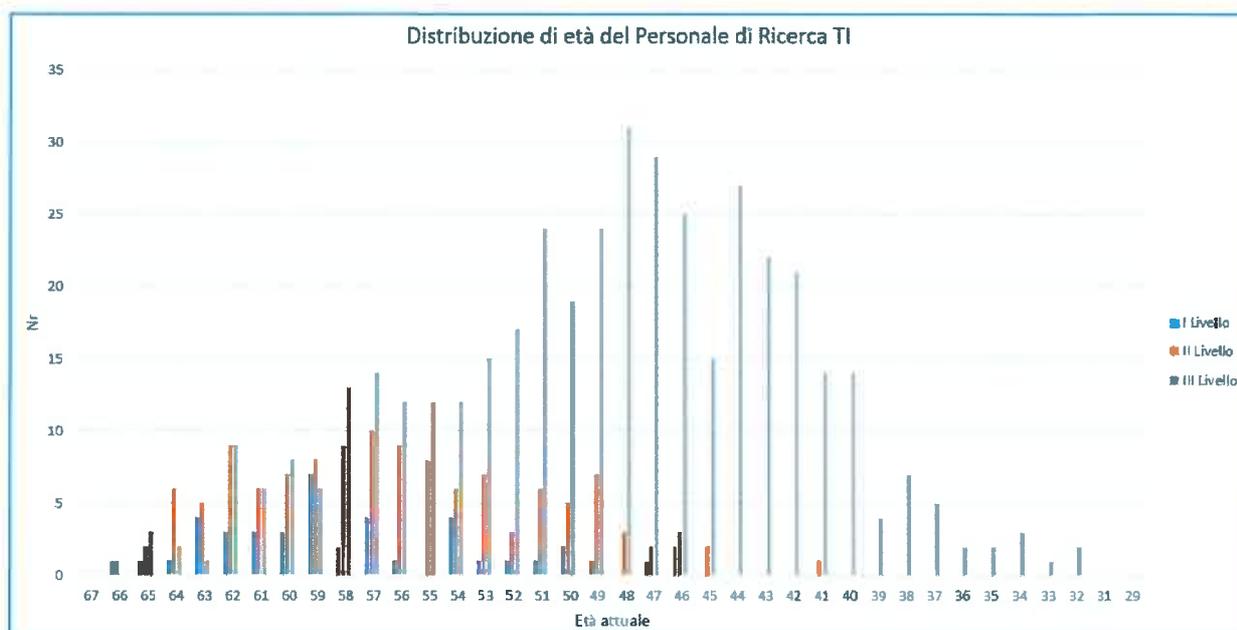
eventuali nuovi posti da mettere a bando, anche per equilibrare la copertura di aree tematiche di interesse per l'Istituto non del tutto contemplate nel bando in questione.

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.

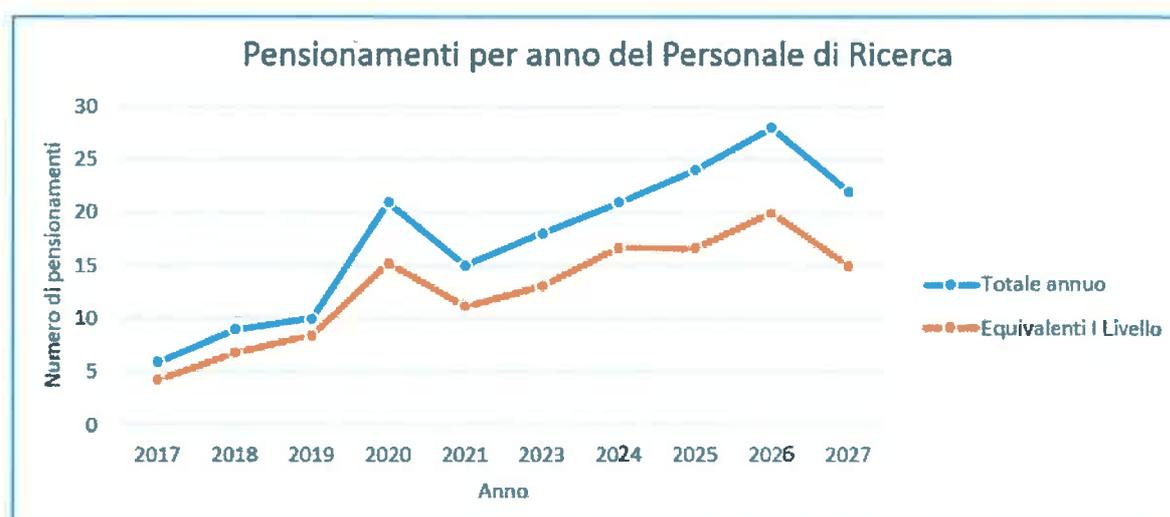
Fermo restando il principio che in base alle disposizioni del D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218, l'INAF potrà ulteriormente ampliare l'organico in base alle disponibilità finanziarie di cui il CdA riterrà di potere disporre nella sua programmazione pluriennale, e fermo restando il fatto che il CdA potrà 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.

