

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE ENEA 2021-2023**

Sommario

INTRODUZIONE.....	3
CONTESTO NORMATIVO E GIURISPRUDENZIALE	3
METODOLOGIA APPLICATA	7
Valutazione della possibilità di procedere ad assunzioni di personale	7
Rilevazione dei fabbisogni di personale	7
Definizione fabbisogno di personale	8
Restituzione	8
Rimodulazione della dotazione organica	8
STATO ATTUALE DEL PERSONALE E CAPACITÀ ASSUNZIONALI.....	9
Assetti organizzativi.....	9
Dotazione organica e personale.....	10
CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	14
Contesto interno.....	14
Fabbisogni espressi dalle strutture.....	16
Fabbisogni definiti tramite criteri qualitativi.....	17
PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023	17
Limite assunzionale nel triennio.....	17
Fabbisogni effettivi di personale nel triennio.....	20
Personale con contratto a tempo indeterminato	21
Categorie protette	27
Dirigenti	28
Lavoratori flessibili.....	29
Mobilità	31
Riammissione in servizio	31
Istituti di conciliazione vita-lavoro.....	32
Impatto economico	32
Dotazione organica rimodulata	33
APPENDICE	36
INDICE DELLE TABELLE.....	36

INTRODUZIONE

Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni (di seguito PTFP) offre un'analisi delle tematiche sul personale ENEA nel suo complesso e ha come orizzonte temporale il periodo 2021-2023.

Esso è definito in coerenza con gli obiettivi del Piano di Attività dello stesso triennio, di cui costituisce un allegato, e tiene conto dei vincoli del quadro normativo vigente, del *turnover* derivante dalle cessazioni e delle risorse finanziarie dell'Agenzia.

Il PTFP verrà aggiornato annualmente e potrà essere rimodulato alla luce di eventuali esigenze sopravvenute.

L'obiettivo del presente documento è dotare l'ENEA di uno strumento di programmazione delle risorse, capace di supportare il raggiungimento degli obiettivi e garantire la tenuta dei servizi nel lungo periodo.

CONTESTO NORMATIVO E GIURISPRUDENZIALE

Con la Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata avviata una profonda riforma della Pubblica Amministrazione, promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, tra i quali, per quanto interessa ai fini del presente Piano, il D. Lgs. n. 218/2016, di cui si dirà in seguito, e il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Tra le principali misure introdotte dal decreto n. 75 troviamo:

- ❖ il progressivo superamento della cosiddetta "*dotazione organica*" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica, con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi;
- ❖ la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico;
- ❖ la possibilità di svolgere le procedure concorsuali in forma centralizzata o aggregata;
- ❖ la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.

Con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – dell'8 maggio 2018 sono state formalizzate le *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*, di seguito *Linee di indirizzo*).

In estrema sintesi, tali *Linee di indirizzo* sono volte ad orientare le PP.AA. nella predisposizione del PTFP e prevedono che esso debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti, in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'amministrazione e in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance così come articolati, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150 del 2009.

Come sopra indicato il PTFP deve svilupparsi in una prospettiva triennale, ma viene adottato annualmente con la conseguenza che, di anno in anno, potrà essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale; le *Linee di indirizzo* sconsigliano, tuttavia, modifiche ripetute in corso d'anno, proprio perché si tratta di uno strumento di programmazione dell'amministrazione, la cui definizione richiede approfondimenti e verifiche preventive anche in relazione alle proposte e segnalazioni della dirigenza.

Altri aspetti caratterizzanti il PTFP dovranno evitare logiche di mera sostituzione del personale cessato dal servizio, favorendo l'acquisizione di competenze professionali innovative e sostenendo il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'amministrazione, piuttosto che quelle di *back office*.

Per la definizione del PTFP, le *Linee di indirizzo* suggeriscono una attenta attività di analisi "quantitativa", anche con riferimento ai cd. fabbisogni standard, e "qualitativa", cioè riferita a tipologie di professioni e competenze professionali maggiormente rispondenti alle esigenze di ogni Amministrazione.

In questa ottica il concetto di "dotazione organica", costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione nel PTFP, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata e che deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente per l'amministrazione considerata. All'interno dei tetti citati, la declinazione delle categorie, profili e professionalità trova la sua definizione nel PTFP triennale ed annuale.

Nella predisposizione del presente PTFP l'Agenzia ha altresì tenuto conto dell'ulteriore normativa e degli indirizzi applicativi in materia e più specificatamente:

- ❖ D. Lgs. n.165/2001, in particolare art.6 in tema di organizzazione degli uffici e fabbisogni del personale; artt. 7 e 36 con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile; art. 16, comma 1, lettera a-bis) con riferimento alle funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali; art 19, commi 5, 6, e 6 quater relativamente agli incarichi dirigenziali; art. 30 sul passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse e, insieme all'art. 34 bis, sugli adempimenti obbligatori relativi alla mobilità prima dell'espletamento di procedure concorsuali o comunque di assunzione; art. 35 sul reclutamento del personale;
- ❖ D. Lgs. n.150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- ❖ D.L. 78/2010, in particolare art. 9, comma 28 recante limitazioni di spesa per le diverse tipologie di lavoro flessibile;
- ❖ L. n. 240/2010 in particolare artt. 22 e 24, comma 5;
- ❖ D.L. 95/2012 in particolare art.2 comma10-bis relativo alla possibilità di incrementare il numero degli uffici di livello dirigenziale solo attraverso l'adozione di disposizione legislativa di rango primario; art. 14, comma 7 recante disposizioni sui risparmi da cessazione di lavoro a tempo indeterminato; art 16, comma 1 lettera a-bis;
- ❖ D.P.C.M. 22 gennaio 2013 che definisce la Rideterminazione delle dotazioni organiche del personale di alcuni Ministeri, enti pubblici non economici ed enti di ricerca;
- ❖ Decreto interministeriale MISE –MATT-MEF del 29 dicembre 2017 in materia di dotazione organica;
- ❖ D.P.R. n. 70/2013 recante "Regolamento recante riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione";
- ❖ L. n. 125/2013 che nell'art. 4, comma 3 *quinquies*, stabilisce le modalità di reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali comuni a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 35, comma 4, del D. Lgs n. 165/2001;
- ❖ D.P.C.M. 20 dicembre 2014 che stabilisce i criteri di utilizzo e le modalità di gestione delle risorse del fondo destinato al miglioramento dell'allocazione del personale presso le pubbliche amministrazioni, ai sensi del art. 30, comma 2.3, del D. Lgs. n. 165 del 2001;

- ❖ D.P.C.M. 26 giugno 2015 relativo alle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione, in attuazione dell'art. 29bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- ❖ L. n. 124/2015, art. 14, recante "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle Amministrazioni pubbliche";
- ❖ D. Lgs. n. 81/2015 che, agli artt. da 19 a 29, disciplina i rapporti di lavoro a tempo determinato;
- ❖ D. Lgs. n. 75, c.d. "Riforma Madia", in particolare art 4 sull'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale; art. 9 avente ad oggetto la disciplina del lavoro flessibile; art 20, commi 1 e 2, in tema di superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni; art 22, comma 15, che introduce e disciplina una nuova tipologia di progressione verticale per il triennio 2018-2020, prorogato con il D.L. 162/2019 c.d. (Decreto "Milleproroghe") al 31/12/2022;
- ❖ L. n.145/2018, c.d. "Legge di Bilancio 2019", in particolare art. 1, commi da 361 a 365;
- ❖ D. Lgs. n. 4/2019 in particolare l'art. 14 "recante disposizioni in materia di accesso al trattamento di pensione con almeno 62 anni di età e 38 anni di contributi";
- ❖ L. n. 56/2019, c.d. "Decreto Concretezza", in particolare l'art.3;
- ❖ L. n. 160/2019, c.d. "Legge di Bilancio 2020", in particolare art. 1 , commi da 145 a 149;
- ❖ L. n. 407/1998, recante "Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata";
- ❖ L. n. 68/1999, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e s.m.i.;
- ❖ Circolare n. 5/2013 del Ministro della Funzione Pubblica con gli Indirizzi volti a favorire il superamento del precariato e il reclutamento speciale per il personale in possesso dei requisiti normativi;
- ❖ Direttiva n. 1/2019, del 24 giugno 2019, del Ministero della Pubblica Amministrazione circa il collocamento obbligatorio delle categorie protette ai sensi di legge;
- ❖ DPR 411/1976, recante "Disciplina del rapporto di lavoro del personale degli enti pubblici di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70", in particolare l'art. 13 che disciplina la riammissione in servizio;
- ❖ CCNL EPR 1994-1997, I b.e. in particolare l'art. 42, comma 3;
- ❖ CCNL EPR 1998-2001 I b.e. in particolare gli artt. 52,53,54 e 65;
- ❖ CCNL EPR 2002-2005 I b.e. in particolare gli art. 3 e 15;
- ❖ CCNL EPR 2006-2009, I b.e. in particolare l'art 5, comma 1;
- ❖ CCNL IR 2016-2018 in particolare gli artt. 83 e 84.

Ferma restando la normativa di riferimento sopra riportata, per gli Enti Pubblici di Ricerca (di seguito EPR) è necessario anche tener conto:

- ❖ del D. Lgs. n. 218/2016 *Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca* che, al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi, ha previsto, tra l'altro, che:
 - gli EPR determinino nei Piani Triennali di Attività (di seguito PTA) la consistenza e le variazioni dell'organico e definiscano la programmazione per il reclutamento del personale (artt. 7, comma 1 e 9, comma 1 e 6);

- le spese complessive per il personale non possono essere superiori all'80% della media delle entrate complessive dell'Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio (art. 9, comma 2);
 - il calcolo delle spese complessive del personale è dato dalla somma algebrica delle spese di competenza dell'anno di riferimento, comprensive degli oneri a carico dell'amministrazione, al netto di quelle sostenute per personale con contratto a tempo determinato la cui copertura sia stata assicurata da finanziamenti esterni di soggetti pubblici o privati (art. 7, comma 4);
 - le entrate derivanti da finanziamenti esterni di soggetti pubblici e privati destinate al finanziamento delle spese per il personale a tempo determinato devono essere supportate da norme, accordi o convenzioni approvati dall'Organo di vertice che dimostrino la capacità a sostenere gli oneri finanziari assunti (art. 7, comma 5);
 - ai fini della verifica preventiva della possibilità di procedere ad assunzioni nel corso dell'anno di riferimento e del successivo monitoraggio, effettuato congiuntamente dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Ragioneria Generale dello Stato, deve essere applicato un costo medio annuo per ciascuna qualifica di personale (art. 9, comma 6, lettera. c). A tale scopo, con apposito decreto ministeriale del 22 dicembre 2017, il Ministro dello Sviluppo Economico ha definito il costo medio annuo per ciascuna qualifica professionale ENEA;
 - sia possibile trasformare il rapporto di lavoro dei contratti a tempo determinato degli assegni di ricerca in rapporti di lavoro a tempo indeterminato (art. 12 bis, introdotto dal D.L. n. 126/2019 convertito in L. n. 159/2019).
- ❖ dell'art. 1, commi 668 e 670, della L. n.205/2017, con il quale sono state individuate le risorse finanziarie da destinare ad un graduale percorso di stabilizzazione del personale in servizio presso gli EPR. Si precisa che ENEA, a differenze degli altri EPR, non ha usufruito di tali risorse;
 - ❖ del D.L. 34/2020, c.d. "Decreto Rilancio" ed in particolare dell'art.4-bis che, in materia di superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni, amplia i termini per la validità delle esperienze maturate portandole al 31/12/2020, dell'art. 42, commi dal 4 al 7, ove in tema di difesa e sostegno dell'innovazione, individua ENEA, mediante la costituzione di una fondazione di diritto privato denominata "Fondazione *Enea Tech*", come soggetto attuatore degli interventi previsti e per il quale vengono stanziati appositi fondi, ed infine dell'art. 238, nel quale vengono introdotte misure finanziarie finalizzate al rilancio, attraverso investimenti mirati anche sul capitale umano, del sistema nazionale della ricerca.
 - ❖ della sentenza della Corte di Cassazione a sezioni unite n. 8985/2018 e della sentenza Tar Lazio n. 11303/2019 che con riferimento all'art. 15 del CCNL EPR 2002-2005 I b.e. hanno espressamente enunciato un "principio di diritto" secondo il quale tale norma contrattuale uniformando la classificazione dei tecnologi ai principi di cui al D. Lgs. n. 165/2001, ha consequenzialmente regolato le suddette progressioni interne in modo nuovo e diverso rispetto al sistema vigente prima della privatizzazione del pubblico impiego, che era caratterizzato da "progressioni verticali" configurate come veri e propri mutamenti di "area", come risulta dagli artt. 63 e 64 del precedente CCNL EPR 1998-2001 I b.e..

