

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
2020 – 2022**

**(ADOTTATO CON DELIBERA DEL C.D.A. N.51 DEL 28  
SETTEMBRE 2020)**

## INDICE

1. Premessa .....	3
2. Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale .....	4
<b>2.1 Le verifiche da compiere per la redazione del Piano</b> .....	<b>4</b>
<b>2.2 Valutazione finanziaria della spesa per il personale</b> .....	<b>5</b>
2.2.1 Stato dell'organizzazione e dell'organico e calcolo del costo della dotazione organica vigente.....	5
2.2.2 Costo del personale in servizio al 31 dicembre 2020 (tenuto conto delle cessazioni previste nel 2021) .....	6
2.2.2 Calcolo delle capacità assunzionali (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014) .....	6
<b>2.3 L'analisi dei Fabbisogni</b> .....	<b>8</b>
2.3.1 La Mappatura delle Competenze in servizio.....	9
2.3.2 La Mappatura dei fabbisogni.....	9
<b>2.4 Programmazione delle assunzioni da realizzare nel triennio 2020/2022</b> .....	<b>10</b>

## 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 2019-2021, predisposto nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 47 del 3 dicembre 2018 e l'aggiornamento per l'anno 2019 è stato approvato con delibera n. 32 del 20 giugno 2019;
- 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.

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. 3 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"*.

Visto l'art. 3 comma 5, della legge n.114/2014, così come modificato dall'articolo 4 comma 3 della legge n.125/2015 che stabilisce, per le regioni per gli anni 2014 e 2015, quale limite del contingente di personale da assumere, quello corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa del personale di ruolo cessato nell'anno precedente e per gli anni 2016 e 2017 la predetta capacità assunzionale è fissata nella misura del 80%. A decorrere dal 2018 è pari al 100%.

Dato atto che in data 24/09/2020. è stata esperita l'informativa sindacale.

Dato atto che, ai sensi e per gli effetti di cui al novellato art. 33 del D.Lgs n. 165/2001, l'ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero.

Verificato, altresì, che non sono emerse situazioni di soprannumero né di eccedenze per l'anno 2020.

Dato atto che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale rimane salvo, per tutto il triennio 2020/2022, 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 2020-2022.

## 2. Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è il principale strumento di indirizzo delle politiche di ampliamento e valorizzazione del personale dell'Istituto. Il presente Piano, relativo al periodo 2020-2022, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata<sup>1</sup>. Tale pianificazione interviene a valle:

- delle modifiche intervenute su funzioni e compiti assunti dall'IRES Piemonte
- 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: il primo anno è quello finanziario e ogni anno il Piano va aggiornato
- 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 annuali<sup>2</sup>.

Nel nuovo sistema la dotazione organica cessa di avere la centralità attualmente 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. 3 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. La dotazione organica consiste nella fotografia del personale in servizio, da verificare annualmente, poiché sul piano quantitativo e qualitativo qualche figura presente nell'immagine potrà modificarsi, sparire o aggiungersi. La dotazione organica sarà dunque basata su due grandezze:

- il personale in servizio, connesso dalla 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.

---

<sup>1</sup> Il precedente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (2019-2021) è stato adottato con delibera n. 47 del C.d.A. del 3/12/2019 ed il suo aggiornamento per l'anno 2019 è stato adottato con delibera n. 32 del 20 giugno 2019. Il presente documento dal titolo "Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2020-2022" è da ritenersi inclusivo di tutti gli aggiornamenti relativi al 2019.

<sup>2</sup> 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 2019 è stato approvato in data 29 ottobre 2018 dal Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 44/2018. In data 22 ottobre 2018 il Comitato Scientifico dell'IRES Piemonte aveva espresso parere favorevole.

## 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 a tempo indeterminato 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. 3 ter, "nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima") e cioè "il POTENZIALE FINANZIARIO MASSIMO" derivante dal costo della dotazione organica vigente.

