

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2021 – 2023**

(ADOTTATO CON DELIBERA DEL C.D.A. N. 41 DEL 20/07/2021)

INDICE

1. Premessa	3
2. Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	5
2.1 Le verifiche da compiere per la redazione del Piano	6
2.2 Valutazione finanziaria della spesa per il personale	6
2.2.1 Stato dell'organizzazione e dell'organico e calcolo del costo della dotazione organica vigente	7
2.2.2 Calcolo delle capacità assunzionali	8
2.3.2 La Mappatura dei fabbisogni	9
2.4 Programmazione delle assunzioni da realizzare nel triennio 2021/2023	10

1. Premessa

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, predisposto nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 51 del 28 settembre 2020;
- il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- il PTFP, si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

Richiamato l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n.75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

La disciplina dei piani triennali dei fabbisogni di personale prevede che tali strumenti siano destinati a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili con gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

Visto il comma 3 dell'art 6 che dispone che *"in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art.2, comma 10 bis, del decreto 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n.135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione"*.

Il concetto di fabbisogno implica quindi un'analisi di tipo quantitativo, riferita al contingente di personale necessario per la realizzazione degli obiettivi dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, oltre che di tipo qualitativo, riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali, rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, tenendo conto altresì delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Secondo le linee di indirizzo, il piano triennale:

- non deve essere più basato "sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate", quali complesso delle risorse umane suddivise per categoria e profilo professionale necessarie allo svolgimento dell'attività dell'ente per il conseguimento degli obiettivi e le finalità istituzionali delle amministrazioni, "discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate";
- "si sviluppa ... in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata".

Il piano non è uno strumento per attuare la dotazione organica astratta, ma lo strumento strategico per "individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini", documento programmatico "modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione".

Nella nuova disciplina la dotazione organica discende dal documento di programmazione dei fabbisogni, come "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile", imposta come vincolo esterno dalla legge, "fermo restando che per gli enti non sottoposti al patto di stabilità interno "l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente".

L'art. 1, comma 562 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, dispone che gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo

periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno.

Il dm 03/09/2019 stabilisce quanto segue:

- (art. 2) le regioni a statuto ordinario, per la determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, utilizzano le seguenti definizioni:

a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti relativi ai titoli I, II e III, come rilevati negli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata, ivi inclusi, per le finalità di cui al presente decreto, quelli relativi al Servizio sanitario nazionale, e al netto dell'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all'ultima annualità considerata.

- (art. 4, c. 1) il valore soglia del rapporto della spesa del personale delle regioni a statuto ordinario che rientrano nella fascia demografica da 4.000.000 a 4.999.999 abitanti, quali la Regione Piemonte, rispetto alle entrate correnti come definite in precedenza, non deve essere superiore al 9,5 per cento;

- (art. 4, c. 2) le regioni a statuto ordinario che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come sopra definite, inferiore ai valori soglia definiti dal comma 1, come di seguito indicato;

- (art. 5) in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le regioni a statuto ordinario, nel limite del valore soglia definito, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 10% nel 2020, al 15% nel 2021, al 18% nel 2022, al 20% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Il DM 3 settembre 2019 di cui sopra, che si applica alle regioni a statuto ordinario, non dice nulla sull'assoggettamento o meno degli enti regionali ai vincoli stabiliti dalle nuove disposizioni.

Il Piano andrà quindi predisposto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e delle risorse finanziarie disponibili, tenendo conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di personale sopra citati, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

Con riferimento agli adempimenti normativi, la cui inosservanza determina il divieto di procedere a nuove assunzioni, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, è necessario che gli Enti provvedano a:

- 1) adottare il Piano della performance, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- 2) adottare il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198);
- 3) rispettare l'obbligo di contenimento della spesa di personale come previsto dalla normativa suddetta con riferimento al valore dell'anno 2008 (art. 1, commi 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 4) verificare l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 2, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
- 5) approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997 n.449; art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
- 6) trasmettere il piano triennale dei fabbisogni al Dipartimento della Funzione pubblica entro trenta giorni dalla sua adozione in esecuzione di quanto previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001;
- 7) rispettare i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato ove previsto nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9, comma 1 quinquies del Decreto Legge n.113/2016);
- 8) rispettare gli obblighi di certificazione dei crediti (art.9, comma 3-bis del Decreto legge 29 novembre 2008, n.185, convertito dalla legge 28 gennaio 2009 n.2, modificato dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66).

