

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2017-2019

(Adottato con delibera n. 27 del C.d.A. del 13/11/2017)

IRES Piemonte – Istituto di Ricerche Economico Sociali
Via Nizza, 18 • 10125 Torino • Tel. +39 011 6666411 • Fax +39 011 6696012
info@ires.piemonte • www.ires.piemonte.it C.F. 80084650011 • P.I. 04328830015



1.PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimento	Sanzione	Riferimenti
Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001).	art. 39, c. 1, legge n. 49/1997; -art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; comma 557-quater , legge n. 296/2006.
Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti	art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; -circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.

1.2 La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;

1.3 FACOLTÀ ASSUNZIONALI Art 3 comma 5 d.l. 90/2014

PERSONALE NON DIRIGENTE

2017	2018	2019
80% spesa cessati 2014- 2015-2016 (DM 24/7/2014) + resti triennio precedente	100% spesa cessati 2017 (DM 10/4/2017) + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018
RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.	

PERSONALE DIRIGENTE

2017	2018	2019
80% spesa cessati 2016 (+ resti triennio 2014-2016-60%)	100% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018
RIFERIMENTI	Cfr. art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014,	

Per il calcolo delle capacità assunzionali occorre distinguere tra personale dirigente e non, e considerare:

- Il costo tabellare iniziale (da CCNL 2009) 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.

Per il calcolo della spesa per le nuove assunzioni si utilizzano le medesime voci di spesa di cui sopra.

Tenendo conto delle modalità di calcolo sopra riportate si redige il seguente prospetto:

Cessati 2013-16 COMPARTO						
Categoria D	tabellare +13.ma	indennità di comparto * 12 mesi	irap 8,5% su trattamento fondamentale	oneri riflessi	vacanza contrattuale	totale
2013 *3 dipendenti di categoria D	68.791,68	178,2	5.906,30	18.533,69	515,97	93.925,84
2013 1 dipendente di categoria B	19.749,08	44,76	1.694,39	5.317,10	140,14	26.945,47
2014 1 mese dip di cat. D						
2015 11 mesi dip cat D	22.930,56	59,4	1.968,72	6.177,75	170,69	31.307,40
						152.178,71

60% del costo dei cessati totale 91.307,22

Pertanto, la capacità assunzionale a tempo indeterminato, calcolata sulla percentuale del 60% del quantum economico del personale del comparto cessato (€ 152.178,71) è per il triennio 2017/2018/2019 di 3 unità di categoria D il cui costo è di € 31.307,86.

	tabellare +13.ma	indennità di comparto * 12 mesi	irap	oneri riflessi	vacanza contrattuale	totale
Costo teorico nuova assunzione						
1 dipendente di categoria D	22.930	59,4	1.968,72	6.177,75	171,99	31.307,86

Cessati 2013-2014-2015-2016 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
				Totale	117.946,26

1.4. ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Il limite percentuale di cui al comma precedente non si applica, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze

temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.

2.1 L'organizzazione.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 19 marzo 2014 è stato adottato l'attuale assetto organizzativo dell'Ente .

Nel processo di riorganizzazione i vincoli posti dalla spending review hanno indotto il Consiglio di Amministrazione a procedere verso forme di risparmio notevoli che hanno visto una contrazione della dotazione di personale di ben 5 unità (più del 10% del personale) quale esito del blocco del turnover del personale a seguito di pensionamento. Tutto ciò avviene in una situazione di mutate condizioni lavorative che vedono già da tempo una riduzione degli "stabilizzati" e un incremento delle figure occupazionali precarie, necessarie a far fronte alle nuove esigenze funzionali e settoriali richieste.

Le ultime assunzioni a tempo indeterminato risalgono al 2008; successivamente, l'Istituto ha avviato e concluso due procedure per assunzioni a tempo determinato, complessivamente per quattro unità di categoria D, profilo professionale ricercatore. Contratti triennali che si sono conclusi alla fine del 2013.

Nell'ultimo periodo si è stati costretti a rivolgersi verso forme di lavoro ancora più precario, soprattutto per lo svolgimento delle funzioni sanitarie, collaborazioni e consulenze ex. art. 6 del d.lgs 165/2001.