### 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 in corso di riconfigurazione. Il nuovo assetto 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 dotazione organica vigente è quella deliberata dal Consiglio di Amministrazione n. 17 dell'8 luglio 2015 è risulta la seguente

personale dirigente n. 10 unità

personale di categoria D, n. 24 unità di cui n. 17 con livello economico di accesso 1 e n. 7 con livello economico di accesso 3

personale di categoria C, n. 4 unità

personale di categoria B, n. 1 unità con livello economico di accesso B1

	<b>Dotazione organica</b>
Dirigenti	10 unità'
Categoria D	24 unità
Categoria C	4 unità
Categoria B	1unità
<b>Totale</b>	<b>39</b>

Il costo è calcolato sommando i costi individuali dei dirigenti e del personale delle singole posizioni economiche:

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

**IL POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO DELLA SPESA PER PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO dell'Istituto risulta di EURO 2.848.987,84.**

**2.2.2 Costo del personale in servizio al 31 dicembre 2020 (tenuto conto delle cessazioni previste nel 2021)**

Il costo è calcolato sommando i costi individuali dei dirigenti e del personale delle singole posizioni economiche:

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

**PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO, PER PROFILI E CATEGORIA AL 31 dicembre 2019**

DIRIGENTE	DIRIGENTI	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE DIPENDENTE A T. IND.
	RESPONSABILI STRUTTURE STABILI	DIRIGENTE RICERCATORE	2
	RESPONSABILI STRUTTURE DI PROGETTO	DIRIGENTE RICERCATORE	3
	RESPONSABILE SERVIZI PER LA RICERCA	DIRIGENTE RICERCATORE	0
			5
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
			<b>TOTALE 25</b>

Fatti i relativi calcoli, il **COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO PRESENTE AL 31 DICEMBRE 2020** dell'Istituto risulta di **EURO 2.264.139,17**

**2.2.2 Calcolo delle capacità assunzionali (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014)**

Il calcolo viene effettuato sul personale dirigente e non dirigente cessato in base alle seguenti percentuali.

**PERSONALE NON DIRIGENTE**

2017	2018	2019
80% spesa cessati 2016	80% spesa cessati 2017	100% spesa cessati 2018
<b>RIFERIMENTI</b>	Art.3 comma 5 l114/2014 modificata art 4 comma 3 legge 125/2015	

**PERSONALE DIRIGENTE**

2017	2018	2019
80% spesa cessati 2016	80% spesa cessati 2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018
<b>RIFERIMENTI</b>	Art.3 comma 5 l114/2014 modificata art 4 comma 3 legge 125/2015	

Per il calcolo delle capacità assunzionali occorre considerare il costo tabellare iniziale (da CCNL 2018) per 13 mensilità più la quota delle indennità di comparto a carico del bilancio + la vacanza contrattuale + IRAP e oneri riflessi. Non si considerano né la RIA, né le progressioni orizzontali, né il salario accessorio in godimento. Il calcolo si fa per l'intero anno.

**CESSATI 2013-2015**

Categoria D	tabellare +13.ma	indennità di comparto * 12 mesi	irap 8,5% su trattamento fondamentale	oneri riflessi	totale
2013 *3 dipendenti di categoria D	71.940,27	178,2	6.130,08	19.236,09	<b>97.484,60</b>
2013 1 dipendente di categoria B	20.652,45	44,76	1.759,26	5.520,73	<b>27.977,20</b>
2015 1 dip cat D	23.980,09	59,4	2.043,36	6.412,03	<b>32.494,88</b>
					<b>157.956,72</b>

IL COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO NON DIRIGENTE CESSATO FINO AL 31 DICEMBRE 2017 risulta di Euro 157.956,72. Il 60% di tale cifra corrisponde a Euro **94.774,03**.