Di conseguenza le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla verifica dell'effettivo rispetto dei vincoli normativi vigenti in materia di assunzioni e di spese di personale.

In particolare con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai punti da 1) a 5), si dà atto che:

- il Piano della Performance 2021 è stato adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 30/03/2021;
- il Piano Triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità, a norma dell'art 48, comma 1, del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165 è stato adottato per il triennio 2021 -2023 con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 40 del 20/07/2021;
- viene rispettato l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore dell'annualità 2008 come previsto dall'art. 1, commi 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296:
- in sede di ricognizione annuale è stata evidenziata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (giusta deliberazione del CdA n°10 del 01/03/2021).

Con riferimento al punto 5) e 6), si dà atto che con il presente provvedimento si è avviata la procedura di adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 - 2023 e che, una volta perfezionatosi, il Piano sarà trasmesso alla RGS. Gli ulteriori parametri di virtuosità che incidono sul piano occupazionale (punti 7, 8), allo stato delle informazioni in possesso, risultano rispettati.

Dato atto che in data 14/05/2021 è stata esperita l'informativa sindacale.

Visto che i contenuti del presente provvedimento sono stati trasmessi all'organo di revisione contabile che in data 19/07/2021 ha rilasciato parere positivo in ordine al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e del principio di contenimento complessivo della spesa.

Dato atto che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale rimane salvo, per tutto il triennio 2021/2023, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

Riservatasi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Programma triennale del fabbisogno del personale, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione.

Tutto ciò premesso e considerato il Consiglio di Amministrazione adotta il seguente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2021-2023.

2. Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è un atto di programmazione attraverso il quale l'organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ai sensi dell'art. 4, comma 1 del D. Lgs. n.165/2001, è tenuto ad "assicurare le esigenze di funzionalità e ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio" (art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449) e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La pianificazione del personale è finalizzata pertanto a "ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, indicando le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 nel testo modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75).

Pertanto la programmazione occupazionale si ispira a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, nei limiti della sostenibilità finanziaria delle scelte organizzative adottate e nel rispetto dei vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni e di spese di personale, vincoli che hanno fortemente ridotto l'autonomia organizzativa dell'ente. Il fabbisogno di personale viene definito sotto il profilo quantitativo, con riferimento al contingente numerico di unità di personale necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente, e sotto il profilo qualitativo, in considerazione delle categorie e profili professionali rispondenti alle esigenze funzionali ed organizzative dell'ente.

Il presente Piano, relativo al periodo 2021-2023, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata¹. Tale pianificazione interviene a valle:

- delle modifiche intervenute su funzioni e compiti assunti dall'IRES Piemonte

¹ Il precedente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (2020-2022) è stato adottato con delibera n. 51 del C.d.A. del 28/09/2020.

- dei principali atti di programmazione delle attività di ricerca per i prossimi anni.

Essa tiene conto sia dei nuovi fabbisogni di personale registrati nel corso dell'ultimo anno, sia del nuovo quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative recentemente intervenute, con il d.lgs. n. 75/2017 e s.m.i. e con la legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), in materia di reclutamento ed assunzioni di personale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

2.1 Le verifiche da compiere per la redazione del Piano

Il Piano triennale dei fabbisogni si articola in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6 ter del d.lgs 165/2001. Per giungere alla redazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale occorre:

- definire le attività da svolgere nell'arco di tre anni;
- adottare il Piano triennale coerentemente con la definizione delle attività pluriennali, da soddisfare con contratti di lavoro a tempo indeterminato e attività, invece, connesse ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, come previsto dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 165/2001.