La dotazione organica, dopo l'ultima riorganizzazione del Consiglio di Amministrazione del 2014 risultava la seguente:

- direzione
- personale dirigente n. 13 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. 6 unità
- personale di categoria B, n. 1 unità con livello economico di accesso

Tabella 1 Dotazione organica e personale in servizio 2014

	Dotazione organica	Posti coperti	Indisponibili	in Itinere	Vacanti
Dirigenti	13	12	1*	0	0
Categoria D	24	19	0	0	5
Categoria C	4	4	0	0	0
Categoria B	1	1	0	0	0
Totale	42	36	1*	0	5

*) n.1 dirigente Indisponibile: incarico del direttore

Con deliberazione n.17 del 8 luglio 2015 il Consiglio di Amministrazione modificava la dotazione organica del personale dirigente portando la stessa da 13 a 10 unità.

Tabella 1 - Dotazione organica e personale in servizio nel 2016

- direzione
- 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

	Dotazione organica	Posti coperti	Vacanti
Dirigenti	10	10	0
Categoria D	24	18	6
Categoria C	4	4	0
Categoria B	1	1	0
Totale	39	33	6

DOTAZIONE ORGANICA AL 1° GENNAIO 2017 PER PROFILI PROFESSIONALI

DIRIGENTE	DIRIGENTI	PROFILO PROFESSIONALE	N. IN DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
	<i>RESPONSABILI</i>	DIRIGENTE RICERCATORE	5	5	0
	<i>STAFF</i>	DIRIGENTE RICERCATORE	4	4	0
	<i>RESPONSABILE</i>	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	1	1	0
			10	10	0
CATEGORIA D	CATEGORIA D LIVELLO DI ACCESSO GIURIDICO	PROFILO PROFESSIONALE	N. IN DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
	<i>D1</i>	FUNZIONARI RICERCATORI	12	6	6
	<i>D1</i>	FUNZIONARIO TECNICO	1	1	0
	<i>D1</i>	FUNZIONARI PROF. AMMINISTRATIVO	6	6	0
	<i>D3</i>	FUNZIONARI RICERCATORI	2	2	0
	<i>D3</i>	FUNZIONARI TECNICI	3	3	0
			24	18	6

CATEGORIA	CATEGORIA C	PROFILO PROFESSIONALE	N. IN DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
		COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4	4	0
			4	4	0
CATEGORIA	CATEGORIA B	PROFILO PROFESSIONALE	N. IN DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
		ESECUTORE AMMINISTRATIVO	1	1	0
			1	1	0
			TOTALE 39	TOTALE 33	TOTALE 6

Totale spesa personale oneri inclusi 2014-2016

	2014	2015	2016
Totale spesa di personale oneri inclusi Irap esclusa	2.955.000,00	2.728.600,00	2.555.261,31
Spesa media triennio	2.746.287,10		

Spesa presunta anno 2017 euro 2.600.000,00

3. LA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2017/2019

3.1 L'analisi del fabbisogno di personale, per unità di specializzazione, profilo professionale e livello economico è rappresentata nella seguente tabella:

PIANO FABBISOGNO PERSONALE 2017/18/19			
	Profilo Ricercatore, cat. D, liv economico 1 o 3	Profilo Assistente alla ricerca (elaboraz./rendicontaz./tecnico) (cat. D)	Profilo Amministrativo (cat. D)
Anno 2017 contratti a tempo determinato			
Istruzione e Lavoro (Osservatorio per le Università e il Diritto allo Studio Universitario)	3 Unità liv. Ec. 3	1 Unità liv. Ec. 1	0 Unità
Anno 2018 contratti a tempo determinato			
1. Analisi e valut. delle politiche pubbliche	5 Unità liv. Ec. 3	2 Unità liv. Ec. 1	0 Unità
2. Ambiente e spazi urbani	1 Unità liv. Ec. 3	1 Unità liv.ec. 1	0 Unità
3. Centro di Documentazione e Biblioteca	0 Unità	0 Unità	0 Unità
4. Contabilità e auditing finanziario	0 Unità	0 Unità	0 Unità
5. Cultura e promozione della conoscenza	0 Unità	0 Unità	0 Unità
6. Editoria e comunicazione	0 Unità	1 Unità liv.1	0 Unità
7. Elaborazione Dati e Sistemi Informativi	0 Unità	0 Unità	0 Unità
8. Finanza territoriale e fisco	0 Unità	0 Unità	0 Unità
9. Gestione del personale	0 Unità	0 Unità	0 Unità
10. Immigrazione e integrazione sociale	2 Unità liv. Ec. 3	1 Unità liv.ec. 1	0 Unità
11. Industria e servizi	2 Unità liv. Ec. 3	0 Unità	0 Unità
12. Informatica e logistica	0 Unità	0 Unità	0 Unità
13. Istruzione e Lavoro	2 Unità liv. Ec. 3	0 Unità	0 Unità
14. Popolazione e società	0 Unità	1 Unità liv.ec. 1	0 Unità
15. Progettazione Europea	1 Unità liv. Ec. 3	1 Unità liv.ec. 1	0 Unità
16. Programmazione e controllo di gestione	0 Unità	1 Unità liv.ec. 1	0 Unità
17. Protocollo, contratti e convenzioni	0 Unità	0 Unità	0 Unità
18. Salute e tecnologie sanitarie	10 Unità liv. Ec. 3	2 Unità liv. Ec. 1	1 Unità liv. Ec. 1
19. Sviluppo rurale e agroalimentare	3 Unità liv. Ec. 3	0 Unità	0 Unità
20. Trasporti e mobilità	1 Unità liv. Ec. 3	1 Unità liv.ec. 1	0 Unità
Anno 2018 contratti a tempo indeterminato			
	2 Unità liv. Ec. 3	1 unità liv.ec. 1	
Anno 2019 contratti a tempo indeterminato			
1. Analisi e valut. delle politiche pubbliche			
2. Ambiente e spazi urbani			
3. Centro di Documentazione e Biblioteca			
4. Contabilità e auditing finanziario			1.Unità liv.ec 1*
5. Cultura e promozione della conoscenza			
6. Editoria e prodotti editoriali			
7. Elaborazione Dati e Sistemi Informativi			
8. Finanza territoriale e fisco			
9. Gestione del personale			
10. Immigrazione e integrazione sociale			
11. Industria e servizi			
12. Informatica e logistica			
13. Istruzione e Lavoro			
14. Popolazione e società			
15. Progettazione Europea			
16. Programmazione e controllo di gestione			
17. Protocollo, contratti e convenzioni			

18. Salute e tecnologie sanitarie			
19. Sviluppo rurale e agroalimentare			
20. Trasporti e mobilità			

*** in previsione di un pensionamento**

Il costo annuo di un dipendente di categoria D, liv, ec. 3 comprensivo di accessorio e di buoni mensa può variare da circa 48.000,00 a circa 61.000,00 (la differenza è nel trattamento accessorio)

Il costo annuo di un dipendente di categoria D, liv, ec. 1 comprensivo di accessorio e di buoni mensa può variare da circa 43.000,00 a circa 56.000,00 (la differenza è nel trattamento accessorio)

Per Unità di specializzazione, il costo dei fabbisogni triennali rappresentati nella precedente tabella, considerando il costo unitario più basso del dipendente in categoria d1 e in categoria d3 è di circa:

I costi per unità di specializzazione dei contratti a tempo determinato e a tempo indeterminato

Anno 2017 - contratti a tempo determinato	Costo triennale
Istruzione e Lavoro (Osservatorio per le Università e il Diritto allo Studio Universitario)	561.000,00
Anno 2018- contratti a tempo determinato	
1. Analisi e valut. delle politiche pubbliche	978.000,00
2. Ambiente e spazi urbani	273.000,00
3. Centro di Documentazione e Biblioteca	
4. Contabilità e auditing finanziario	
5. Cultura e promozione della conoscenza	
6. Editoria e comunicazione	129.000,00
7. Elaborazione Dati e Sistemi Informativi	
8. Finanza territoriale e fisco	
9. Gestione del personale	
10. Immigrazione e integrazione sociale	417.000,00
11. Industria e servizi	288.000,00
12. Informatica e logistica	
13. Istruzione e Lavoro	288.000,00
14. Popolazione e società	129.000,00
15. Progettazione Europea	273.000,00
16. Programmazione e controllo di gestione	129.000,00
17. Protocollo, contratti e convenzioni	
18. Salute e tecnologie sanitarie	1.827.000,00
19. Sviluppo rurale e agroalimentare	432.000,00
20. Trasporti e mobilità	273.000,00
Anno 2018 - contratti a tempo indeterminato (annuo)	
	139.000,00
Anno 2019 - contratti a tempo indeterminato (annuo)	
	43.000,00

Le procedure di selezione per l'assunzione delle unità di personale sopra descritte saranno avviate in presenza di copertura finanziaria.