**CESSATI 2018**

2018 1 dip cat D	23.980,09	59,4	2.043,36	6.412,03	<b>32.494,88</b>
------------------	-----------	------	----------	----------	------------------

**CESSATI 2019**

2019 1 dip cat D1	23.980,09	59,4	2.043,36	6.412,03	<b>32.494,88</b>
2019 1 dip. Cat. D3	27.572,84	59,4	2.348,74	7.370,57	<b>37.351,56</b>

IL COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO NON DIRIGENTE CESSATO NEL CORSO DEL 2018 e 2019 risulta di 102.341,32. Il 100% di tale cifra corrisponde a Euro **102.341,32**

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	<b>58.973,13</b>
1 dirigente staff professional	€ 43.310,90	314,73	3.708,18	11.639,32	<b>58.973,13</b>
				Totale	<b>117.946,26</b>

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	<b>117.946,26</b>

Cessati 2020 -2021 DIRIGENZA					
Dirigenti	tabellare +13.ma	vacanza contrattuale	irap (8,5%)	Oneri riflessi (26,68)	
3 dirigenti responsabili	€ 43.310,90	314,73	3.708,18	11.639,32	<b>176.919,39</b>

IL COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO DIRIGENTE CESSATO FINO A 31 DICEMBRE 2017 risulta di Euro 117.946,26. Il 60% di tale cifra corrisponde a Euro **70.767,75**.

**IL COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO DIRIGENTE CESSATO NEL CORSO DEL 2019 risulta di Euro 117.946,26. Il 100% di tale cifra corrisponde ad Euro 117.946,26**

**IL COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO DIRIGENTE CESSATO NEL CORSO DEL 2020 O CHE CESSERA' NEL CORSO DEL2021 risulta di Euro 176.919,39. Il 100% di tale cifra corrisponde ad Euro 176.919,39**

Pertanto, le capacità assunzionali, spesa calcolata sulla percentuale del 60% del quantum economico del personale del comparto e dirigente cessato anni 2013/2015 e, calcolata sulla percentuale del 100% del quantum economico del personale cessato anno 2018 -2019-2020-2021 , è di euro **562.748,75. (Tabella 1)**

**Tabella 1**

	<b>Costo del personale</b>	<b>Limite finanziario</b>
Personale dipendente non dirigente cessato nel periodo 2013-2015	157.956,72	<b>94.774,03</b>
Personale dipendente dirigente cessato nel periodo 2013-2015	117.946,26	<b>70.767,75</b>
Personale dipendente dirigente cessato nel 2019	117.946,26	117.946,26
Personale dipendente dirigente cessato nel 2020-21	176.919,39	176.919,39
Personale dipendente non dirigente cessato nel 2018 D1	32.494,88	<b>32.494,88</b>
Personale dipendente non dirigente cessato nel 2019 D1	32.494,88	<b>32.494,88</b>
Personale dipendente non dirigente cessato nel 2019 D3	37.351,56	<b>37.351,56</b>
<b>Totale</b>	<b>673.109,95</b>	<b>562.748,75</b>

### **2.3 L'analisi dei Fabbisogni**

Alla fine del 2009 l'Istituto fu oggetto di una riorganizzazione, che portò anche ad un leggero potenziamento della dotazione organica costituita in precedenza da 45 posizioni, di cui 15 di tipo dirigenziale. La nuova dotazione organica manteneva fermo il numero di dirigenti e di funzionari con responsabilità direttive, ritenendolo adeguato alle esigenze dell'Istituto. Si intervenne, invece, sul profilo professionale di assistente alla ricerca appartenente alla categoria C, che fu incrementato da quattro a sei unità. La nuova dotazione fu così composta da 47 posizioni.

Nel marzo del 2014, dopo il trasferimento all'Istituto delle funzioni in precedenza attribuite all'Agenzia Regionale per i Servizi Sanitari - A.Re.S.S. (l.r. 8/2013 art. 40; d.G.R. 11-6309 del 27/08/2013), l'organizzazione dell'Istituto aveva previsto cinque Poli di ricerca, un'area dedicata ai servizi conservazione e diffusione della conoscenza e si confermava un'area dedicata esclusivamente ai servizi amministrativi. I vincoli di bilancio consigliarono una riorganizzazione di tipo prevalentemente funzionale e a costo zero, senza modificazioni strutturali che, in base alla legge regionale n. 23/2008 (Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale), avrebbero richiesto l'approvazione di una Delibera della Giunta regionale. La dotazione organica veniva confermata nella consistenza già deliberata dal Consiglio di Amministrazione nel 2013, che l'aveva ridotta di ben 5 unità, portandola a 42. (2 unità in meno di qualifica dirigenziale, 2 in meno di categoria C ed una in meno di categoria B).