Per questo motivo il Piano Triennale di Fabbisogni di Personale è costruito sulla base delle attività previste nel Programma Triennale di Ricerca dell'IRES Piemonte (2020-2022) e dei suoi aggiornamenti annuali².

Nel nuovo sistema la dotazione organica cessa di avere la centralità precedentemente prevista. Il comma 3 dell'articolo 6 novellato del 165/2001 dispone *"in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art.2, comma 10 bis, del decreto 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n.135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione."*

La dotazione organica viene costruita con la pianificazione dei fabbisogni e consiste nella fotografia del personale in servizio, da verificare annualmente, in quanto potrebbe modificarsi sia sul piano quantitativo che qualitativo. La dotazione organica sarà dunque basata su due grandezze:

- il personale in servizio, connesso alla pianificazione delle attività da svolgere (dotazione di fatto);
- gli spazi assunzionali utilizzabili se la pianificazione triennale evidenzia necessità lavorative che richiedono un maggiore apporto di personale, da dimostrare di anno in anno.

2.2 Valutazione finanziaria della spesa per il personale

Il concetto di dotazione organica si trasforma in termini finanziari, cioè in valore economico che è determinato dal costo della dotazione organica di fatto e cioè dal costo del personale dipendente e da quella teorica, vale a dire dal costo relativo alle facoltà assunzionali. Pertanto, la dotazione organica ha un limite finanziario determinato:

- dal costo del personale dipendente;
- dal costo quantificato secondo i vincoli assunzionali a legislazione vigente.

E' necessario, inoltre, calcolare ed indicare la consistenza della dotazione organica, intesa come limite economico posto dal legislatore (all'art. 6 ter, *"nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima"*) e cioè *"il POTENZIALE FINANZIARIO MASSIMO"* derivante dal costo della dotazione organica vigente.

Ai fini dell'applicazione del principio di contenimento della spesa di cui al comma 562 della legge n.296/2006, gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno non devono superare il corrispondente ammontare della spesa di personale dell'anno 2008, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'Irap, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali.

² Il Programma Triennale 2020-2022 è stato approvato dal Consiglio d'Amministrazione in data 27 maggio 2020 delibera n. 26. Il Programma annuale di ricerca per il 2021 è stato approvato in data 1° febbraio 2021 dal Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 1/2021. In data 26 gennaio 2021 il Comitato Scientifico dell'IRES Piemonte aveva espresso parere favorevole.

Dal rendiconto relativo all'annualità 2008 la consistenza della spesa sostenuta per il personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296) risulta essere pari a € 3.617.014,05 che rappresenta il limite massimo entro il quale la spesa per il personale deve essere contenuta.

Dai dati di consuntivo 2020 la consistenza della spesa sostenuta per il personale è pari ad € 3.167.852,87 calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, rispettosa quindi del limite di cui sopra con un delta pari ad € 449.161,18.

2.2.1 Stato dell'organizzazione e dell'organico e calcolo del costo della dotazione organica vigente

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 20 del 2 maggio 2019 è stato adottato un assetto organizzativo, in base al quale l'Istituto è composto da 7 strutture stabili: la Direzione, 4 strutture stabili che assumono la denominazione di aree di ricerca (Economia, Salute, Società, Territorio) e 2 strutture stabili finalizzate all'erogazione di servizi trasversali (Servizi amministrativi e Servizi per la Ricerca). Prevede, inoltre, 4 strutture temporanee.

Ogni struttura stabile ha un dirigente responsabile, che svolge il compito di coordinatore. Nell'ambito di tale organizzazione è previsto il Board della Ricerca, composto da tutti i dirigenti dell'Istituto, che contribuisce alle decisioni operative assunte dall'ente in termini di programmazione delle attività di ricerca, verifica dell'attuazione del programma annuale e messa a punto delle strategie di reclutamento e formazione del personale.

Tale assetto organizzativo è stato modificato con deliberazione n° 69 del 21/12/2020 e prevede 8 strutture stabili articolate in 2 Strutture di coordinamento (Amministrazione e Politiche regionali e valutazione) e 6 Strutture di area di ricerca (Crescita sostenibile e sviluppo territoriale, Sviluppo economico e finanza territoriale, Sviluppo rurale e agroalimentare, Mercato del lavoro e coesione sociale, Demografia, trasformazioni sociali e competenze della popolazione, Salute e sviluppo del sistema sanitario).

La situazione al 31 dicembre 2020 del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato dell'Istituto è la seguente,

DIPENDENTI

N. 48 (DI CUI 22 A TEMPO DETERMINATO)

Così suddivisi:

CATEGORIA	TOTALE
B	1
C	2
D1 -D3	39
DIRIGENTI	6*
TOTALE	48

n. 1 Dirigente con funzioni di direttore

Nella tabella seguente vengono riportati i dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2020

DIRIGENTE	DIRIGENTI	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE DIPENDENTE A T. IND.
	RESPONSABILI STRUTTURE AREA DI RICERCA	DIRIGENTE RICERCATORE	5*
	RESPONSABILE SERVIZI PER LA RICERCA	DIRIGENTE RICERCATORE	1
			6
CATEGORIA D	CATEGORIA D - ACCESSO GIURIDICO	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE DIPENDENTE A T. IND.
	D1	FUNZIONARI RICERCATORI	6
	D1	FUNZIONARI AMMINISTRATIVO	5
	D3	FUNZIONARI AMMINISTRATIVO	2
	D3	FUNZIONARI RICERCATORI	2
	D3	FUNZIONARI TECNICI	2

			17
CATEGORIA C	CATEGORIA C	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE DIPENDENTE A T. IND.
	C1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	2
CATEGORIA	CATEGORIA B	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE DIPENDENTE A T. IND.
	B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	1
			TOTALE 26

n. 1 Dirigente con funzioni di direttore

Il costo complessivo della spesa di personale a tempo determinato e indeterminato alla data del 31/12/2020 pari ad € 3.167.852,87 al netto dei rinnovi contrattuali è calcolato sommando i costi individuali dei dirigenti e del personale delle singole posizioni economiche:

- il trattamento fondamentale
- il trattamento accessorio
- gli oneri riflessi a carico del datore di lavoro.

IL POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO DELLA SPESA PER PERSONALE COMPLESSIVA dell'Istituto risulta di EURO 3.617.014,05

2.2.2 Calcolo delle capacità assunzionali

Il calcolo viene effettuato sul personale dipendente cessato applicando un turn over del 100% così come previsto dall'art. 1 comma 562 della Legge 296/006.

Nella tabella seguente vengono riportate le cessazioni intervenute nel corso degli ultimi esercizi finanziari:

CESSATI 2011-2015

Categoria D * tabellare 1/1/2009	tabellare +13.ma	indennità di comparto * 12 mesi	irap 8,5% su trattamento fondamentale	oneri riflessi (26,68%)	totale
2011 1 dipendente Cat. D	22.930,56	59,4	1.954,15	6.132,01	31.076,12
2013-3 dipendenti di categoria D	68.791,68	178,2	5.862,44	18.396,03	93.228,35
2013 1 dipendente di categoria B	19.749,08	44,76	1.682,48	5.279,71	26.756,02
2015 1 dip cat D	22.930,56	59,4	1.954,15	6.132,01	31.076,12
					182.136,61

CESSATI 2018

2018 1 dip cat D	23.980,09	59,4	2.043,36	6.412,03	32.494,87
					32.494,88

CESSATI 2019

2019 1 dip cat D1	23.980,09	59,4	2.043,36	6.412,03	32.494,87
2019 1 dip. Cat. D3	27.572,84	59,4	2.348,74	7.370,57	37.351,55
					69.846,42