Infine, si dà atto che sul sito dell'ENEA, nella sezione "Amministrazione Trasparente" risulta pubblicato il Piano triennale di azioni positive per il triennio 2020-2022, adottato con Delibera n. 7/2020/CA del

29/01/2020 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 e dei successivi indirizzi della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

METODOLOGIA APPLICATA

Di seguito si descrivono sinteticamente i principali passaggi della metodologia adottata per la definizione del presente documento.

Valutazione della possibilità di procedere ad assunzioni di personale

Preliminarmente si prende atto che ENEA può procedere all'assunzione di personale con oneri a carico del proprio bilancio in quanto ha rispettato la prescrizione prevista dall'art. 9, comma 6, lettera b del D. Lgs. n. 218/2016.

Infatti, alla data del 31 dicembre 2019, il rapporto tra le spese di personale ENEA e la media delle entrate nel triennio precedente risulta pari al 59,38%, quindi inferiore all'80% (cfr. Tabella 1)

Tabella 1 - Valutazione della possibilità assunzionale (indicatore di spesa potenziale massima).

Anno	Entrate annuali	Media entrate nel triennio precedente	Spese di personale Conto Consuntivo 2019	Rapporto %
a	b	$c = \sum b / 3$	d	e = d/c
2016	257.002.000	272.749.667	161.961.856	59,38%
2017	263.734.000			
2018	297.513.000			

Fonte: Conti Consuntivi ENEA per gli esercizi finanziari 2016, 2017 e 2018

Rilevazione dei fabbisogni di personale

È stata effettuata una rilevazione dei fabbisogni di risorse umane per ciascuna struttura organizzativa di primo livello attraverso due fasi:

- ❖ rilevazione delle esigenze espresse dalle strutture organizzative, tramite somministrazione di apposite schede;
- ❖ stima del fabbisogno attraverso un'analisi qualitativa/comparativa tra le strutture dell'Agenzia, fondata sulla corrispondenza tra attività istituzionali tipiche e nuovi *core business* legati al mutato scenario normativo che vede l'ENEA sia come attore principale in importanti progetti internazionali sia come soggetto attuatore e di supporto per la realizzazione di interventi volti a garantire uno sviluppo economico ed ambientale sostenibile a carattere nazionale.

Con riferimento al primo punto, al fine di indirizzare correttamente la valutazione, è stata condotta, da parte dei Direttori/Responsabili, una analisi preliminare del proprio contesto che ha consentito di aggiornare il patrimonio informativo riguardante aspetti di tipo strategico-operativo connessi alle risorse umane gestite.

A questa analisi è stata affiancata, da parte della Direzione Personale, la rilevazione delle cessazioni effettive e prospettiche di ciascuna struttura, nel triennio di riferimento.

In seguito sono state somministrate delle schede al fine di recepire le esigenze espresse dalle strutture organizzative, ove è stato riportato l'elenco delle cessazioni afferenti l'anno oggetto di rilevazione quale supporto ai Direttori per la valorizzazione del fabbisogno sotto il profilo quantitativo, in termini di consistenza numerica, e qualitativo, ossia per profili, inquadramento contrattuale e titolo di studio.

Per quanto attiene al secondo punto, la stima del fabbisogno di personale è stata effettuata tenendo conto delle future attività che vedranno l'ENEA coinvolta, così come illustrato approfonditamente nel PTA.

Tali attività porteranno ad un incremento del fabbisogno occupazionale sia di tipo stabile che a tempo determinato, poiché collegate ad importanti progetti anche non rientranti nell'attività istituzionale tipica dell'Agenzia.

La definizione dei profili necessari ha richiesto una profonda analisi sulle professionalità e competenze che dovranno essere implementate e ha portato al superamento della mera valutazione quantitativa di sostituzione del personale, in pieno rispetto ai principi definiti nelle *Linee di indirizzo*.

Definizione fabbisogno di personale

È stato definito il fabbisogno triennale di personale attraverso l'adozione di specifici criteri per il raccordo tra:

- ❖ fabbisogno espresso dalle Direzioni, tale fabbisogno è utilizzato per qualificare le risorse in termini di categoria contrattuale e di tipologie di profilo;
- ❖ numero di risorse umane da assegnare a ciascuna struttura, definito tramite un'analisi qualitativa delle diverse potenziali sofferenze organizzative rispetto alle attività definite nel PTA;
- ❖ capacità assunzionale assegnata alle strutture nel triennio attraverso una riparametrazione tra esigenze espresse, potenziali sofferenze organizzative e limiti finanziari e normativi.

Restituzione

Al termine della definizione del fabbisogno di personale sono stati effettuati dei colloqui individuali e confronti con i Direttori/Responsabili delle strutture apicali dell'Agenzia, al fine di condividere le decisioni assunte, fornire i primi elementi di dettaglio della pianificazione ipotizzata, iniziando così, fin da subito, a programmare ed orientare le attività necessarie per dare piena attuazione al presente piano.

Rimodulazione della dotazione organica

In coerenza con le predette *Linee di indirizzo*, e rispettando i contenuti dell'art. 2, comma 10-bis del D.L. n. 95/2012 nonché il richiamato limite fissato dal citato art. 9, comma 2, del D. Lgs. n. 218/2016, si è, infine, proceduto alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati.

Tale rimodulazione costituirà il riferimento per l'applicazione di norme di legge (ad esempio, art. 19, commi 5, 6 e 6 quater, del D. Lgs. n. 165/2001) e contrattuali (ad esempio, art. 42, comma 3, del CCNL EPR 1994-1997, l. b.e. e art. 5, comma 1, del CCNL EPR 2006-2009, l. b.e. 2006-2007) che espressamente fanno riferimento ai valori numerici indicati nella dotazione organica.

Quanto definito attraverso i passaggi metodologici sopra delineati viene, in ultimo, descritto all'interno del presente documento nei successivi capitoli.

STATO ATTUALE DEL PERSONALE E CAPACITÀ ASSUNZIONALI

Assetti organizzativi

Come riportato nel PTA, la struttura organizzativa di primo livello dell'ENEA si articola in:

- a) *Dipartimenti*, di natura dirigenziale di secondo livello, che assicurano l'esercizio di funzioni e attività coincidenti con le linee programmatiche prioritarie dell'ENEA:
- Dipartimento Unità per l'Efficienza Energetica (**DUEE**);
 - Dipartimento Fusione e Tecnologie per la Sicurezza Nazionale (**FSN**);
 - Dipartimento Sostenibilità dei Sistemi Produttivi e Territoriali (**SSPT**).
 - Dipartimento Tecnologie Energetiche e Fonti Rinnovabili (**TERIN**).
- b) *Direzioni tecniche*, di natura dirigenziale di secondo livello, destinate ad assicurare le funzioni sul piano tecnico nel cogliere e sostenere le iniziative di finanziamento:
- Direzione Innovazione e Sviluppo (**ISV**).
- c) *Direzioni amministrativo gestionali*, di natura dirigenziale di secondo livello, destinate a svolgere le funzioni e le attività di interesse generale comuni all'organizzazione dell'Agenzia, secondo un'aggregazione omogenea di attività:
- Direzione Amministrazione Centrale (**AMC**);
 - Direzione Infrastrutture e Servizi (**ISER**);
 - Direzione Affari Legali, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (**LEGALT**);
 - Direzione Personale (**PER**).
- d) *Strutture amministrative dirigenziali* di secondo livello per la gestione coordinata dei processi o per lo svolgimento di specifici compiti e funzioni previsti dalla normativa vigente.
- Direzione Board dei Direttori (**BOARD**);
 - Organo Centrale di Sicurezza (di seguito **OCS**);
 - Ufficio per le relazioni con il pubblico (**ISV-URP**).
- e) *Strutture tecniche non dirigenziali*, preposte all'attuazione di specifiche missioni:
- Unità Studi Analisi e Valutazioni (**STAV**);
 - Unità Tecnica Antartide (**UTA**);
 - Istituto di Radioprotezione (**IRP**).
- f) *Strutture amministrative non dirigenziali*, che assicurano il supporto agli organi dell'Agenzia e la promozione e diffusione delle conoscenze scientifiche e tecnologiche.
- Unità Relazioni e Comunicazione (**REL**);
 - Unità Ufficio degli Organi di Vertice (**UVER**).

L'assetto organizzativo è rispondente alle attuali esigenze dell'Agenzia, anche se l'impegno dell'ENEA in nuove attività di importante valore strategico e prospettico potrebbe portare ad una rivisitazione dello stesso, con necessità di ulteriori modificazioni/implementazioni.

Tra le nuove attività, peraltro già indicate analiticamente nel PTA, si segnalano:

- ❖ Progetto DTT (Divertor Tokamak Test facility)
- ❖ Fondazione “EneaTech
- ❖ Convenzione DGIAI – ENEA in ordine alle attività di supporto e gestione dell’intervento agevolativo “Economia Circolare” di cui al Decreto del Ministro dello sviluppo economico 11 giugno 2020
- ❖ Superbonus e Sismabonus al 110%
- ❖ Accordo di programma DGISSEG e RSE Spa, ENEA e CNR
- ❖ Commissione Tecnica PNIEC

Dotazione organica e personale.

La Tabella 2 mostra il quadro della dotazione organica sintetizzata nel decreto interministeriale MISE, MATTM e MEF del 29 settembre 2017, a suo tempo già dettagliata con il DPCM 22 gennaio 2013, affiancata dalla distribuzione del personale in servizio al 30 settembre 2020.

Nella successiva Tabella 3 si riportano le assunzioni già previste nei precedenti PTFP, la cui realizzazione è prevista entro 31 dicembre 2020. La Tabella 4 rappresenta invece la stima delle cessazioni dal servizio che interverranno nel periodo ottobre-dicembre 2020.

Tabella 2 - Dotazione organica e personale.

PROFILO / LIVELLO		Dotazione organica DPCM 22.1.2013	Dotazione organica decreto interministeriale. MISE-MATM-MEF 29.9.2017	Dipendenti in servizio al 30.9.2020
Dirigenti I fascia		-		-
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		28		1
Dirigenti II fascia a tempo determinato		-		9
Totale personale dirigente¹		28	28	10
Dirigente di ricerca	I	303		107
Primo Ricercatore	II	495		287
Ricercatore	III	600		798
TOTALE RICERCATORI		1.398	1.398	1.192
Dirigente Tecnologo	I	45		16
Primo Tecnologo	II	80		49
Tecnologo	III	139		180
TOTALE TECNOLOGI		264	264	245
Ricercatore Enea	II	1		-
Tecnologo Enea	II	21		-
	III	69		15
TOTALE PERS. AD ESAURIM. ASSIMILABILE RICERCATORI TECNOLOGI		91	91	15
TOTALE RICERCATORI E TECNOLOGI		1.753	1.753	1.452
Funzionario di amm.ne	IV	27		24
Funzionario di amm.ne	V	8		6
TOTALE FUNZIONARI		35	35	30
Collaboratore Tecnico	IV	520		367
Collaboratore Tecnico	V	122		113
Collaboratore Tecnico	VI	194		212
TOTALE COLLABORATORI TECNICI		836	836	692
Collaboratore di amm.ne	V	30		21
Collaboratore di amm.ne	VI	48		66
Collaboratore di amm.ne	VII	16		23
TOTALE COLLABORATORI DI AMM.NE		94	94	110
Operatore Tecnico	VI	43		24
Operatore Tecnico	VII	10		9
Operatore Tecnico	VIII	9		7
TOTALE OPERATORI TECNICI		62	62	40
Collaboratore di amm.ne Enea	IV	6		-
Operatore Tecnico Enea	V	23		5
Operatore di amm.ne Enea	V	35		10
Operatore di amm.ne Enea	VI	2		-
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		66	66	15
Operatore di amm.ne	VII	9		6
Operatore di amm.ne	VIII	20		17
TOTALE OPERATORI DI AMM.NE		29	29	23
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		1.122	1.122	910
Totale personale non dirigente		2.875	2.875	2.362
TOTALE GENERALE		2.903	2.903	2.372

¹Per il dettaglio del personale dirigente si rinvia al successivo capitolo ad esso dedicato.