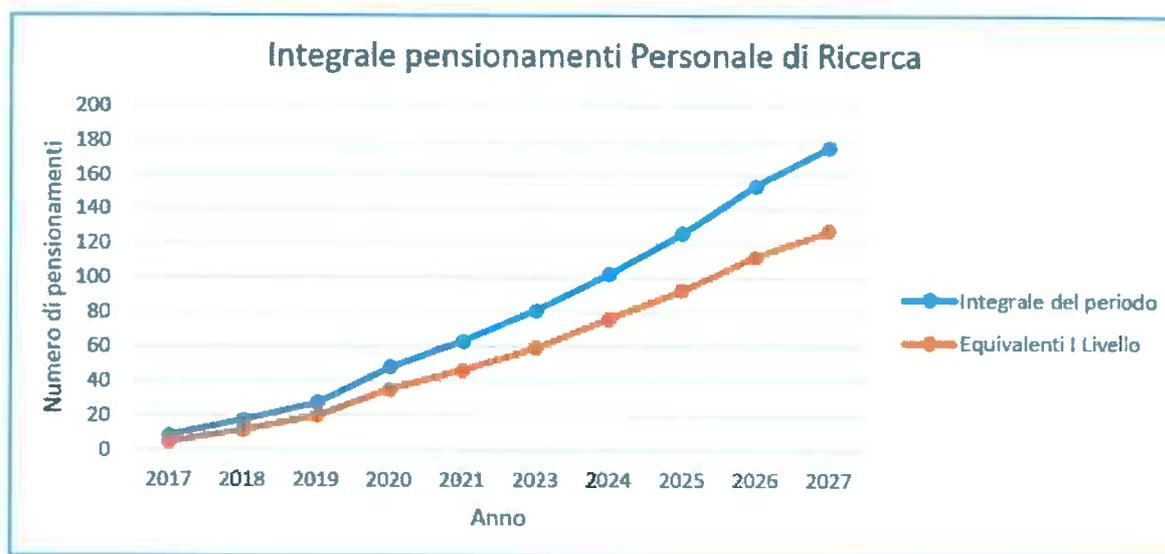
⁵ Posto che il D.Lgs. 218 consente agli EPR di procedere a nuove assunzioni entro il limite del 80% delle entrate a bilancio registrate in media nel triennio precedente all'anno di riferimento, e posto che le entrate in questione nel caso dell'INAF superano attualmente i 100 M Euro, a fronte di un FOE 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 D.Lgs. 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 D. Lgs. 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% / 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 affrontato in prima battuta solo il problema del budget per le assunzioni di personale di Ricerca, e si è assunto di garantire un turn-over del 100% per il personale dei Livelli IV-VIII, salvo la necessità di alcuni profili specifici addizionali che dovesse emergere presso alcune sedi. In ogni caso la questione sarà affrontata nello specifico in una successiva riunione del CdA.

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 di Ricerca 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 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;

e la seguente **Delibera per l'avvio di azioni di approfondimento**:

- 1) deliberare di dare mandato alla Direzione Generale di quantificare puntualmente le economie consolidate stimate nella presente relazione, e di valutare di conseguenza la sostenibilità di tutte le iniziative proposte nella delibera di indirizzo, in particolare il numero di posizioni di III Livello per le quali si dispone ad oggi di un budget consolidato; la relazione sarà portata all'attenzione del CdA nella seduta successiva per le deliberazioni del caso;
- 2) 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 PTA2016-2018 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, a valere sul prossimo PTA 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 nell'ambito del prossimo PTA 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; una ricognizione delle esigenze di posizioni di III Livello basata su quanto sarà stato quantificato dalla Direzione Generale al punto 1) della presente Delibera. La relazione sarà portata all'approvazione del CdA nella seduta successiva per l'approvazione;

- 3) 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 di approfondimento, anche eventualmente in deroga al PTA 2016-2018 in vigore, una volta accertata la copertura economica di cui al punto 1);
- 4) 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 1) fino all'epoca delle nuove assunzioni, avanzo che il CdA pianificherà di utilizzare opportunamente per interventi "una tantum";
- 5) 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;
- 6) 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.
- 7) 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;
- 8) 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:

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

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

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

Cioè 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.