

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2019 – 2021**

(ADOTTATO CON DELIBERA DEL C.D.A. N. 47 DEL 3/12/2018)

Indice

1. Premessa	3
2. Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	4
2.1 Le verifiche da compiere per la redazione del Piano	4
2.2 Valutazione finanziaria della spesa per il personale	4
2.2.1 Stato dell'organizzazione e dell'organico e calcolo del costo della dotazione organica vigente	5
2.2.2 Costo del personale dipendente al 31 dicembre 2018	5
2.2.2 Calcolo delle facoltà assunzionali (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014)	6
2.3 L'analisi dei Fabbisogni	7
2.3.1 La Mappatura delle Competenze in servizio	7
2.3.2 La Mappatura dei fabbisogni	8
2.4 Assunzioni a tempo determinato realizzate nel 2018	9
2.5 Programmazione delle assunzioni da realizzare nel triennio 2019/2021	9

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 2017-2019, predisposto nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 27 del 13 novembre 2017;
- 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 27 novembre 2018 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 2018.

Dato atto che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale rimane salvo, per tutto il triennio 2019/2021, 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 2019-2021.

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 2019-2021, 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
- 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 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 (2017-2019) e dei suoi aggiornamenti annuali².

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.

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.

¹ Il precedente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (2017-2019) è stato adottato con delibera n. 27 del C.d.A. del 13/11/2017. Considerato il breve periodo intercorso dall'approvazione di tale Piano e alla luce del fatto che non sono, fino a questo momento, emerse situazioni nuove e non previste, il presente documento dal titolo "Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2019-2021" è da ritenersi inclusivo di tutti gli aggiornamenti relativi al 2018.

² Il Programma Triennale 2017-2019 è stato approvato dal Consiglio d'Amministrazione in data 19 dicembre 2016. 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.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021

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

Dotazione organica vigente (deliberazione Consiglio di Amministrazione luglio 2015 n. 17 dell'8 luglio 2015)

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
Dirigenti	10 unita'
Categoria D	24 unità
Categoria C	4 unità
Categoria B	1unità
Totale	39

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.

Fatti i relativi calcoli, il POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO DELLA SPESA PER PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO dell'Istituto risulta di EURO 2.848.987,84.

Per la stesura del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 si procede:

- al calcolo del costo del personale dipendente a tempo indeterminato al 31 dicembre 2018
- al calcolo delle capacità assunzionali.

2.2.2 Costo del personale dipendente al 31 dicembre 2018

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 2018

DIRIGENTE	DIRIGENTI	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE DIPENDENTE A T. IND.
	<i>RESPONSABILI</i>	DIRIGENTE RICERCATORE	5
	<i>STAFF</i>	DIRIGENTE RICERCATORE	4
	<i>RESPONSABILE</i>	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	1
			10
CATEGORIA D	CATEGORIA D - ACCESSO GIURIDICO	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE DIPENDENTE A T. IND.
	<i>D1</i>	FUNZIONARI RICERCATORI	6
	<i>D1</i>	FUNZIONARI AMMINISTRATIVO	4
	<i>D3</i>	FUNZIONARI AMMINISTRATIVO	2
	<i>D3</i>	FUNZIONARI RICERCATORI	2
	<i>D3</i>	FUNZIONARI TECNICI	3
			17
CATEGORIA C	CATEGORIA C	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE DIPENDENTE A T. IND.
	<i>C1</i>	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4
CATEGORIA	CATEGORIA B	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE DIPENDENTE A T. IND.
	<i>B1</i>	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	1
			TOTALE 32

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021

Fatti i relativi calcoli, il **COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO PRESENTE AL 31 DICEMBRE 2018** dell'Istituto risulta di **EURO 2.621.523,71**

2.2.2 Calcolo delle facoltà 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
RIFERIMENTI	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
RIFERIMENTI	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 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.

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	97.484,60
2013 1 dipendente di categoria B	20.652,45	44,76	1.759,26	5.520,73	27.977,20
2015 1 dip cat D	23.980,09	59,4	2.043,36	6.412,03	32.494,88
					157.956,72

Fatti i relativi calcoli, 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	32.494,88
------------------	-----------	------	----------	----------	------------------

Fatti i relativi calcoli, il **COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO NON DIRIGENTE CESSATO NEL CORSO DEL 2018** risulta di Euro 32.494,88. Il 100% di tale cifra corrisponde a Euro **32.494,88**.

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
				Totale	117.946,26

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021

Fatti i relativi calcoli, 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**.

	Costo del personale	Limite finanziario
Personale dipendente non dirigente cessato nel periodo 2013-2015	157.956,72	94.774,03
Personale dipendente dirigente cessato nel periodo 2013-2015	117.946,26	70.767,75
Personale dipendente non dirigente cessato nel periodo 2018	32.494,88	32.494,88
Totale	308.397,86	198.036,66

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, è di euro **198.036,66**.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (2019-2021) dovrà rispettare il limite di spesa di **euro 2.819.560,37**, valore determinato dalla spesa del personale dipendente 2018 (2.621.523,71) e spesa delle capacità assunzionali (198.036,66). 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**.