Totale cessati **284.477,91**

Cessati 2013-2014-2015 DIRIGENZA

Dirigenti	tabellare +13.ma	vacanza contrattuale	irap (8,5%)	Oneri riflessi (26,68)	
1 dirigente responsabile	43.310,90	314,73	3.708,18	11.639,32	58.973,13
1 dirigente staff professional	43.310,90	314,73	3.708,18	11.639,32	58.973,13
					117.946,26

Cessati 2019 DIRIGENZA					
Dirigenti	tabellare +13.ma	vacanza contrattuale	irap (8,5%)	Oneri riflessi (26,68%)	
2 dirigenti responsabili	43.310,90	314,73	3.708,18	11.639,32	117.946,26
Cessati 2020					
Dirigenti	tabellare +13.ma	vacanza contrattuale	irap (8,5%)	Oneri riflessi (26,68%)	
2 dirigenti responsabili	€ 43.310,90	314,73	3.708,18	11.639,32	117.946,26
Cessati 2021					
2 dirigente	90.521,54	633,62	7.748,18	24.320,20	123.223,54

Totale cessati Dirigenza **€ 477.062,32**

Il totale della capacità assunzionale al 31/12/2020 a seguito delle cessazioni intervenute e come sopra riportate a cui si aggiungono le cessazioni di due dirigenti intervenute nel primo semestre 2021 è pari ad **€ 761.540,23**.

A seguito del processo di stabilizzazione avviato nel corso dell'anno 2020 sono stati assunti con decorrenza 01 gennaio 2021 a tempo pieno e indeterminato n° 7 dipendenti categoria D3 profilo professionale Funzionario Ricercatore e n° 1 dipendente categoria D1 profilo professionale Funzionario Assistente alla Ricerca come previsto nel Piano di Fabbisogni di Personale 2020/2022. Le suddette stabilizzazioni non hanno generato una maggiore spesa in quanto già contabilizzata nella spesa di personale a tempo determinato sino al 31/12/2020.

La capacità assunzionale di cui sopra di **€ 761.540,23**, è stata utilizzata per € 293.955,74 per le stabilizzazioni di personale a tempo determinato.

Pertanto la nuova capacità assunzionale è pari ad **€ 467.584,49**, mentre la maggiore spesa massima di personale, tenuto conto del limite di cui al comma 562 della Legge 296/2006, è pari ad **€ 449.161,18**.

2.3.2 La Mappatura dei fabbisogni

In base ad una prima analisi organizzativa, alla mappatura delle competenze interne all'Istituto e all'ampliamento delle funzioni assegnate all'Istituto, si ritiene che l'Istituto debba dotarsi di:

- di figure dirigenziali per la copertura di posizioni vacanti previste dall'assetto organizzativo vigente;
- personale qualificato in attività di ricerca e assistenza alla ricerca tale da rafforzare, in modo equilibrato, la dotazione di personale assegnato alle Strutture di ricerca all'interno del nuovo assetto organizzativo, contemperando la necessità di sostituzione delle competenze consolidate dell'Istituto con le funzioni più recentemente assegnate.

Per quanto riguarda le posizioni dirigenziali, la presenza di posizioni vacanti da tempo, l'uscita per pensionamento recentemente avvenuto o programmato di un numero rilevante di dirigenti in aree cruciali per l'attività dell'Istituto e l'attribuzione della posizione di direttore ad un dirigente interno, hanno determinato una situazione che si può affrontare solo in parte attraverso una riallocazione delle competenze fra i dirigenti presenti. Pertanto si è proceduto, già nel dal precedente Piano, ad un, seppur parziale, rimpiazzo di posizioni dirigenziali.

Nel corso del 2021 si verificherà un'ulteriore cessazione di personale dirigenziale. Pertanto, in questa programmazione, si intende confermare il rimpiazzo di talune posizioni dirigenziali.

Viene quindi confermata la necessità di coprire due ulteriori posizioni dirigenziali afferenti, rispettivamente, all'area Salute (Area di ricerca Salute e sviluppo del sistema sanitario) ed economia (Area di ricerca Sviluppo economico regionale e finanza territoriale), le cui procedure di reclutamento sono attualmente in corso.

Si intende rafforzare, inoltre, la disponibilità della funzione dirigenziale nell'Amministrazione attivata tramite comando, ampliandone la presenza, a tempo parziale, presso l'Ires. A questo fine è stata avanzata richiesta all'Amministrazione di appartenenza del dirigente in questione.

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale, si valuta opportuno confermare le assunzioni, tramite stabilizzazione, di personale in posizioni che da più lungo tempo sono state coperte con forme flessibili, in quanto esse costituiscono un contributo essenziale a consolidate attività istituzionali svolte dall'Ires nella ricerca e nel supporto a rilevanti progetti per la Regione, collocate negli ambiti dell'analisi del mercato del lavoro, del terzo settore ed dell'immigrazione e integrazione sociale).

Inoltre si conferma la necessità di coprire, per quanto concesso dalla capacità assunzionale disponibile, le posizioni in ambiti di più recente interesse dell'Istituto, in particolare in tema di analisi sulla salute e del sistema universitario).

Nel presente piano quindi si ripropongono le assunzioni tramite stabilizzazione di personale precario già previste nel Piano 2020-22, con riferimento all'annualità 2021 (4 assunzioni)³. Inoltre si intende utilizzare parte della capacità assunzionale disponibile all'ulteriore copertura di posizioni nei seguenti ambiti:

- Istruzione e mercato del lavoro, con particolare riferimento all'analisi del mercato del lavoro, delle politiche attive del lavoro e dei fabbisogni professionali, ambito nel quale, anche a seguito del venir meno nel 2020 di un rilevante riferimento dirigenziale, si richiede un presidio solido, riferendosi ad attività istituzionali di rilievo da svolgere;
- Studi sul sistema universitario, dando stabilità alle risorse che erano state previste per le attività dell'Osservatorio sul diritto allo studio universitario, a seguito del passaggio di queste funzioni all'Ires;
- Valutazione delle tecnologie sanitarie, ambito che necessita di ulteriore rafforzamento, a supporto della realizzazione dei programmi riferiti alle funzioni trasferite all'Ires in materia sanitaria.

2.4 Programmazione delle assunzioni da realizzare nel triennio 2021/2023

A seguito della disamina contenuta nel punto precedente che definisce la mappatura dei fabbisogni, nella programmazione delle assunzioni da realizzare nel prossimo triennio si dovrà tener conto delle esigenze generali di seguito elencate:

- consolidare la struttura dirigenziale dell'Istituto;
- giungere ad una stabilizzazione del personale qualificato che ha collaborato con l'Istituto in questi anni, al fine di non disperdere le capacità professionali acquisite e che sono adesso indispensabili per la prosecuzione delle attività di ricerca in specifici ambiti;
- ampliare il personale di ricerca con competenze attualmente carenti nell'Istituto mediante un reclutamento che individui profili professionali di alta qualità e preparazione nelle scienze sociali ed economiche;
- avviare il rinnovamento dell'Istituto con l'apertura a giovani ricercatori e analisti in grado di assicurare nei prossimi anni il ricambio generazionale necessario.

Al fine di consentire un'attuazione efficace del reclutamento del personale secondo le linee sopra richiamate, si ritiene di dover procedere con gradualità nell'utilizzo della capacità assunzionale, prevedendo in questo Piano un utilizzo parziale della disponibilità, riservandosi di procedere ad un aggiornamento dello stesso nel corso dell'anno individuando gli ulteriori fabbisogni di personale da soddisfare prioritariamente. Tale implementazione è motivata dalla verifica che potrà emergere da una più estesa operatività del nuovo assetto organizzativo, a seguito del reclutamento dei dirigenti e delle stabilizzazioni finora previste, nonché delle nuove esigenze che provengono dall'Amministrazione regionale nei confronti delle attività dell'Ires, in una fase densa di nuovi interventi, in primis attraverso la nuova Programmazione europea dei fondi di coesione e il Piano nazionale di ripresa e resilienza.