Tabella 3 - Attuazione PTFP 2020-2022 entro il 2020.

PROFILO / LIVELLO	PTFP 2020-2022 posti annualità 2020			Assunzioni da precedenti PTFP da effettuare entro il 2020
	n. posti	Assunzioni effettuate al 30.9.2020	Assunzioni ancora da effettuare	
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato	-	-	-	-
Dirigenti II fascia a tempo determinato	2	2	-	-
Totale personale dirigente²	2	2	0	0
Dirigente di ricerca	I	34	-	1
Primo Ricercatore	II	39	-	-
Ricercatore	III	2	-	66
TOTALE RICERCATORI		75	0	67
Dirigente Tecnologo	I	3	-	-
Primo Tecnologo	II	4	-	-
Tecnologo	III	5	-	20
TOTALE TECNOLOGI		12	0	20
TOTALE RICERCATORI E TECNOLOGI		87	0	87
Funzionario di amm.ne	IV	-	-	-
Funzionario di amm.ne	V	-	-	-
TOTALE FUNZIONARI DI AMM.NE		0	0	0
Collaboratore Tecnico	IV	-	-	-
Collaboratore Tecnico	V	-	-	-
Collaboratore Tecnico	VI	-	-	-
TOTALE COLLABORATORI TECNICI		0	0	0
Collaboratore di amm.ne	V	-	-	-
Collaboratore di amm.ne	VI	-	-	-
Collaboratore di amm.ne	VII	-	-	-
TOTALE COLLABORATORI DI AMM.NE		0	0	0
Operatore tecnico	VI	-	-	-
Operatore tecnico	VII	-	-	-
Operatore tecnico	VIII	-	-	-
TOTALE OPERATORI TECNICI		0	0	0
Operatori di amm.me	VII	-	-	-
Operatori di amm.me	VIII	-	-	-
TOTALE OPERATORI DI AMM.NE		0	0	0
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		0	0	0
Totale personale non dirigente		87	0	87
Totale generale		89	2	87

²Per il dettaglio del personale dirigente si rinvia al successivo capitolo ad esso dedicato

Tabella 4 - Cessazioni dal servizio stimate nel periodo ottobre-dicembre 2020.

PROFILO / LIVELLO		Cessazioni stimate ottobre-dicembre 2020
Dirigenti I fascia		-
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		-
Dirigenti II fascia a tempo determinato		-
Totale personale dirigente		0
Dirigente di ricerca	I	10
Primo Ricercatore	II	10
Ricercatore	III	4
TOTALE RICERCATORI		24
Dirigente Tecnologo	I	-
Primo Tecnologo	II	1
Tecnologo	III	-
TOTALE TECNOLOGI		1
Ricercatore Enea	II	-
Tecnologo Enea	II	-
	III	4
TOTALE PERS. AD ESAURIM. ASSIMILABILE RICERCATORI TECNOLOGI		4
TOTALE RICERCATORI E TECNOLOGI		29
Funzionario di amm.ne	IV	-
Funzionario di amm.ne	V	-
TOTALE FUNZIONARI		0
Collaboratore Tecnico	IV	10
Collaboratore Tecnico	V	-
Collaboratore Tecnico	VI	-
TOTALE COLLABORATORI TECNICI		10
Collaboratore di amm.ne	V	-
Collaboratore di amm.ne	VI	-
Collaboratore di amm.ne	VII	-
TOTALE COLLABORATORI DI AMM.NE		0
Operatore Tecnico	VI	-
Operatore Tecnico	VII	-
Operatore Tecnico	VIII	-
TOTALE OPERATORI TECNICI		0
Collaboratore di amm.ne Enea	IV	-
Operatore Tecnico Enea	V	-
Operatore di amm.ne Enea	V	-
Operatore di amm.ne Enea	VI	-
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		0
Operatore di amm.ne	VII	-
Operatore di amm.ne	VIII	-
TOTALE OPERATORI DI AMM.NE		0
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		10
Totale personale non dirigente		39
TOTALE GENERALE		39

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Contesto interno

L'indagine del contesto strategico ed organizzativo si è concretizzata in un'analisi quali/quantitativa delle cessazioni effettive e prospettiche correlandole ai nuovi e diversi obiettivi individuati nel PTA, al fine di rilevare la potenziale sussistenza di limiti funzionali delle strutture, in caso di mancato reintegro di personale in uscita.

Per ciascun anno del triennio di riferimento del PTFP, le cessazioni sono state osservate sia sotto il profilo quantitativo, ossia in termini di consistenza numerica, sia qualitativo, ossia in termini di differenti tipologie di inquadramento professionale e di relativa riconduzione a più ampie "aree professionali", prendendo in particolare a riferimento:

- ❖ le cessazioni "certe", quelle già intervenute alla data di rilevazione, nonché le fattispecie future di collocamento a riposo per le quali alla medesima data è stato disposto un atto da parte dell'Amministrazione (o d'ufficio, ad esempio per raggiungimento dei limiti di età, o su presentazione di dimissioni volontarie dei soggetti interessati);
- ❖ le cessazioni "possibili", ovvero legate a potenziale pensionamento anticipato su base volontaria (ad esempio, adesione a "quota 100", "opzione donna", "pensione di anzianità" ex normativa Fornero).

Le successive Tabella 5 e Tabella 6 illustrano la distribuzione delle cessazioni di personale nel prossimo triennio (n. 274 unità complessive), rispettivamente per struttura organizzativa e profilo professionale, come rilevate alla data del 30 settembre 2020.

Tabella 5 - Cessazioni nel triennio per struttura organizzativa.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	CESSAZIONI			TOTALE	Distribuzione %
	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Dipartimenti	59	72	47	178	65,0%
Direzioni tecniche	2	4	0	6	2,2%
Direzioni amministrativo gestionali	21	25	23	69	25,2%
Strutture amministrative dirigenziali	-	1	-	0	0,4%
Strutture tecniche non dirigenziali	8	3	6	17	6,2%
Strutture amministrative non dirigenziali	1	2	0	3	1,1%
TOTALE	91	107	76	274	100,0%

Nello specifico nella Tabella 5 è possibile evidenziare che una maggior incidenza delle cessazioni dal servizio avrà luogo negli anni 2021 (91) e 2022 (107). Le cessazioni incideranno prevalentemente sui Dipartimenti (65% del totale nel triennio).

Importante rilevare che, rispetto al personale in organico al 30 settembre 2020 (2.372 dipendenti), nel prossimo triennio, il personale che si prevede cesserà dal servizio rappresenta l'11,5%.

Tabella 6 - Cessazioni nel triennio per profilo e livello.

PROFILO/LIVELLO		CESSAZIONI			TOTALE	Distribuzione %
		Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023		
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		1	-	-	1	0,4
Dirigenti II fascia a tempo determinato		-	2	-	2	0,7
Totale personale dirigente³		1	2	0	3	1,1
Dirigente di ricerca	I	23	27	9	59	21,5
Primo Ricercatore	II	27	33	19	79	28,8
Ricercatore	III	3	4	4	11	4,0
TOTALE RICERCATORI		53	64	32	149	54,4
Dirigente Tecnologo	I	3	1	1	5	1,8
Primo Tecnologo	II	1	1	9	11	4,0
Tecnologo	III	-	2	1	3	1,1
TOTALE TECNOLOGI		4	4	11	19	6,9
Tecnologo Enea	III	2	6	1	9	3,3
TOTALE PERS. AD ESAURIM. ASSIMILABILE RICERCATORI E TECNOLOGI		2	6	1	9	3,3
TOTALE RICERCATORI E TECNOLOGI		59	74	44	177	64,6
Funzionario di amm.ne	IV	1	1	-	2	0,7
Funzionario di amm.ne	V	-	-	-	0	0,0
TOTALE FUNZIONARI DI AMM.NE		1	1	0	2	0,7
Collaboratore Tecnico	IV	20	25	24	69	25,2
Collaboratore Tecnico	V	3	1	1	5	1,8
Collaboratore Tecnico	VI	1	1	1	3	1,1
TOTALE COLLABORATORI TECNICI		24	27	26	77	28,1
Collaboratore di amm.ne	V	-	-	-	0	0,0
Collaboratore di amm.ne	VI	-	-	-	0	0,0
Collaboratore di amm.ne	VII	-	-	-	0	0,0
TOTALE COLLABORATORI DI AMM.NE		0	0	0	0	0,0
Operatore Tecnico	VI	1	2	1	4	1,5
Operatore Tecnico	VII	-	-	2	2	0,7
Operatore Tecnico	VIII	1	-	-	1	0,4
TOTALE OPERATORI TECNICI		2	2	3	7	2,6
Operatore Tecnico Enea	V	1	1	-	2	0,7
Operatore di amm.ne Enea	V	2	-	1	3	1,1
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		3	1	1	5	1,8
Operatore di amm.ne	VII	-	-	1	1	0,4
Operatore di amm.ne	VIII	1	-	1	2	0,7
TOTALE OPERATORI DI AMM.NE		1	0	2	3	1,1
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		31	31	32	94	34,3
Totale personale non dirigente		90	105	76	271	98,9
Totale generale		91	107	76	274	100,0

Dai dati presenti nella Tabella 6 salta subito in evidenza che il 65,3% dei dipendenti cessati dal servizio rientrano nei profili di ricercatore e tecnologo. Colpisce ancor di più il dato se riferito alle cessazioni dei soli ricercatori che rappresentano circa il 55% sul totale la cui composizione è nettamente sbilanciata verso i profili di “dirigente di ricerca” e “primo ricercatore”.

Per ciò che attiene i profili inquadrati nei livelli IV–VIII rilevante il dato dei collaboratori tecnici che con il 28% sono il secondo profilo in termini di cessazioni. Anche in questo caso è il livello apicale che contribuisce in maniera significativa al raggiungimento di tale percentuale.

³Per il dettaglio del personale dirigente si rinvia al successivo capitolo ad esso dedicato.

Da evidenziare la necessaria reintegrazione dell'area Dirigenziale per la quale è prevista una fuoriuscita di circa il 30% dell'attuale organico.

Fabbisogni espressi dalle strutture

Ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis) del D. Lgs. n.165/2001, il PTFP è elaborato sulla base delle proposte dei dirigenti, chiamati ad individuare le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti.

Le stesse *Linee di indirizzo* hanno evidenziato come la dirigenza svolge un ruolo fondamentale nell'individuare i reali fabbisogni di personale, sul piano quantitativo e qualitativo.

Per la raccolta dei fabbisogni delle strutture apicali, sono state predisposte e somministrate apposite schede per qualificare le esigenze di personale, per l'anno 2021, con informazioni su numero delle risorse richieste, tipologia contrattuale profilo richiesto, attività che dovranno essere esperite ed eventuale progetto di riferimento.

Come specificato nelle *Linee di indirizzo*, il PTFP si sviluppa, in base all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, 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.

Proprio in funzione della modulazione annuale, che consente di adeguarsi in maniera più dinamica e rispondente alle possibili variazioni di contesto, si è scelto di limitare ad un anno l'arco temporale per il quale esprimere le proprie esigenze di personale. Pertanto è stato richiesto ai Direttori/Responsabili delle macro unità di esplicitare le proprie esigenze con riferimento al solo 2021.

A valle della compilazione, le informazioni sono state rielaborate riconducendo correttamente, ove necessario, le esigenze espresse dalle strutture organizzative ai profili professionali e relativi inquadramenti contrattuali.

Le indicazioni dei fabbisogni sono riassunte nel prospetto di seguito rappresentato (cfr. Tabella 7).

Tabella 7 - Fabbisogni espressi dalle strutture organizzative per profilo e struttura organizzativa.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	FABBISOGNI ESPRESSI					TOTALE	Distribuzione %
	Ricercatore	Tecnologo	Funzionario di amm.ne	Collaboratore tecnico	Collaboratore di amm.ne		
Dipartimenti	113	8	0	26	13	160	62,3%
Direzioni tecniche	10	14	0	1	2	27	10,5%
Direzioni amministrativo gestionali	0	9	8	6	12	35	13,6%
Strutture amministrative dirigenziali	0	0	0	0	1	1	0,4%
Strutture tecniche non dirigenziali	0	8	0	10	0	18	7,0%
Strutture amministrative non dirigenziali	0	10	0	5	1	16	6,2%
TOTALE	123	49	8	48	29	257	100,0%

Come evidenziato dalla Tabella 7, il 62,3% delle richieste provengono dai dipartimenti e confrontando il dato con quello presente nella Tabella 5, si può notare come i valori in termini numerici siano ben al di sopra di quelli espressi dalle cessazioni previste nel 2021.

L'analisi delle esigenze complessivamente rilevate per profili professionali mostra una richiesta prevalente di personale nei livelli I-III con il 66,9% sul totale di cui il 47,9% sul totale dei fabbisogni espressi è rappresentato dal profilo ricercatore.

Per quel che riguarda i livelli IV-VIII la figura professionale più richiesta è stata il "collaboratore tecnico" che ne rappresenta il 56,5% del fabbisogno espresso su tali livelli. Da segnalare come la numerosità di "collaboratori di amministrazione" richiesta dai Dipartimenti (13) è analoga a quella presentata dalle Direzioni amministrative gestionali (12).

Fabbisogni definiti tramite criteri qualitativi

Come precedentemente accennato, il processo di rilevazione dei fabbisogni ha tenuto conto sia delle dinamiche legate al *turnover* sia, e soprattutto, di una profonda analisi strategica avente come fine quello di centrare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo.

L'obiettivo è quello che l'ENEA sia capace di pianificare il reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi ma in coerenza con le necessità reali, attuali e future.

Pertanto i Dipartimenti, le Direzioni e le altre strutture organizzative, nell'esprimere i propri fabbisogni, hanno evidenziato i profili professionali necessari, le specifiche competenze e le attività sulle quali impegnare il personale richiesto. Tutto ciò ha consentito una visione complessiva dell'effettiva rispondenza delle tipologie di professioni e competenze specialistiche alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023

Limite assunzionale nel triennio

Come già evidenziato nel capitolo riguardante l'analisi del contesto normativo e giurisprudenziale, l'attuale quadro normativo ha modificato significativamente la logica di definizione della capacità assunzionale degli EPR con la principale finalità, prevista dalla stessa norma, di adeguare alcuni processi amministrativi alla specificità degli EPR rispetto alle altre amministrazioni pubbliche.

Inoltre, occorre ribadire come l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, nelle modifiche introdotte dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica a favore di uno nuovo strumento flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze che si risolve in un valore finanziario di "spesa potenziale massima" sostenibile, assumendo valenza primaria la coerenza tra PTFP e organizzazione degli uffici.

Per quanto riguarda gli EPR, il citato decreto n. 218/2016 introduce ulteriori significative semplificazioni alle procedure di assunzione, consentendo agli EPR, dall'entrata in vigore del decreto stesso, di poter procedere al reclutamento di personale a tempo indeterminato, in coerenza con il PTA e, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, fissando come spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'IRAP, una soglia definita percentualmente in rapporto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre conti consuntivi approvati (80%).

Nella Tabella 8 si riportano gli elementi che consentono di determinare la capacità assunzionale nel triennio in esame.

Tabella 8 - Capacità assunzionale nel triennio di riferimento.

Anno	Entrate annuali	Media entrate nel triennio	Spese di personale Conto Consuntivo 2019	Indicatore %	% applicabile	Budget assunzionale	Costo medio Dirigente Ricerca D. MISE 22.12.2017	Limite numerosità assunzionale
a	b	$c = \sum b / 3$	d	$e = d/c$	$f = 80\% - e$	$g = c * f$	h	$i = g/h$
2017	263.734.000	285.991.333	161.961.856	56,63%	23,37%	66.836.175	90.273	740
2018	297.513.000							
2019	296.727.000							

Fonte: Conti Consuntivi ENEA per gli esercizi finanziari 2017, 2018 e 2019

Si precisa che il costo medio del profilo di Dirigente di Ricerca è quello indicato dall'ultimo Decreto ministeriale MISE che ha fissato i costi medi per livello (cfr. Tabella 9).

Tabella 9 - Costi medi per livello determinati dal Decreto MISE 22.12.2017.

PROFILO / LIVELLO	Parametri Retributivi Decreto MISE 22 dicembre 2017
Dirigenti II fascia	149.228,00 €
IV LIVELLO	57.530,00 €
V LIVELLO	50.138,00 €
VI LIVELLO	43.389,00 €
VII LIVELLO	40.496,00 €
VIII LIVELLO	36.944,00 €
II LIVELLO - PRIMO RICERCATORE	75.151,00 €
III LIVELLO - RICERCATORE	54.324,00 €
I LIVELLO – DIRIGENTE DI RICERCA	90.273,00 €
DIRIGENTE TECNOLOGO	88.840,00 €
PRIMO TECNOLOGO	71.320,00 €
TECNOLOGO	56.190,00 €

In via prudenziale, si è però provveduto ad adottare un limite che tenga conto dell'impatto che il rinnovo del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018 ha avuto sui costi del personale. Pertanto si sono stimati i nuovi valori "a regime" dei costi medi per livello, applicando la stessa metodologia seguita, a suo tempo, dai Ministeri coinvolti. A tal proposito, nelle tabelle che seguono viene dettagliata la metodologia seguita.

La Tabella 10 riporta la determinazione del totale dei costi “a regime” dei livelli risultanti dal Conto Annuale 2019.

Tabella 10 - Costi “a regime” dei livelli retributivi ENEA.

QUALIFICA CCNL	VALORI DA CONTO ANNUALE 2019					
	TOTALE COSTO	MENSILITA'	COSTO MEDIO MENSILITA'	COSTO MEDIO ANNUO	ONERI 32,80%	TOTALE COSTO
	a	b	c=a/b	d=c*12	e=d*32,80%	f=c+e
DIRIGENTE II FASCIA	993.913,00	104,52	9.509,31	114.111,71	37.428,64	151.540,35
IV LIVELLO	17.923.832,00	5.182,93	3.458,24	41.498,92	13.611,65	55.110,57
V LIVELLO	5.715.179,00	1.899,10	3.009,41	36.112,97	11.845,05	47.958,02
VI LIVELLO	8.527.144,00	3.209,53	2.656,82	31.881,84	10.457,24	42.339,08
VII LIVELLO	985.320,00	413,01	2.385,70	28.628,46	9.390,13	38.018,59
VIII LIVELLO	606.310,00	274,16	2.211,52	26.538,23	8.704,54	35.242,77
I LIVELLO DIRIGENTE DI RICERCA	10.651.310,00	1.736,65	6.133,25	73.599,01	24.140,48	97.739,49
II LIVELLO PRIMO RICERCATORE	19.300.084,00	4.037,98	4.779,64	57.355,66	18.812,66	76.168,32
III LIVELLO RICERCATORE	30.480.123,00	9.061,38	3.363,74	40.364,88	13.239,68	53.604,56
DIRIGENTE TECNOLOGO	1.560.571,00	264,01	5.911,03	70.932,36	23.265,81	94.198,17
PRIMO TECNOLOGO	3.209.376,00	687,93	4.665,27	55.983,18	18.362,48	74.345,66
TECNOLOGO	8.365.460,00	2.365,97	3.535,74	42.428,91	13.916,68	56.345,59

Fonte: Conto Annuale ENEA 2019

Nella Tabella 11 vengono indicati i costi medi annui totali “a regime”, comprensivi degli effetti della sottoscrizione del CCNL IR 2016-2018.

Tabella 11 - Costi medi annui totali “a regime”, comprensivi degli effetti della sottoscrizione del CCNL IR 2016-2018.

QUALIFICA CCNL	COSTO MEDIO ANNUO ARROTONDATO	% RISPETTO AL VALORE DI RIFERIMENTO	QUOTA MEDIA ACC TFS-TFR	COSTO MEDIO ANNUO TOTALE	% RISPETTO AL VALORE DI RIFERIMENTO
	$g=(\text{int}(f/1000)+1)*1000$	$h=g_n/g_{\text{dirric}}$	i	$l=g+i$	$k=j_n/j_{\text{dirric}}$
DIRIGENTE II FASCIA	152.000,00	155,10%	9.795,66	161.797,21	156,60%
IV LIVELLO	56.000,00	57,14%	2.791,35	58.791,92	56,90%
V LIVELLO	48.000,00	48,98%	2.462,09	50.462,58	48,84%
VI LIVELLO	43.000,00	43,88%	1.844,73	44.845,17	43,40%
VII LIVELLO	39.000,00	39,80%	1.771,53	40.771,93	39,46%
VIII LIVELLO	36.000,00	36,73%	1.845,29	37.845,66	36,63%
I LIVELLO DIRIGENTE DI RICERCA	98.000,00	100,00%	5.317,67	103.318,67	100,00%
II LIVELLO PRIMO RICERCATORE	77.000,00	78,57%	4.372,15	81.372,94	78,76%
III LIVELLO RICERCATORE	54.000,00	55,10%	2.800,28	56.800,83	54,98%
DIRIGENTE TECNOLOGO	95.000,00	96,94%	5.046,82	100.047,79	96,83%
PRIMO TECNOLOGO	75.000,00	76,53%	4.173,82	79.174,59	76,63%
TECNOLOGO	57.000,00	58,16%	2.887,20	59.887,78	57,96%

Premesso quanto sopra si è provveduto a rideterminare, in via prudenziale, il limite della numerosità assunzionale 2021-2023 utilizzando il costo medio “a regime” comprensivo degli aumenti contrattuali previsti dal CCNL IR 2016-2018 (cfr. Tabella 12).

Tabella 12 - Limite della numerosità assunzionale triennio 2021-2023.

Anno	Entrate annuali	Media entrate nel triennio	Spese di personale Conto Consuntivo 2019	Indicatore %	% applicabile	Budget assunzionale	Costo medio "a regime" Dirigente Ricerca	Limite numerosità assunzionale
a	b	$c = \sum b / 3$	d	$e = d/c$	$f = 80\% - e$	$g = c * f$	h	$i = g/h$
2017	263.734.000	285.991.333	161.961.856	56,63%	23,37%	66.836.175	103.318	647
2018	297.513.000							
2019	296.727.000							

Fonte: Conti Consuntivi ENEA per gli esercizi finanziari 2017, 2018 e 2019

Fabbisogni effettivi di personale nel triennio

Al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi indicati nel PTA, vengono di seguito sintetizzati i principali criteri seguiti nel processo decisionale relativo alla definizione dei fabbisogni effettivi di personale previsti nel triennio:

- ❖ Appropriato presidio nelle principali attività strategiche dell’Agenzia.
- ❖ Rafforzamento delle capacità tecnico scientifiche attraverso un bilanciato ricorso tra reclutamento esterno e opportunità di sviluppo professionale interno.
- ❖ Mantenimento del necessario livello di risorse umane destinato ai settori di attività da rendicontare
- ❖ Riduzione delle carenze di personale tecnico e amministrativo con l’ingresso stabile di nuove professionalità indispensabili per il supporto delle attività di ricerca.
- ❖ Bilanciamento tra un auspicato ringiovanimento del personale e la legittima aspettativa di opportunità di sviluppo professionale e di carriera per coloro che si siano distinti nell’attività tecnico scientifica.
- ❖ Utilizzo della mobilità per cogliere opportunità di eccellenza nel campo tecnico scientifico e di supporto alle attività di ricerca o di facilitare le occasioni di collaborazioni con altre amministrazioni.
- ❖ Valorizzazione delle professionalità acquisite dal personale:
 - ricercatore e tecnologo, mediante attivazione delle procedure di cui all’art. 15 CCNL 2002-2005 per la progressione di livello nei profili;
 - tecnico e amministrativo, mediante attivazione delle procedure di cui agli artt. 53 e 54 CCNL EPR 1998/2001 per la progressione economica e di livello;
 - titolare di assegni di ricerca o altre forme di lavoro flessibili, con l’applicazione sia dell’art. 20, comma 2, del D. Lgs. 75/2017, che dell’art. 12-bis del D. Lgs. n. 218/2016.

Per mostrare al meglio le effettive esigenze che l’Agenzia intende soddisfare, nel corso del triennio, la descrizione dei fabbisogni di personale viene estesa alle diverse tipologie di contratto o di collaborazione presenti in Agenzia.

Di seguito vengono illustrate sinteticamente le azioni che saranno intraprese nel corso del 2021 e quelle stimate nei due anni successivi.

Personale con contratto a tempo indeterminato

Nel corso del prossimo triennio il personale con contratto a tempo indeterminato sarà interessato da interventi di varia natura che consentiranno di incidere su diversi aspetti quali il *turnover*, lo sviluppo professionale, la mobilità interna tra profilo a parità di livello retributivo e le procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo.

Per meglio comprendere la decisione di attivare nel corso dei prossimi anni tutti gli interventi che le norme e il CCNL prevedono, è necessario riassumere brevemente le politiche sul personale che ENEA ha intrapreso a decorrere dal 2017, primo anno di attuazione delle norme del già citato D. Lgs. n. 218/2016.

La Tabella 13 mostra una sintesi degli interventi assunzionali indicati nei diversi PTFP.

Tabella 13 - Sintesi degli interventi assunzionali indicati nei diversi PTFP dal 2017.

ASSUNZIONI PTFP SUCCESSIVI AL D.LGS. N. 218/2016														
PROFILI	PTFP 2017-2019			PTFP 2018-2020			PTFP 2019-2021			PTFP 2020-2022			TOTALI PRIME ANNUALITÀ	%
	2017	2018	2019	2018	2019	2020	2019	2020	2021	2020	2021	2022		
DIRIGENTI	-	-	-	4	2	1	5	1	1	2	1	2	11	1,9%
DIRIGENTE DI RICERCA	-	-	-	-	-	-	12	34	24	34	26	27	46	
PRIMO RICERCATORE	-	-	-	-	-	-	22	37	23	39	29	33	61	
RICERCATORE	83	127	114	139	56	79	10	2	-	2	3	4	234	
TOTALE RICERCATORI	83	127	114	139	56	79	44	73	47	75	58	64	341	58,9%
DIRIGENTE TECNOLOGO	-	-	-	1	-	-	3	2	2	3	2	2	7	
PRIMO TECNOLOGO	-	-	-	-	-	-	13	3	10	4	1	1	17	
TECNOLOGO	24	22	25	17	30	17	18	4	-	5	0	2	64	
TOTALE TECNOLOGI	24	22	25	18	30	17	34	9	12	12	3	5	88	15,2%
TOTALE R&T	107	149	139	157	86	96	78	82	59	87	61	69	429	74,1%
FUNZIONARIO	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	1	1	4	
FUNZIONARIO	8	6	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	8	
TOTALE FUNZIONARI	8	6	3	4	1	-	-	-	-	-	1	1	12	2,1%
CTER	38	40	36	37	8	28	20	27	26	-	26	32	95	
CAMM	18	20	11	13	1	2	1	1	3	-	1	-	32	
TOTALE COLLABORATORI	56	60	47	50	9	30	21	28	29	-	27	32	127	21,9%
TOTALE ASSUNZIONI	171	215	189	215	98	127	104	111	89	89	90	104	579	100,0%

Si può facilmente notare come i 4 precedenti documenti programmatici avevano rivolto l'attenzione principalmente a ricostituire una "riserva" di competenze tra ricercatori e tecnologi (234 ricercatori e 64 tecnologi) al fine di supplire alle croniche limitazioni del *turnover* causate sia dalla farraginoso procedura autorizzativa, vigente prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 218/2016, sia dai limiti percentuali che il legislatore aveva introdotto nel corso degli anni passati, legati principalmente alla cosiddetta *spending review*.

Tale ricostituzione di risorse dedicate alle attività di ricerca è stata accompagnata da un incremento dei profili di collaboratore tecnico (95 unità) che, per loro natura, svolgono un indispensabile supporto all'attività dei ricercatori e tecnologi.

Dopo aver immesso in servizio personale prettamente dedicato all'attività di ricerca, con l'ultimo PTFP 2020-2022, si è previsto un parziale e limitato intervento per lo sviluppo professionale dei ricercatori e tecnologi, fermo dal 2010, che, seppur simbolico nelle dimensioni numeriche, rappresentava un segnale necessario per garantire un livello minimo di riconoscimento delle accresciute professionalità sviluppatesi nel corso dell'ultimo decennio.

Contestualmente lo stesso PTFP aveva introdotto la possibilità di riattivare le progressioni economiche di livello (orizzontali e verticali) per il restante personale non dirigente. Con la sottoscrizione del CCI ENEA 2016-2018, tale processo sarà portato a conclusione entro l'anno in corso.

Sempre nel 2020, un'importante novità è stata rappresentata dal cambiamento di paradigma sullo sviluppo professionale dei ricercatori e tecnologi con la possibilità, fornita dalla giurisprudenza, in relazione all'applicazione dell'art. 15 del CCNL EPR 2002-2005 l.b.e..

Con la già citata sentenza n. 8985/18 del 13 marzo 2018 la Corte di Cassazione a Sezioni unite ha riconosciuto la legittimità delle suddette procedure in quanto non si debbono configurare come "*progressioni verticali*".

Nonostante la previsione indicata nel precedente PTFP, l'ENEA, in via prudenziale, ha ritenuto opportuno comunque attendere gli sviluppi concernenti l'orientamento giurisprudenziale sopra descritto che, nel secondo semestre 2020, ha visto l'emanazione di numerosi bandi selettivi riservati al personale interno degli EPR (CNR, INFN ecc.).

Proprio in funzione dell'opportunità sopra descritta, analizzando quanto evidenziato dalla Tabella 5, ossia che le cessazioni in capo all'ENEA nel prossimo triennio riguarderanno principalmente i profili di Dirigente di Ricerca, Dirigente Tecnologo, Primo Ricercatore e Primo Tecnologo (56,1%), al fine di non depauperare e disperdere l'esperienza e le competenze acquisite in anni di attività all'interno dell'Agenzia, si ritiene importante e necessario lo sviluppo professionale dei livelli II-III, procedendo al reclutamento delle figure sopraelencate attraverso lo strumento dell'art. 15 del CCNL EPR 2002-2005 l.b.e..

Nel successivo paragrafo *Valorizzazione del personale ricercatore e tecnologo*, viene riportata una dettagliata disamina della decisione assunta in sede di definizione del presente PTFP.

Di seguito per ogni specifico intervento vengono descritte le principali azioni che saranno avviate a decorrere dal 2021.

Acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato

In linea con quanto descritto nel precedente paragrafo, ed in conformità con i principi dettati dalle Linee di indirizzo in termini di analisi quali-quantitativa, di seguito vengono quantificate le assunzioni previste nel prossimo triennio.

Tabella 14 - Assunzioni previste nel triennio 2021-2023.

PROFILO / LIVELLO		PTFP 2021-2023 Assunzioni per annualità			TOTALE
		2021	2022	2023	
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		2	-	-	2
Dirigenti II fascia a tempo determinato		1	2	-	3
Totale personale dirigente⁴		3	2	0	5
Ricercatore	III	27	64	19	110
Tecnologo	III	13	10	12	35
TOTALE RICERCATORI E TECNOLOGI		40	74	31	145
Funzionario di amm.ne	V	8	7	5	20
Collaboratore Tecnico	VI	31	29	29	89
Collaboratore di amm.ne	VII	18	1	3	22
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		57	37	37	131
Totale personale non dirigente		97	111	68	276
TOTALE GENERALE		100	113	68	281

Si evidenzia che, per quanto riguarda l'acquisizione del personale tecnico-amministrativo in continuità ed in sinergia con i processi assunzionali sopra descritti, l'ENEA intende dare attuazione all'indirizzo strategico ivi definito, effettuando un consistente recupero di unità di personale nel profilo di CTER, qualifica particolarmente interessata dalle cessazioni di personale nell'ultimo biennio (con un trend di uscite che peraltro si prevede continuerà ancora almeno fino al 2023). Tale azione risulta assolutamente prioritaria poiché proprio in tale profilo si riscontra l'andamento più consistente delle cessazioni nel periodo 2021-2023 (77 unità su 274 cessazioni complessive, di cui 94 fra il personale tecnico-amministrativo).

L'Agenzia pertanto si impegna a dar luogo all'avvio delle procedure concorsuali già dal 2021 per acquisire, entro il 2021, 31 unità nel profilo di CTER VI livello.

Per quanto riguarda le unità inquadrare nel profilo di Funzionario di Amministrazione e di Collaboratore di Amministrazione, essenziali per lo svolgimento di attività amministrative a supporto sia delle direzioni che dei dipartimenti, bisogna evidenziare che al pari del personale del profilo CTER, sono state interessate da un importante livello di cessazioni negli anni precedenti, non ricoperte dalle assunzioni; inoltre dai fabbisogni espressi è emersa una sofferenza e necessità di tali figure. Per tali assunzioni si prevede di procedere in linea con quanto stabilito dall' art 4, comma 3-quinquies del D.L. n. 101/2013, convertito dalla L. n. 125/2013, che prevede che il reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali comuni a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, si svolga mediante concorsi pubblici unici, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento. I concorsi unici sono organizzati dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri. A tal fine si evidenzia che lo stesso Dipartimento in data 17/06/2020 con lettera prot. DFP 0040650 ha avviato la ricognizione delle unità di personale di Area II da destinare al reclutamento mediante concorso unico.

⁴Per il dettaglio del personale dirigente si rinvia al successivo capitolo ad esso dedicato.

Inoltre, si precisa che l’Agenzia continuerà ad applicare l’istituto della risoluzione unilaterale dal rapporto di lavoro nei confronti della generalità del personale, salvo i casi in cui la fine del rapporto di lavoro potrebbe determinare un pregiudizio tecnico-scientifico e/o organizzativo-funzionale alle attività dell’ENEA. Resta confermata l’attuale procedura autorizzativa del proseguimento del rapporto lavorativo: i responsabili di macrostruttura documentano le motivazioni alla base della comprovata necessità al proseguimento del rapporto lavorativo per consentire al Presidente di esprimere il proprio parere e sottoporre il provvedimento autorizzativo all’approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Tutte le autorizzazioni concesse comporteranno una corrispondente riduzione delle assunzioni attribuite all’unità organizzativa richiedente.

Valorizzazione del personale ricercatore e tecnologo

Nel corso del 2021 l’Agenzia prevede di attivare adeguate proposte di valorizzazione del personale ricercatore e tecnologo utilizzando gli strumenti previsti dalla vigente normativa contrattuale. In particolare, per quanto riguarda il personale ricercatore e tecnologo, l’art. 15 del CCNL 2002-2005 che prevede nei commi 5 e 6 l’accesso ai livelli I e II attraverso procedure selettive, affidate ad apposite Commissioni esaminatrici che ne accertino il merito scientifico e tecnologico, attivate con cadenza biennale all’interno del personale che appartiene al livello immediatamente inferiore, personale quest’ultimo che rappresenta anche la base per definire il numero dei posti destinati alle predette procedure .

Tale norma contrattuale era rimasta inevasa a seguito della disputa interpretativa che la vedeva in contrasto con le disposizioni della L. n. 150/2009 in tema di progressioni verticali.

La suddetta norma contrattuale, tuttora vigente, dopo aver esplicitato, nel comma 1, che il profilo di ricercatore e tecnologo *“è caratterizzato da un’omogenea professionalità e quindi da unico organico articolato su tre livelli”*, ha mantenuto la doppia possibilità di accesso ai primi due livelli: attraverso concorso pubblico nazionale ed *“anche attraverso procedure selettive [...] attivate con cadenza biennale”* (comma 5).

In ENEA l’ultima applicazione di questo istituto contrattuale risale al 2009: successivamente infatti non si è più dato corso a tale tipologia di selezioni interne in conseguenza del blocco delle progressioni di carriera dei dipendenti pubblici, proseguito di fatto fino a tutto il 2015.

La giurisprudenza amministrativa si era orientata verso una qualificazione delle progressioni di livello dei ricercatori e tecnologi come passaggi di area, rientranti quindi nella fattispecie più generale del concorso pubblico con la possibilità, per il personale in servizio, di partecipare ai concorsi banditi usufruendo del 50% della riserva dei posti banditi.

Queste interpretazioni però sono state riviste dalle Sezioni Unite della Cassazione (sentenza n. 8985/2018 dell’11 aprile 2018), secondo la quale l’art. 15 del CCNL 2002-2005 ha innovato in maniera sostanziale la classificazione dei ricercatori e tecnologi, prevedendo che i passaggi di livello avvengono all’interno di un unico profilo professionale *–“caratterizzato da un’omogeneità professionale e da un unico organico, articolato su tre livelli”* - e sono dunque da intendersi come progressioni interne di livello. Tale nuovo orientamento giurisprudenziale è stato ulteriormente confermato dalla sentenza del TAR Lazio n. 11303/2019 che nel dispositivo riprende pressoché integralmente il testo della pronuncia della Cassazione, confermando che le selezioni ex art. 15 hanno natura di *“mera progressione stipendiale nell’ambito della medesima area”*.

Come accennato in precedenza, solo nell’ultimo PTFP era stata prevista una valorizzazione del personale ricercatore e tecnologo attraverso la programmazione di assunzioni nei primi due livelli retributivi che, a

seguito della rivisitazione dell'interpretazione della giustizia amministrativa, ha consigliato di prevedere nel presente PTFP una corretta separazione tra assunzioni e valorizzazione. Di conseguenza, le unità di livello I e II, già previste nel citato ultimo Piano e riferite all'annualità 2020 (cfr. Tabella 13), saranno acquisite nel livello di ingresso III dei profili di Ricercatore (con l'eccezione di un Dirigente di Ricerca, livello I, per il quale viene attuata una procedura di riammissione in servizio) e Tecnologo, come illustrato nella Tabella 3.

In considerazione di ciò e sulla base delle risorse disponibili, l'ENEA intende riattivare dall'anno 2021, con cadenza biennale come prevista dalla norma contrattuale, procedure selettive ex art. 15 CCNL EPR 2002 – 2005 I b.e. ripartite come illustrato nella Tabella 15.

Tabella 15 - Procedure selettive ex art. 15 CCNL 2002 – 2005 I b.e..

PROFILO	LIVELLO DI ARRIVO	2021	2023	TOTALE
Dirigente di ricerca	I	51	19	70
Primo Ricercatore	II	155	47	202
TOTALE RICERCATORI		206	66	272
Dirigente Tecnologo	I	9	4	13
Primo Tecnologo	II	35	10	45
TOTALE TECNOLOGI		44	14	58
Totale generale		250	80	330

Inoltre, al termine delle procedure selettive sopra richiamate, si potrà riattivare la mobilità volontaria destinata ai ricercatori e tecnologi, prevista dall'art. 65 del CCNL 1998-2001 I b.e., la cui unica applicazione in ENEA è stata realizzata in concomitanza del passaggio dell'ENEA nel comparto di contrattazione degli EPR.

Tale istituto consentirà, a parità di livello, di disporre l'assegnazione del personale inquadrato nel profilo di "tecnologo" e "primo tecnologo" a profili, rispettivamente, di "ricercatore" e "primo ricercatore" e viceversa.

Valorizzazione del personale tecnico-amministrativo

In armonia con i processi assunzionali già definiti e in continuità con quanto programmato nel precedente PTFP e in corso di attuazione nel 2020, è previsto nel triennio 2021-2023 l'espletamento di nuove procedure selettive per progressioni economiche e di livello del personale tecnico-amministrativo ex artt. 53 e 54 CCNL EPR 1998-2001. Il numero dei posti messi a concorso nei vari profili sarà oggetto di successiva analisi; le risorse necessarie alla copertura finanziaria dei posti verranno determinate nei limiti delle risorse disponibili nei fondi appositamente costituiti e, per quanto concerne le procedure ex art. 53, dei contratti integrativi stipulati con le OOSS.

L'ENEA intende altresì procedere, nel corso del triennio, all'avvio delle procedure che, in base alla vigente disciplina contrattuale (art. 52 del CCNL EPR 1998-2001), consentono al personale tecnico amministrativo di richiedere l'assegnazione di un diverso profilo, a parità di livello, qualora in possesso dei relativi requisiti anche professionali.

Nella Tabella 16 si riporta il dettaglio degli interventi relativi a quest'ultima norma di legge.

Tabella 16 - Procedure selettive ex art. 52 CCNL EPR 1998 – 2001 l b.e..

PROFILO	LIVELLO DI ARRIVO	NUMEROSITA'
Funzionario di amm.ne	IV	14
Funzionario di amm.ne	V	14
TOTALE FUNZIONARI		28
Collaboratore Tecnico	IV	-
Collaboratore Tecnico	V	-
Collaboratore Tecnico	VI	-
TOTALE COLLABORATORI TECNICI		0
Collaboratore di amm.ne	V	-
Collaboratore di amm.ne	VI	-
Collaboratore di amm.ne	VII	-
TOTALE COLLABORATORI DI AMM.NE		0
Totale generale		28

Inoltre, l'ENEA intende dare anche attuazione, nel corso del 2021, all'art. 22, comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017. Tale disposizione consentirà di valorizzare le professionalità interne attraverso l'attivazione di 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. La norma prevede altresì che non possono essere messi a concorso più del 30% del numero di posti complessivi previsti dal PTFP come nuove assunzioni della relativa area e che l'attivazione della procedura determina la corrispondente riduzione della percentuale massima di riserva di posti destinabile al personale interno nei concorsi pubblici.

Nella Tabella 17 si riporta il dettaglio degli interventi relativi a quest'ultima norma di legge.

Tabella 17 - Procedure selettive ex art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017.

PROFILO / LIVELLO		Posti procedure selettive	Totale assunzioni nel triennio	Limite 30% art 22 c. 15	
				Totale assunzioni consentite per area	Limite MAX posti per procedure selettive riservate
Dirigente di ricerca	I	-	-		
Primo Ricercatore	II	-	-		
Ricercatore	III	18	110		
TOTALE RICERCATORI		18	110	128	38
Dirigente Tecnologo	I	-	-		
Primo Tecnologo	II	-	-		
Tecnologo	III	2	35		
TOTALE TECNOLOGI		2	35	37	11
TOTALE RICERCATORI E TECNOLOGI		20	145	165	49
Funzionario di amm.ne	IV	-	0		
Funzionario di amm.ne	V	9	20		
TOTALE FUNZIONARI		9	20	29	9
Collaboratore Tecnico	IV	-	0		
Collaboratore Tecnico	V	-	0		
Collaboratore Tecnico	VI	3	89		
TOTALE COLLABORATORI TECNICI		3	89	92	28
Collaboratore di amm.ne	V	-	0		
Collaboratore di amm.ne	VI	-	0		
Collaboratore di amm.ne	VII	4	22		
TOTALE COLLABORATORI DI AMM.NE		4	22	26	8
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		16	131	147	44
Totale generale		36	276	312	94

Categorie protette

La Direttiva n. 1/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, avente come oggetto “*Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette*”, ha dettato gli indirizzi applicativi e le linee guida per una corretta ed omogenea applicazione della normativa di riferimento.

Sulla base di tali indicazioni, l’ENEA ha avviato le procedure per colmare le scoperture d’organico riferite agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibili dal Prospetto Informativo 2020, rilasciato dal Ministero del Lavoro. Verranno pertanto soddisfatte le diverse quote d’obbligo relativamente ai soggetti:

- ❖ *diversamente abili*, di cui all’art. 1 della L. n. 68/1999;
- ❖ *altre categorie protette* previste dall’art. 18, comma 2, della L. n. 68/1999;
- ❖ *vittime del terrorismo e della criminalità organizzata ed equiparati*, ex art. 1, comma 2, della L. n. 407/1998.

Tali obblighi sono rispettati a livello provinciale e, ove possibile, in modo omogeneo, nell’ambito delle singole aree professionali. In Tabella 18 si riporta il dettaglio degli interventi in corso di perfezionamento, derivanti dall’elaborazione del citato Prospetto riferito alla situazione al 31 dicembre 2019.

Tabella 18 - Assunzioni categorie protette: interventi in corso di perfezionamento.

PROFILO / LIVELLO		Interventi in corso di perfezionamento
Dirigente di ricerca	I	-
Primo Ricercatore	II	-
Ricercatore	III	3
TOTALE RICERCATORI		3
Dirigente Tecnologo	I	-
Primo Tecnologo	II	-
Tecnologo	III	3
TOTALE TECNOLOGI		3
TOTALE RICERCATORI E TECNOLOGI		6
Funzionario di amm.ne	IV	-
Funzionario di amm.ne	V	-
TOTALE FUNZIONARI		0
Collaboratore Tecnico	IV	-
Collaboratore Tecnico	V	-
Collaboratore Tecnico	VI	4
TOTALE COLLABORATORI TECNICI		4
Collaboratore di amm.ne	V	-
Collaboratore di amm.ne	VI	-
Collaboratore di amm.ne	VII	9
TOTALE COLLABORATORI DI AMM.NE		9
Operatore Tecnico	VI	-
Operatore Tecnico	VII	-
Operatore Tecnico	VIII	2
TOTALE OPERATORI TECNICI		2
Operatore di amm.ne	VII	-
Operatore di amm.ne	VIII	-
TOTALE OPERATORI DI AMM.NE		0
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		15
Totale generale		21

Analoga procedura sarà seguita per l'anno 2021.

Tenuto conto dello sfasamento temporale tra predisposizione del presente documento e i tempi di rilascio da parte del Ministero del Lavoro delle posizioni da ricoprire, non è possibile indicarne una stima né, tantomeno, la possibilità di individuarne le figure professionali. D'altra parte, come chiarito dalla circolare n. 5/2013 dell'allora Ministro della pubblica Amministrazione le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale.

Naturalmente l'assunzione di tale personale avverrà valutando tutte le opportunità previste dalle norme e dai regolamenti vigenti (scorrimento di graduatorie riservate a tale tipologia di reclutamento, emissioni di nuove procedure concorsuali).

Dirigenti

Il decreto interministeriale MISE, MATTM e MEF del 29 settembre 2017, nel confermare quanto già riportato dal DPCM 22 gennaio 2013, ha previsto che la dotazione organica dell'ENEA sia solo composta da dirigenti di seconda fascia (28 unità), escludendo posizioni dirigenziali generali che, in base a quanto previsto dall'art. 2, comma 10-bis del D.L. n. 95/2012, non possono essere incrementati se non con l'adozione di disposizione legislativa di rango primario.

Al 30 settembre 2020 in ENEA il personale dirigente e con incarico di funzioni dirigenziale era così composto:

Tabella 19 - Personale con incarico dirigenziale al 30.09.2020.

Dirigente di II fascia	Incarichi dirigenziali ex art. 19 D. lgs. 165/2001 e s.m.i.		
	Comma 5	Comma 6	Comma 6-quater
1	1	2	6

L'attuale copertura delle posizioni di natura dirigenziale, descritte nel precedente capitolo dedicato alla struttura organizzativa, viene assicurata da:

- ❖ 1 dirigente di ruolo (AMC)
- ❖ 1 incarico con funzioni dirigenziali ex art. 19, comma 5, del d. lgs. n. 165/2001 (OCS)
- ❖ 2 incarichi con funzioni dirigenziali ex art. 19, comma 6, del d. lgs. n. 165/2001 (ISV e LEGALT)
- ❖ 6 incarichi con funzioni dirigenziali ex art. 19, comma 6-quater, del d. lgs. n. 165/2001 (DUEE, FSN, SSPT, TERIN, ISER e PER)

Ulteriori posizioni (BOARD e ISV-URP) sono affidate ad interim rispettivamente al Presidente, in qualità di responsabile generale della gestione, e al Direttore ISV.

Altre funzioni dirigenziali previste da specifiche norme di legge (Responsabile dell'accessibilità, Responsabile della digitalizzazione ecc.) sono state affidate al personale dirigente sopra richiamato, senza ulteriori aggravii di spesa.

L'attuale esigua numerosità di posizioni, se paragonata agli altri EPR di analoga consistenza di personale, è stata determinata dalla già citata volontà dei passati documenti programmatori orientati principalmente verso un incremento delle figure tecnico scientifiche dei ricercatori e tecnologi, prevedendo per la dirigenza la sola copertura annua del *turnover*, attraverso il conferimento di incarichi di funzione dirigenziale, ex art. 19 del D. Lgs. n. 165/2001.

Le scelte pregresse e soprattutto l'età media dell'attuale classe dirigente (circa 58 anni) hanno concorso, nel corso del 2020, ad un ripensamento nella politica programmatoria del personale dirigente prevedendo, fin da subito, tra le modalità di reclutamento previste dalla normativa di riferimento, l'inserimento nei ruoli dell'Agenzia di due unità di personale con qualifica dirigenziale, provenienti dal corso-concorso della SNA attualmente in svolgimento.

Come anticipato, nei prossimi anni, un terzo dei dirigenti attualmente in servizio cesserà dal servizio (cfr. Tabella 20).

Tabella 20 - Cessazioni dirigenti previste nel triennio 2021-2023.

PROFILO/LIVELLO	CESSAZIONI			TOTALE
	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato	1	-	-	1
Dirigenti II fascia a tempo determinato	-	2	-	2
Totale personale dirigente	1	2	0	3

Anche il prossimo triennio sarà caratterizzato da una significativa inversione di tendenza nella programmazione in tema di dirigenza ENEA. Tale cambio di direzione costituirà un segnale della volontà di pianificare la ricostituzione di una classe dirigente contraddistinta da un significativo ricambio generazionale attraverso l'inserimento di figure provenienti sia da realtà esterne all'Agenzia sia dal riconoscimento della crescita professionale, tecnologica e scientifica del personale attualmente inquadrato nei profili di ricercatore e tecnologo.

Tabella 21 - Assunzioni dirigenti previste nel triennio 2021-2023.

PROFILO / LIVELLO	PTFP 2021-2023 Assunzioni per annualità			TOTALE
	2021	2022	2023	
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato	2	-	-	2
Dirigenti II fascia a tempo determinato	1	2	-	3
Totale personale dirigente	3	2	0	5

Lavoratori flessibili

Storicamente l'ENEA ha avuto particolare attenzione ad evitare che il fenomeno della flessibilità da opportunità divenisse una criticità nelle scelte di politica del personale. In altre organizzazioni, incrementi incontrollati di risorse flessibili, protrattesi nel tempo, hanno determinato notevoli difficoltà, sulle quali spesso è dovuto intervenire ex post il legislatore.

In continuità con tale linea, anche nei prossimi anni l'ENEA porrà particolare attenzione alla numerosità e alla definizione delle figure professionali da reperire in forma flessibile, anche in vista di una possibile loro trasformazione in contratti stabili, secondo quanto previsto dall'attuale normativa applicabile agli EPR (ex art. 12-bis del D. Lgs. n. 218/2016).

Nei capitoli successivi si riporta il dettaglio degli interventi programmati per le diverse forme di flessibilità.

Personale con contratto a tempo determinato

Come dettagliato nel PTA, l'ENEA sarà protagonista, nel prossimo triennio, di importanti progetti tecnico scientifici di durata definita e con caratteristiche che necessiteranno, oltre all'assegnazione temporanea di personale di ruolo con specifici profili professionali, anche dell'inserimento di personale con contratto a tempo determinato di durata pari a quella dei progetti stessi.

Ovviamente, nelle procedure selettive di tali figure, sarà riposta particolare attenzione poiché, l'analisi quali-quantitativa degli effettivi fabbisogni, dovrà tener conto della possibilità di una futura applicazione della previsione ex art. 12-bis del D. Lgs. n. 218/2016 che recita: *“Qualora la stipulazione di contratti a tempo determinato o il conferimento di assegni di ricerca abbiano avuto ad oggetto lo svolgimento di attività di ricerca e tecnologiche, l'ente può, previa procedura selettiva, per titoli e colloquio, dopo il completamento di tre anni anche non continuativi negli ultimi cinque anni, trasformare il contratto o l'assegno in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in relazione alle medesime attività svolte e nei limiti stabiliti del fabbisogno di personale”*.

Una prima stima delle richieste presentate dalle strutture organizzative riguardo al personale a tempo determinato da impiegare su progetti viene riportata nella Tabella 22.

Tabella 22 - Fabbisogni espressi dalle strutture organizzative per il personale a tempo determinato per profilo e struttura organizzativa.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	FABBISOGNI ESPRESSI					TOTALE	Distribuzione %
	Ricercatore	Tecnologo	Funzionario di amm.ne	Collaboratore tecnico	Collaboratore di amm.ne		
Dipartimenti	92	4	0	31	3	130	94,90%
Direzioni tecniche	6	0	0	0	0	6	4,40%
Direzioni amministrativo gestionali	0	0	0	0	0	0	0,00%
Strutture amministrative dirigenziali	0	0	0	0	0	0	0,00%
Strutture tecniche non dirigenziali	1	0	0	0	0	1	0,70%
Strutture amministrative non dirigenziali	0	0	0	0	0	0	0,00%
TOTALE	99	4	0	31	3	137	100,00%

Assegni di Ricerca

Anche per gli assegni di ricerca, sulla base delle specifiche esigenze tecnico-scientifiche rappresentate dai Direttori di Dipartimento sarà mantenuta l'attivazione di ulteriori nuovi assegni, finanziati da specifici progetti di ricerca con propria copertura finanziaria e potrà essere, altresì, attivata la procedura per la loro eventuale trasformazione in contratti stabili alla maturazione dei prescritti requisiti temporali. La scelta dei nuovi assegnisti avverrà, ove possibile, mediante scorrimento di graduatorie vigenti per salvaguardare l'economicità della spesa e la riduzione della tempistica ovvero, in alternativa, attraverso nuove selezioni su base concorsuale.

Alla data del 30 settembre 2020 risultano attivi n. 46 assegni di ricerca. Si precisa che:

- ❖ n. 5 sono stati attivati, a seguito di chiamata diretta ai sensi dell'art. 10 del vigente Regolamento ENEA per il conferimento degli assegni di ricerca del 31/10/2017, per lo svolgimento delle attività previste

nell'ambito dell'*Eurofusion Engineering Grant Programme 2020* fino al 31 dicembre 2022, senza costi per l'ENEA.

- ❖ n. 25 risultano attivati e n. 12 sono in via di perfezionamento tra vincitori e idonei della selezione per n. 19 assegni di ricerca per i Dipartimenti SSPT e TERIN (Rif. ASS/01/2019).

Nel corso dell'anno sono state avviate, e sono al momento in svolgimento, due nuove procedure selettive per il conferimento di complessivi 25 assegni di ricerca (n. 23 per i Dipartimenti FSN, DUEE e TERIN e n. 2 per i Dipartimenti TERIN e SSPT).

Borse di studio

L'ENEA continuerà ad emanare bandi per l'assegnazione di borse di studio, finalizzate alla formazione di professionalità su tematiche tecnico-scientifiche di particolare interesse. Il loro finanziamento è assicurato da specifici progetti di ricerca e i relativi oneri sono a carico di soggetti finanziatori nazionali o internazionali. Gli interessati riceveranno formazione frontale e/o l'affiancamento di personale ENEA qualificato.

L'intero processo di acquisizione è curato dalle strutture tecnico scientifiche interessate, con l'assistenza gestionale della Direzione Personale, limitatamente alle sole procedure di conferimento.

Mobilità

L'ENEA, in continuità con le decisioni assunte nei precedenti PTFP, attuerà anche per il triennio in esame, le procedure di mobilità per sottoporsi agli obblighi preventivi di legge e reperire eventuali specifici *know-how* professionali, non presenti nei ruoli dell'Agenzia.

La mobilità continuerà ad essere utilizzata soprattutto come strumento per velocizzare l'acquisizione di personale altamente specializzato e proveniente da altre realtà organizzative.

Come sempre, tutte le richieste di mobilità in entrata verranno comunque trattate con Avviso pubblico (ex. art. 30, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001) al fine di garantire la massima trasparenza e possibilità di accesso per tutti i dipendenti pubblici potenzialmente interessati.

Si ricorda, inoltre, che l'art. 3, commi 8 e 9, della L. n. 56/2019 (c.d. "Decreto Concretezza") consente agli EPR, per il triennio 2019-2021, di bandire nuove assunzioni senza il preventivo esperimento delle procedure di mobilità, previste dall'art. 30 del D. Lgs n. 165/2001. Per i profili di Ricercatore e Tecnologo il preventivo adempimento relativo all'attivazione delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30 e 34bis del D. Lgs. n. 165/2001 è comunque escluso dall'art. 24, comma 4, del D.L. n. 104/2013, convertito dalla L. n. 128/2013, e dall'art. 11 del D. Lgs. n. 218/2016.

Riammissione in servizio

L'ENEA, in continuità con le decisioni assunte nei precedenti PTFP, valuterà le eventuali richieste di riammissione in servizio, nelle ipotesi previste dall'art. 13 del DPR n. 411/76, rispettando il contenuto dell'art. 3 del CCNL EPR 2002/2005 l b.e..

L'acquisizione di una nuova risorsa determinerà, nel corso del triennio per la macrostruttura di riferimento, una corrispondente riduzione delle nuove assunzioni ad essa assegnata per il ricambio del proprio *turnover*.

Istituti di conciliazione vita-lavoro

L'ENEA ha sempre posto grande interesse a ciò che riguarda il benessere organizzativo, tematica per la quale è stata focalizzata un'attenzione particolare anche nella formulazione degli obiettivi annuali della performance. A tal proposito si ritiene che gli strumenti di conciliazione vita-lavoro (*telelavoro* e *lavoro agile*) possano essere ottimali per aumentare l'autonomia e la libertà del lavoratore consentendogli di migliorare l'equilibrio sempre più importante tra lavoro e vita privata.

Questo ha portato ad un notevole impegno nel perseguire un cambiamento di paradigma all'interno dell'Agenzia sul tema. Infatti aver incoraggiato e sostenuto, fin dal 2013, il *telelavoro* e successivamente lo *smart working* e il *telelavoro breve* ha consentito quel progressivo avvicinamento ad una corretta gestione della forma flessibile di lavoro (*hardware*, gestione dei *software* da remoto, partecipazione a *call*, rapporti tra colleghi e Responsabili) che si è rivelato essenziale per la pronta risposta fornita dall'intera Agenzia di fronte alla situazione emergenziale del *Covid-19*.

Infatti, ben prima dell'insorgenza della pandemia, l'ENEA con Circolare n.252/2019/PER del 11/06/2019 aveva dato applicazione al Regolamento approvato con Deliberazione n. 60/20/18/CA del 19 luglio 2018 nelle parti relative al telelavoro breve e al lavoro agile tanto che, tra la fine del 2019 e gli inizi del 2020, circa il 25% dei dipendenti potevano svolgere la loro attività lavorativa in modalità lavoro agile ben oltre il limite minimo fissato dalla normativa allora vigente nell'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (10%).

Tutto ciò ha permesso di fornire una pronta risposta all'emergenza sia in termini di istituti contrattuali che in termini di strumenti informatici, anche se per questi ultimi, le limitazioni di spesa non hanno consentito di coprire tutti i fabbisogni.

A conferma dell'attenzione riposta sullo *smart working*, in data 30 aprile 2020, l'ENEA ha realizzato e pubblicato la prima indagine nazionale sullo *smart working* con la partecipazione di 29 amministrazioni dalla quale emerge come questa nuova organizzazione del lavoro consenta di migliorare la qualità del lavoro, conciliare lavoro-famiglia, valorizzare le persone e agire per la sostenibilità ambientale urbana.

In particolare, lo studio ha evidenziato che esistono i presupposti per modifiche di comportamento stabili, su larga scala, in grado di incidere su livelli di congestione e di inquinamento e che è possibile impostare con successo *policy urbane integrate*, aprendo a una maggiore flessibilità nella scelta di luoghi e dei tempi di lavoro.

L'Agenzia pertanto ritiene che le dinamiche di svolgimento del lavoro per il futuro non possano prescindere dalle modalità flessibili e per il triennio 2021-2023 continuerà a promuovere tale strumento considerato capace di rispondere alla *digital transformation* ed alle esigenze di *welfare aziendale* in maniera dinamica.

Impatto economico

Nella Tabella 23 viene sintetizzato l'impatto economico delle scelte programmatiche sopra descritte. In via prudenziale i costi delle procedure ex art 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017 sono stati calcolati ipotizzando i valori massimi dei differenziali.

Tabella 23 - Previsione costi delle scelte programmatiche effettuate.

PROFILO / LIVELLO	Sviluppo di inquadramento 2021-2023 (costi per livello di arrivo)			Costo assunzioni nel triennio	Costo assunzioni e sviluppo di inquadramento nel triennio	
	2021		2023			
	art. 15	art. 22 c. 15	art. 15			
Dirigenti I fascia	- €	- €	- €	- €	- €	
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato	- €	- €	- €	323.594,42 €	323.594,42 €	
Dirigenti II fascia a tempo determinato	- €	- €	- €	485.391,63 €	485.391,63 €	
Totale dirigenti II fascia	- €	- €	- €	808.986,05 €	808.986,05 €	
Dirigente di ricerca	I	1.119.232,23 €	- €	416.968,87 €	- €	1.536.201,10 €
Primo Ricercatore	II	3.808.677,05 €	- €	1.154.889,17 €	- €	4.963.566,22 €
Ricercatore	III	- €	288.520,20 €	- €	6.248.091,30 €	6.536.611,50 €
TOTALE RICERCATORI		4.927.909,28 €	288.520,20 €	1.571.858,04 €	6.248.091,30 €	13.036.378,82 €
Dirigente Tecnologo	I	187.858,80 €	- €	83.492,80 €	- €	271.351,60 €
Primo Tecnologo	II	675.038,35 €	- €	192.868,10 €	- €	867.906,45 €
Tecnologo	III	- €	38.231,70 €	- €	2.096.072,30 €	2.134.304,00 €
TOTALE TECNOLOGI		862.897,15 €	38.231,70 €	276.360,90 €	2.096.072,30 €	3.273.562,05 €
TOTALE RICERCATORI E TECNOLOGI		5.790.806,43 €	326.751,90 €	1.848.218,94 €	8.344.163,60 €	16.309.940,87 €
Funzionario di amm.ne	IV	- €	- €	- €	- €	- €
Funzionario di amm.ne	V	- €	87.215,85 €	- €	1.009.251,60 €	1.096.467,45 €
TOTALE FUNZIONARI		- €	87.215,85 €	- €	1.009.251,60 €	1.096.467,45 €
Collaboratore Tecnico	IV	- €	- €	- €	- €	- €
Collaboratore Tecnico	V	- €	- €	- €	- €	- €
Collaboratore Tecnico	VI	- €	20.998,53 €	- €	3.991.220,13 €	4.012.218,66 €
TOTALE COLLABORATORI TECNICI		- €	20.998,53 €	- €	3.991.220,13 €	4.012.218,66 €
Collaboratore di amm.ne	V	- €	- €	- €	- €	- €
Collaboratore di amm.ne	VI	- €	- €	- €	- €	- €
Collaboratore di amm.ne	VII	- €	11.705,08 €	- €	896.982,46 €	908.687,54 €
TOTALE COLLABORATORI DI AMM.NE		- €	11.705,08 €	- €	896.982,46 €	908.687,54 €
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		- €	119.919,46 €	- €	5.897.454,19 €	6.017.373,65 €
Totale personale non dirigente		5.790.806,43 €	446.671,36 €	1.848.218,94 €	14.241.617,79 €	22.327.314,52 €
TOTALE GENERALE		5.790.806,43 €	446.671,36 €	1.848.218,94 €	15.050.603,84 €	23.136.300,57 €

Si precisa che i costi dello sviluppo professionale dei ricercatori e tecnologi sono stati determinati quale differenza tra i costi medi tra i livelli interessati. Prudenzialmente si sono applicati i costi medi "a regime", comprensivi dell'applicazione del CCNL intervenuta successivamente al decreto Mise del dicembre 2017.

Il valore minimo di detti differenziali oscilla tra i 19.286,81 € per i tecnologi di III livello e 24.572,11 € per i ricercatori di III livello. In realtà l'esigenza della copertura per ogni passaggio oscilla tra gli 11.000,00 e i 16.000,00 € circa.

La somma degli interventi nel triennio, pari a circa 23.136.300 €, è ben inferiore al budget assunzionale che ammonta a 66.836.175€ (cfr. Tabella 12).

Dotazione organica rimodulata

A fronte degli interventi sopra descritti si procede alla rimodulazione della dotazione organica secondo i valori descritti nella Tabella 24.

Tabella 24 - Dotazione organica rimodulata.

PROFILO / LIVELLO		Dotazione organica DPCM 22.1.2013	Dotazione organica decreto interministeriale MISE-MATTM-MEF 29.9.2017	Costi medi annui totali "a regime", comprensivi degli effetti della sottoscrizione del CCNLIR 2016-2018	Costo dotazione organica	Nuova dotazione organica	Costo nuova dotazione organica
Dirigenti I fascia		-					
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		28		161.797,21 €	4.530.321,88 €	28	4.530.321,88 €
Dirigenti II fascia a tempo determinato		-					
Totale dirigenti II fascia		28	28		4.530.321,88 €	0	4.530.321,88 €
Dirigente di ricerca	I	303		103.318,67 €	31.305.557,01 €	129	13.328.108,43 €
Primo Ricercatore	II	495		81.372,94 €	40.279.605,30 €	364	29.619.750,16 €
Ricercatore	III	600		56.800,83 €	34.080.498,00 €	926	52.597.568,58 €
TOTALE RICERCATORI		1.398	1.398		105.665.660,31 €	1.419	95.545.427,17 €
Dirigente Tecnologo	I	45		100.047,79 €	4.502.150,55 €	26	2.601.242,54 €
Primo Tecnologo	II	80		79.174,59 €	6.333.967,20 €	75	5.938.094,25 €
Tecnologo	III	139		59.887,78 €	8.324.401,42 €	220	13.175.311,60 €
TOTALE TECNOLOGI		264	264		19.160.519,17 €	321	21.714.648,39 €
Ricercatore Enea	II	1		56.800,83 €	56.800,83 €	0	- €
Tecnologo Enea	II	21		79.174,59 €	1.662.666,39 €	0	- €
	III	69		59.887,78 €	4.132.256,82 €	11	658.765,58 €
TOTALE PERS. AD ESAURIM. ASSIMILABILE RICERCATORI E TECNOLOGI		91	91		5.851.724,04 €	11	658.765,58 €
TOTALE RICERCATORI E TECNOLOGI		1.753	1.753		130.677.903,52 €	1.751	117.918.841,14 €
Funzionario di amm.ne	IV	27		58.791,92 €	1.587.381,84 €	37	2.175.301,04 €
Funzionario di amm.ne	V	8		50.462,58 €	403.700,64 €	47	2.371.741,26 €
TOTALE FUNZIONARI		35	35		1.991.082,48 €	84	4.547.042,30 €
Collaboratore Tecnico	IV	520		58.791,92 €	30.571.798,40 €	397	23.340.392,24 €
Collaboratore Tecnico	V	122		50.462,58 €	6.156.434,76 €	148	7.468.461,84 €
Collaboratore Tecnico	VI	194		44.845,17 €	8.699.962,98 €	275	12.332.421,75 €
TOTALE COLLABORATORI TECNICI		836	836		45.428.196,14 €	820	43.141.275,83 €
Collaboratore di amm.ne	V	30		50.462,58 €	1.513.877,40 €	40	2.018.503,20 €
Collaboratore di amm.ne	VI	48		44.845,17 €	2.152.568,16 €	55	2.466.484,35 €
Collaboratore di amm.ne	VII	16		40.771,93 €	652.350,88 €	45	1.834.736,85 €
TOTALE COLLABORATORI DI AMM.NE		94	94		4.318.796,44 €	140	6.319.724,40 €
Operatore Tecnico	VI	43		44.845,17 €	1.928.342,31 €	28	1.255.664,76 €
Operatore Tecnico	VII	10		40.771,93 €	407.719,30 €	8	326.175,44 €
Operatore Tecnico	VIII	9		37.845,66 €	340.610,94 €	6	227.073,96 €
TOTALE OPERATORI TECNICI		62	62		2.676.672,55 €	42	1.808.914,16 €
Collaboratore di amm.ne Enea	IV	6		58.791,92 €	352.751,52 €	0	- €
Operatore Tecnico Enea	V	23		50.462,58 €	1.160.639,34 €	5	252.312,90 €
Operatore di amm.ne Enea	V	35		50.462,58 €	1.766.190,30 €	10	504.625,80 €
Operatore di amm.ne Enea	VI	2		44.845,17 €	89.690,34 €	0	- €
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		66	66		3.369.271,50 €	15	756.938,70 €
Operatore di amm.ne	VII	9		40.771,93 €	366.947,37 €	12	489.263,16 €
Operatore di amm.ne	VIII	20		37.845,66 €	756.913,20 €	11	416.302,26 €
TOTALE OPERATORI DI AMM.NE		29	29		1.123.860,57 €	23	905.565,42 €
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		1.122	1.122		58.907.879,68 €	1.124	57.479.460,81 €
Totale personale non dirigente		2.875	2.875		189.585.783,20 €	2.875	175.398.301,95 €
TOTALE GENERALE		2.903	2.903		194.116.105,08 €	2.903	179.928.623,83 €

La rimodulazione della dotazione organica, a suo tempo definita con il DPCM 22 gennaio 2013 e il successivo decreto interministeriale MISE, MATTM e MEF del 29 settembre 2017, è stata effettuata rispettando la cosiddetta “spesa potenziale massima” indicata nelle *Linee di indirizzo*. Sono state, altresì, rispettate le prescrizioni, indicate nell’art. 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012 relativamente all’incremento delle posizioni dirigenziali generali.

APPENDICE

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1 - Valutazione della possibilità assunzionale (indicatore di spesa potenziale massima).	7
Tabella 2 - Dotazione organica e personale.	11
Tabella 3 - Attuazione PTFP 2020-2022 entro il 2020.	12
Tabella 4 - Cessazioni dal servizio stimate nel periodo ottobre-dicembre 2020.	13
Tabella 5 - Cessazioni nel triennio per struttura organizzativa.	14
Tabella 6 - Cessazioni nel triennio per profilo e livello.....	15
Tabella 7 - Fabbisogni espressi dalle strutture organizzative per profilo e struttura organizzativa.	16
Tabella 8 - Capacità assunzionale nel triennio di riferimento.	18
Tabella 9 - Costi medi per livello determinati dal Decreto MISE 22.12.2017.....	18
Tabella 10 - Costi “a regime” dei livelli retributivi ENEA.	19
Tabella 11 - Costi medi annui totali “a regime”, comprensivi degli effetti della sottoscrizione del CCNL IR 2016-2018.....	19
Tabella 12 - Limite della numerosità assunzionale triennio 2021-2023.....	20
Tabella 13 - Sintesi degli interventi assunzionali indicati nei diversi PTFP dal 2017.	21
Tabella 14 - Assunzioni previste nel triennio 2021-2023.	23
Tabella 15 - Procedure selettive ex art. 15 CCNL 2002 – 2005 I b.e.....	25
Tabella 16 - Procedure selettive ex art. 52 CCNL EPR 1998 – 2001 I b.e.....	26
Tabella 17 - Procedure selettive ex art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017.	26
Tabella 18 - Assunzioni categorie protette: interventi in corso di perfezionamento.	27
Tabella 19 - Personale con incarico dirigenziale al 30.09.2020.....	28
Tabella 20 - Cessazioni dirigenti previste nel triennio 2021-2023.	29
Tabella 21 - Assunzioni dirigenti previste nel triennio 2021-2023.....	29
Tabella 22 - Fabbisogni espressi dalle strutture organizzative per il personale a tempo determinato per profilo e struttura organizzativa.....	30
Tabella 23 - Previsione costi delle scelte programmatiche effettuate.....	33
Tabella 24 - Dotazione organica rimodulata.	34