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.

L'ultima riorganizzazione interna dell'Istituto è stata approvata 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). Tra le altre cose essa ha dato vita a cinque Poli di ricerca, un'area dedicata ai servizi conservazione e diffusione della conoscenza e si confermava un'area dedicata esclusivamente ai servizi amministrativi (si veda figura 1). 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 previste a breve.

2.3.1 La Mappatura delle Competenze in servizio

Oggi il personale in servizio a tempo indeterminato risulta di 32 unità, (oltre la direzione che peraltro non rientra nel calcolo del costo della dotazione organica:

- 1 direttore (assunto con contratto a tempo determinato di 4 anni nel marzo 2016)
- 10 dirigenti
- 17 funzionari
- 3 collaboratori amministrativi C
- 1 collaboratore tecnico C
- 1 esecutore amministrativo B

A conclusione di questo veloce excursus storico, si portano in evidenza due elementi. In primo luogo, le modifiche normative del 2016 – che saranno descritte più nel dettaglio nel paragrafo successivo – hanno determinato l'abrogazione dell'art. 15 della legge regionale n. 43 del 1991, che conteneva la descrizione della dotazione organica dell'Istituto. La nuova legge prevede che il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto adotti, ai sensi dell'articolo 37 della legge regionale 28 luglio 2008, n. 23 (Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale), i provvedimenti organizzativi di definizione della struttura e di modifica della dotazione organica da sottoporre all'approvazione della Giunta, che informa in proposito il Consiglio regionale. Di fatto la disposizione regionale del 2008 di riorganizzazione degli uffici regionali era stata già applicata con la riorganizzazione del 2009, con l'approvazione della Giunta regionale del nuovo assetto organizzativo dell'Istituto e della nuova dotazione organica.

In secondo luogo le più recenti variazioni nella dotazione organica hanno in realtà ridotto a 40 (compreso il Direttore) le posizioni attivabili (si veda la tabella riportata sotto). Rispetto alla riorganizzazione del 2009 sono state soppresse 5 posizioni dirigenziali e 2 posizioni di categoria C, con una riduzione complessiva pari a circa il 20%. Le posizioni di categoria D sono rimaste invariate (24), anche se al momento 7 di queste posizioni non risultano essere coperte.

Sul totale del personale dipendente a tempo indeterminato, circa il 27% (9 persone) svolge una funzione amministrativa. Di questi il 45% è di categoria C/B. Il personale di ricerca, in senso stretto, è pari al 50% del personale (dirigente e non dirigente) presente in Istituto. Il resto svolge funzioni strumentali alla ricerca (elaborazione dati, gestione del sistema informatico, questioni logistiche, comunicazione ed editoria, biblioteca). L'età media del personale dipendente a tempo indeterminato dell'Istituto è superiore ai 54 anni.

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 qualificato nella programmazione, controllo di gestione e messa a punto di un sistema di qualità dei processi produttivi interni
- personale qualificato in attività di ricerca sociale ed economica in possesso di adeguate competenze nell'utilizzo di metodi quantitativi e qualitativi.

Di seguito una definizione sintetica dei compiti assegnabili al personale da reclutare.

Il personale dedicato alla **Programmazione, Controllo di Gestione e Qualità** deve svolgere i seguenti compiti:

- assistenza tecnica al Direttore per la verifica di un utilizzo efficiente delle risorse finanziarie, per la programmazione delle attività, per la redazione dei programmi di ricerca e per la costruzione dei principali strumenti di bilancio
- supporto operativo nella raccolta di informazioni relative ai diversi centri di costo
- verifica degli scostamenti dei progetti rispetto agli obiettivi assegnati e tempi definiti nella realizzazione delle attività
- preparazione delle reportistica relativa con identificazione delle cause degli scostamenti
- gestione del Sistema della Qualità e applicazione degli strumenti per la valutazione della qualità delle attività svolte dalle unità di specializzazione
- assistenza al lavoro dell'Organismo Indipendente di Valutazione al quale fornisce dati sulla performance delle singole unità di specializzazione
- mantenimento delle procedure atte a garantire la certificazione di qualità e rapporti con gli enti di controllo esterni
- gestione e coordinamento delle attività della Conferenza di ricerca, sotto la supervisione del Direttore e del Presidente del Comitato Scientifico
- aiuto alla Direzione nell'organizzazione dei lavori del Board della ricerca.