³ Nel Piano 2020-2022 era previsto un processo di stabilizzazione per 8 dipendenti nel 2020 e 4 dipendenti nel 2021. Tale processo è stato realizzato per la parte riguardante il 2020, con presa di servizio delle 8 figure individuate il 1 gennaio 2021, mentre le 4 assunzioni previste nel 2021 vengono confermate e riproposte per l'anno in corso nel presente Piano.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (2021-2023) dovrà rispettare il limite di spesa di **euro 3.617.014,05** registrata nel 2008 e calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 562 della Legge 296/2006.

La capacità assunzionale per l'anno in corso è pari ad **€ 467.584,49** mentre l'incremento di spesa di personale, tenuto conto del limite della spesa 2008, è pari ad **€ 449.161,18**.

Considerate le capacità assunzionali dell'Ente, si ritiene pertanto, alla luce dei fabbisogni individuati, di attivare nel triennio 2021-23 procedure di assunzione a tempo indeterminato sulla base dell'art. 20 comma 1 e comma 13 del D.lgs n. 75/2017 (superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni) per il personale non dirigenziale. Per le posizioni dirigenziali si prevede di attivare procedure di reclutamento mediante concorso e attraverso le modalità previste dall'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Pertanto si può prevedere la seguente programmazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato da reclutare nel triennio 2021-2023:

Piano occupazionale su una capacità assunzionale di € 467.584,49

Anno 2021

Cat.	Profilo Professionale	Ambito	N.	Costo annuale (trattamento accessorio escluso)	Anno di riferimento per le procedure concorsuali o stabilizzazioni	Modalità di reclutamento
Dirigente	Responsabile di Struttura di coordinamento	Esperto Amministrativo	1	-	2021	Art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 comma 2 sexies (assegnazione temporanea da pubbliche amministrazioni)
Dirigente	Responsabile di Struttura di area di ricerca	Esperto in Analisi sulla salute della popolazione, politiche per la salute, organizzazione e gestione del sistema sanitario regionale	1	61.611,77	2021	Concorso
Dirigente	Responsabile di Struttura di area di ricerca	Esperto in Analisi dell'economia regionale, delle politiche economiche regionali e della finanza territoriale	1	61.611,77	2021	Concorso
D3	Funzionario Ricercatore	Salute e tecnologie sanitarie	1	37.351,56	2021	Stabilizzazione
D3	Funzionario Ricercatore	Immigrazione e integrazione sociale	2	37.351,56	2021	Stabilizzazione
D3	Funzionario Ricercatore	Ambiente e territorio	1	37.351,56	2021	Stabilizzazione
D3	Funzionario Ricercatore	Istruzione e lavoro	1	37.351,56	2021	Stabilizzazione

D3	Funziario Ricercatore	Analisi sul sistema universitario	1	37.351,56	2021	Stabilizzazione
D3	Funziario Ricercatore	Valutazione delle tecnologie sanitarie	1	37.351,56	2021	Stabilizzazione

Utilizzo della capacità assunzionale nel 2021 pari a Euro 384.684,46

Anno 2022

Cat.	Profilo Professionale	Ambito	N.	Costo annuale (trattamento accessorio escluso)	Anno di riferimento per le procedure concorsuali o stabilizzazioni	Modalità di reclutamento

Anno 2023

Cat.	Profilo Professionale	Ambito	N.	Costo annuale (trattamento accessorio escluso)	Anno di riferimento per le procedure concorsuali o stabilizzazioni	Modalità di reclutamento