Nel 2015 la dotazione organica della dirigenza veniva ulteriormente ridotta a 10 unità, con la soppressione di ulteriori 3 posizioni (deliberazione Consiglio di Amministrazione n.17 dell'8 luglio 2015. La dotazione organica della dirigenza risultava, pertanto, al 1 gennaio 2016 coincidente con il personale in servizio.

A partire dal mese di gennaio 2018 - il personale di ricerca è aumentato di 19 unità a tempo determinato, grazie all'approvazione e successiva attuazione del Piano triennale per il Fabbisogno del Personale (2017-2019). Altre cinque assunzioni di personale a tempo determinato sono avvenute a gennaio 2019.



Attualmente il numero del personale con contratto a tempo determinato è pari a 22 unità.

Nel corso del 2019 il numero di dirigenti in servizio è sceso di 2 unità, nel corso del 2020 si ridurrà di ulteriori 2 unità e ulteriormente di una unità nel 2021, a seguito di mobilità esterna e, soprattutto, pensionamenti.

### **2.3.1 La Mappatura delle Competenze in servizio**

Oggi il personale in servizio a tempo indeterminato risulta di 25 unità,:

- 5 dirigenti (di cui 1 con funzioni di direttore)- 17 funzionari
- 2 collaboratori amministrativi C
- 1 esecutore amministrativo B

Il personale in servizio con contratto di lavoro flessibile a tempo determinato risulta pari a 22 unità, distribuito nel modo seguente per profilo professionale:

- 2 Sviluppo rurale
- 2 Istruzione e lavoro
- 3 Analisi sul sistema universitario
- 4 Valutazione delle tecnologie sanitarie
- 5 Salute e tecnologie sanitarie
- 1 Analisi e valutazione delle politiche pubbliche
- 3 Immigrazione e integrazione sociale
- 1 Crescita sostenibile e sviluppo territoriale
- 1 Assistente alla ricerca

Di queste, 21 posseggono i requisiti per la stabilizzazione diretta (art. 20 comma 1 e comma 13 del D.lgs n. 75/2017).

### **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:

- personale dirigente per la copertura di posizioni vacanti previste dall'assetto organizzativo vigente, in corso di ridefinizione secondo le linee adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- 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 in corso di adozione, 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, determinano una situazione che si può affrontare solo in parte attraverso una riallocazione delle competenze fra i dirigenti presenti. Pertanto occorre procedere ad un, seppur parziale, rimpiazzo di posizioni dirigenziali.

Si ritiene, quindi, di dover procedere alla copertura della posizione dirigenziale nell'Amministrazione.

Tenuto conto del ruolo di coordinamento che già viene svolto con efficacia per la presenza di una posizione organizzativa di coordinamento nella Struttura, la posizione dirigenziale potrebbe essere coperta anche con soluzioni a tempo parziale.

Inoltre si ravvisa la necessità di coprire due ulteriori posizioni dirigenziali afferenti, rispettivamente, all'area salute (Area Salute e sviluppo del sistema sanitario) ed economia (Area Sviluppo economico regionale e finanza territoriale).

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale, si valuta opportuno coprire, tramite stabilizzazioni, posizioni che da più lungo tempo sono state coperte con personale con contratti 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 in diversi ambiti (istruzione, formazione e mercato del lavoro, sviluppo rurale, terzo settore ed immigrazione).

Inoltre è necessario coprire, proporzionalmente alle possibilità offerte dalla capacità assunzionale, le posizioni in ambiti di più recente interesse dell'Istituto (fra queste le principali riguardano gli ambiti di analisi sulla salute, sul sistema universitario, sulla valutazione delle politiche).

## **2.4 Programmazione delle assunzioni da realizzare nel triennio 2020/2022**

Nella programmazione delle assunzioni da realizzare nel prossimo triennio si dovrà tener conto di diverse esigenze e necessità (indicate nel seguito in ordine di priorità):

- 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, in particolare sul fronte dell'analisi e valutazione delle politiche pubbliche, 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.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (2020-2022) dovrà rispettare il limite di spesa di euro 2.826.887,92, valore determinato dalla spesa del personale dipendente 2020-2021 (2.264.139,17) e spesa delle capacità assunzionali (562.748,75). Tale valore dovrà essere rideterminato di anno in anno, sulla base delle variazioni nell'organico e nelle funzioni svolte dall'Istituto, nonché di eventuali modifiche normative. Resta in ogni caso da rispettare il limite teorico potenziale massimo di cui si è detto sopra (valore della dotazione organica vigente) di Euro 2.848.987,84.

Considerate le capacità assunzionali dell'Ente, si ritiene pertanto, alla luce dei fabbisogni individuati, di attivare nel triennio 2020-22 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..

Le procedure di reclutamento sopra indicate potranno essere effettuate tenendo conto che l'art. 11 comma 1 del Decreto legislativo n. 218 del 2016 deroga la procedura obbligatoria di mobilità per i ricercatori e che dalla Legge n. 56/2019 –“Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione” si evince che le PA non hanno più l'obbligo, bensì la facoltà di espletare la mobilità in maniera propedeutica rispetto ai concorsi.

Pertanto si può prevedere la seguente programmazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato da reclutare nel triennio 2020-2022, tenendo conto che il costo per un dipendente di Categoria **D3** è di **€ 37.351,56** per un dipendente di categoria **D1** è di **€ 32.351,56** ed il costo per un dirigente è di **€ 58.973,13**.

**Piano occupazionale su una capacità assunzionale di € 562.748,75**

Anno 2020

Cat.	Profilo Professionale	Ambito	N.	Costo annuale (trattamento accessorio escluso)	Anno di riferimento per le procedure concorsuali o stabilizzazioni	Modalità di reclutamento
<b>Dirigente</b>	Responsabile di Struttura di coordinamento	Esperto Amministrativo	1	-	2020	Art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 comma 2 sexies (assegnazione temporanea da pubbliche amministrazioni)
<b>Dirigente</b>	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	<b>58.973,13</b>	2020	Concorso
<b>Dirigente</b>	Responsabile di Struttura di area di ricerca	Esperto in Analisi dell'economia regionale, delle politiche economiche regionali e della finanza territoriale	1	<b>58.973,13</b>	2020	Concorso
<b>D1</b>	Funzionario Ricercatore	Assistente alla ricerca	<b>1</b>	<b>32.351,56</b>	2020	Stabilizzazione
<b>D3</b>	Funzionario Ricercatore	Sviluppo rurale	1	<b>37.351,56</b>	2020	Stabilizzazione
<b>D3</b>	Funzionario Ricercatore	Istruzione e lavoro	1	<b>37.351,56</b>	2020	Stabilizzazione
<b>D3</b>	Funzionario Ricercatore	Analisi sul sistema universitario	2	<b>37.351,56</b>	2020	Stabilizzazione
<b>D3</b>	Funzionario Ricercatore	Valutazione delle tecnologie sanitarie	2	<b>37.351,56</b>	2020	Stabilizzazione
<b>D3</b>	Funzionario Ricercatore	Analisi e valutazione delle politiche pubbliche	1	<b>37.351,56</b>	2020	Stabilizzazione

## Anno 2021

Cat.	Profilo Professionale	Ambito	N.	Costo annuale (trattamento accessorio escluso)	Anno di riferimento per le procedure concorsuali o stabilizzazioni	Modalità di reclutamento
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	Crescita sostenibile e sviluppo territoriale	1	37.351,56	2021	Stabilizzazione

## Anno 2022

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