Il personale dedicato alla **Ricerca** deve svolgere i seguenti compiti:

- assistenza al Dirigente di riferimento nel disegno e nella realizzazione di progetti di ricerca
- costruzione di indagini campionarie con predisposizione di questionari da somministrare ad una pluralità di soggetti, in base all'ambito di ricerca dell'indagine
- conduzione di interviste di vario tipo (collettive e individuali) per la raccolta di documentazione empirica utile alla realizzazione dei progetti di ricerca
- utilizzo dei principali software statistici per l'analisi quantitativa dei dati raccolti
- redazione di rapporti di ricerca, working paper e articoli con dignità di stampa su riviste scientifiche
- interventi a seminari, convegni e altre occasioni pubbliche di confronto.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021

Il personale dedicato all'**Elaborazione Dati** deve svolgere i seguenti compiti:

- l'assistenza metodologica all'elaborazione dei dati necessari allo svolgimento delle ricerche
- l'organizzazione della raccolta, archiviazione e georeferenziazione dei dati
- la collaborazione con gli uffici di statistica delle diverse amministrazioni facenti parte del Sistema Statistico Nazionale

2.4 Assunzioni a tempo determinato realizzate nel 2018

Nel corso del 2018 parte delle esigenze nell'attività di ricerca sono state soddisfatte da personale assunto a tempo determinato, come peraltro previsto dal precedente Piano Triennale di Fabbisogno del Personale. Nel 2018 sono stati sottoscritti 19 contratti di lavoro a tempo determinato. Il personale a tempo determinato è stato assunto sulla base di assegnazione di incarichi all'Istituto di specifici progetti con finanziamenti ad hoc.

Profilo professionale	Ambito di ricerca	N. Contratto triennale a tempo determinato	COSTO CONTRATTO triennale a tempo determinato*
Ricercatore D liv ec.3	Osservatorio sistema universitario	3	450.000
Ricercatore D liv ec. 1	Osservatorio sistema universitario	1	150.000
Ricercatore D liv ec.3	Analisi e valut. delle politiche pubbliche	1	150.000
Ricercatore D liv.ec.3	Istruzione e Lavoro	2	300.000
Ricercatore D liv.ec.3	Salute e tecnologie sanitarie	10	1.500.000
Ricercatore D liv.ec.3	Sviluppo Rurale	2	300.000
Totale		19	2.850.000

* Si tratta di stime approssimate per eccesso e inclusive di trattamento accessorio e indennità varie.

Si sono inoltre concluse procedure concorsuali per altri cinque profili.

Profilo professionale	Ambito di ricerca	N. Contratto triennale a tempo determinato
Ricercatore liv. ec.3	Ambiente e territorio	2
Ricercatore liv.ec.D3	Immigrazione e integrazione sociale	3

2.5 Programmazione delle assunzioni da realizzare nel triennio 2019/2021

Nella programmazione delle assunzioni da realizzare nel prossimo triennio si dovrà tener conto di diverse esigenze e necessità:

- giungere ad una stabilizzazione del personale più 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 alcuni ambiti di ricerca
- 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.

Le risorse disponibili per finanziare il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale è pari ad euro € 2.819.560,37. Come abbiamo visto nei paragrafi precedenti, tale ammontare è costituito dalla spesa per il personale a tempo determinato sostenuta dall'Istituto al 31 dicembre 2018, pari ad € 2.621.523,71, e dal possibile ampliamento di spesa calcolato in base alle capacità assunzionali dell'ente (euro 198.036,66).

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021

Il costo di un contratto a tempo determinato (comprensivo di trattamento tabellare per tredici mensilità, indennità di comparto 12 mesi, Irap 8,5%, oneri riflessi) è pari a circa 32.500 euro. Considerate le capacità assunzionali dell'ente, è possibile procedere all'assunzione di 6 profili professionali in categoria D, livello economico 1, che determinano un costo complessivo annuo pari a euro 195.000. Tutte le procedure concorsuali per l'assunzione di personale a tempo indeterminato sono esperite dopo aver avviato procedure di mobilità esterna (art. 30 comma 2 bis d.lgs.165/2001) e nel rispetto dell'articolo 22, comma 15, del d.lgs. n. 75/2017³.

Personale a tempo indeterminato da assumere nel triennio 2019-2021

Cat.	Profilo Professionale	Ambito	N.	Costo annuale (trattamento accessorio escluso)	Anno di riferimento per le procedure concorsuali
D1	Funzionario Amministrativo	Esperto in contabilità pubblica e controllo di gestione	1	32.500	2019
D1	Funzionario Ricercatore	Ambiti vari	4	130.000	2019 (2) 2020 (1) 2021 (1)
D1	Funzionario Tecnico	Elaborazione Dati/Progettazione/Rendicontazione	1	32.500	2019
Totale			6	195.000	

Per quanto riguarda le assunzioni di personale a tempo determinato, le stime di fabbisogno elaborate nel precedente Piano, approvato nel mese di novembre 2017, sono riviste nel seguente modo.

Personale a tempo determinato da assumere nel triennio 2019-2021

Cat.	Profilo Professionale	Ambito	N.	Costo annuale (trattamento accessorio escluso)	Anno di riferimento per le procedure concorsuali
D1	Funzionario Ricercatore	Ambiti vari	5	162.500	2019 (2) 2020 (2) 2021 (1)
D1	Funzionario Tecnico	Elaborazione Dati/Progettazione/Rendicontazione	3	97.500	2019 (1) 2020 (1) 2021 (1)
Totale			8	260.000	

³ L'articolo 22, comma 15, del d.lgs. n. 75/2017 recita nel seguente modo: "Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore".