



AGENZIA NAZIONALE PER LE NUOVE TECNOLOGIE,
L'ENERGIA E LO SVILUPPO ECONOMICO SOSTENIBILE

Delibera n. 83/2022/CA

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

nella 20a riunione del 27 ottobre 2022, all'unanimità,

- **Visto** l'art. 37 della legge 23 luglio 2009, n. 99, come novellato dalla legge 28 dicembre 2015, n. 221, che istituisce l'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA), nonché l'art. 2, comma 6, del D. L. 1° marzo 2021, n. 22, convertito, con modificazioni, in Legge 22 aprile 2021, n. 55, che pone l'ENEA sotto la vigilanza del Ministero della Transizione Ecologica;
- **Visto** il Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico di concerto con il Ministro dell'Ambiente e della tutela del Territorio e del Mare del 21 settembre 2020, registrato alla Corte dei Conti il 12 novembre 2020, con il quale è stato nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia ENEA composto dal prof. Federico Testa, in qualità di Presidente, dal dott. Tullio Berlinghi e dal dott. Giovanni Giuliano, in qualità di Consiglieri;
- **Visto** il Decreto del Ministro della Transizione Ecologica del 27 luglio 2021, notificato all'ENEA il 29 luglio 2021, con cui l'ingegnere Gilberto Dialuce è stato nominato presidente dell'Agenzia ENEA, a decorrere dalla data del citato Decreto, in sostituzione del dimissionario presidente prof. Federico Testa;
- **Visto** il Decreto del Ministro della Transizione Ecologica n. 10 del 13 gennaio 2022, registrato presso gli organi di controllo il 18.01.2022 con comunicazione inviata all'ENEA il 2.2.2022, con cui vengono nominati due componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia ENEA, ad integrazione della composizione attuale dello stesso, nelle persone del professor Raffaele Bifulco e della professoressa Caterina Petrillo;
- **Visto** il Decreto del Ministro della Transizione Ecologica del 7 settembre 2022 con cui l'ingegnere Gilberto Dialuce è stato nominato Presidente dell'Agenzia ENEA a decorrere dalla data del citato Decreto e fino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione in carica;
- **Visto** il Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 218 recante la "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124";
- **Visto** lo Statuto dell'ENEA, approvato con Delibera n. 5/2017/CA e successive modifiche intervenute con Delibera n. 30/2019/CA, con Delibera n. 60/2021/CA nonché, da ultimo, con Delibera n. 44/2022/CA, pubblicato sui siti istituzionali del Ministero della Transizione Ecologica e dell'Agenzia;
- **Premesso** che l'ENEA è un Ente di diritto pubblico finalizzato alla ricerca e all'innovazione tecnologica, nonché alla prestazione di servizi avanzati alle imprese, alla pubblica amministrazione e ai cittadini nei settori dell'energia, dell'ambiente e dello sviluppo economico sostenibile;

- **Visto** l'art. 7 (Piano triennale di Attività) del d.lgs. n. 218/2016 dove è stabilito che la pianificazione operativa degli Enti pubblici di ricerca avviene con l'adozione di un Piano Triennale di Attività, aggiornato annualmente, con il quale si determinano anche la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale;
- **Visto** l'articolo 2 (Consistenza dell'organico e Piano di fabbisogno del Personale) del Regolamento del Personale dell'ENEA;
- **Considerato** che sul Piano di fabbisogno del personale è stata fornita la preventiva informazione alle OO.SS. nel corso di apposita riunione del 19 ottobre 2022;
- **Considerato** che il PTA 2022-2024 (comprensivo del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale) è stato sottoposto al Consiglio di Amministrazione dell'ENEA nella seduta del 22 luglio 2022, approvato con Delibera di urgenza del Presidente n. 11/2022/PRES del 3 agosto 2022, trasmesso al Ministero vigilante per approvazione in data 3 agosto 2022, ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 218/2016, e successivamente ratificato con Delibera n. 64/2022/CA;
- **Vista** la Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 62/2022/CA del 28 settembre 2022 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, che riporta tra i suoi allegati il PTA 2022-2024 comprensivo del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale, come richiesto dal Ministero della Transizione Ecologica con nota PEC prot. 0099368 del 9 agosto 2022;
- **Vista** l'allegata proposta di Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2023-2025 (Allegato 1);
- **Considerato** che le attività sopra indicate rientrano nei fini istituzionali dell'Ente e, pertanto, per le motivazioni sopra espresse integrano l'interesse pubblico alla relativa azione;
- **Visti** tutti gli atti citati in premessa;
- **Considerato** che l'allegato costituisce parte integrante della presente deliberazione;

DELIBERA

di adottare il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2023-2025 dell'ENEA, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente delibera (Allegato 1).

Il Segretario

Il Presidente

Allegato n. 1 alla Delibera n. 83/2022/CA

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ENEA 2023-2025

Sommario

INTRODUZIONE.....	3
CONTESTO NORMATIVO E GIURISPRUDENZIALE	3
METODOLOGIA APPLICATA	4
Valutazione della possibilità di procedere ad assunzioni di personale	4
Rilevazione e definizione dei fabbisogni di personale.....	4
Restituzione	4
Rimodulazione della dotazione organica	5
STATO ATTUALE DEL PERSONALE E CAPACITÀ ASSUNZIONALI.....	5
Assetti organizzativi	5
Dotazione organica e personale	7
CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	9
Contesto interno.....	9
Fabbisogni espressi dalle strutture.....	11
PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025	13
Limite assunzionale nel triennio.....	13
Fabbisogni effettivi di personale nel triennio.....	15
Personale con contratto a tempo indeterminato	16
Categorie protette	19
Dirigenti	19
Sintesi degli interventi	22
Lavoratori flessibili.....	23
Mobilità	24
Riammissione in servizio.....	25
IMPATTO ECONOMICO E DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA.....	25
APPENDICE.....	28
INDICE DELLE TABELLE.....	28

INTRODUZIONE

Il presente documento costituisce il Piano Triennale dei Fabbisogni (di seguito PTFP) per il triennio 2023-2025 ed è definito in coerenza con gli obiettivi del Piano di Attività di cui costituisce un allegato. Esso tiene conto dei vincoli del quadro normativo vigente, del *turnover* derivante dalle cessazioni e delle risorse finanziarie dell'Agenzia.

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.

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

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. del 25 maggio 2017, n. 75.

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*.

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.

In data 22 luglio 2022, in attuazione di quanto previsto dall'art. 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è stato emanato, il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il quale sono state integrate le predette *Linee di indirizzo*, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologia della pubblica amministrazione.

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.

METODOLOGIA APPLICATA

I recenti PTFP ENEA sono stati sviluppati attraverso un approccio metodologico coerente con le disposizioni normative e sono risultati funzionali ad integrare la programmazione delle risorse umane con la pianificazione triennale degli obiettivi definiti nei rispettivi PTA. In particolare, l'approccio alla definizione del fabbisogno ha tenuto conto sia della sostenibilità finanziaria, dei limiti assunzionali e dei tetti di spesa a normativa vigente, sia dell'analisi per l'individuazione delle specifiche esigenze quantitative e qualitative di figure professionali atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia.

Il rispetto dell'imminente scadenza prevista per l'approvazione del PTA, il perfezionamento della predisposizione del PTFP del triennio precedente conclusasi a settembre 2022 e il ritardo nella conclusione del rinnovo del CCNL del comparto "Istruzione e Ricerca" per il triennio 2019-2021 che comporterà significative innovazioni per le politiche del personale, ha suggerito di applicare una metodologia semplificata rispetto al passato, rinviando quanto previsto dalle recenti *Linee di indirizzo*, ad un eventuale aggiornamento del presente documento.

Valutazione della possibilità di procedere ad assunzioni di personale

Si evidenzia che ENEA può procedere all'assunzione di personale con oneri a carico del proprio bilancio in quanto, alla data del 31 dicembre 2021, il rapporto tra le spese di personale risultanti dall'ultimo conto consuntivo approvato e la media delle entrate nel triennio precedente risulta pari al 54,46%, ampiamente inferiore al limite dell'80%, previsto dall'art. 9, comma 6, lettera b) del D. Lgs. n. 218/2016 all'80% (cfr. Tabella 1).

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

Anno	Entrate annuali	Media entrate nel triennio	Spese di personale ultimo Conto Consuntivo	Indicatore %
<i>a</i>	<i>b</i>	$c = \sum b / 3$	<i>d</i>	$e = d/c$
2019	296.727.000	285.375.667	155.414.000	54,46%
2020	263.238.000			
2021	296.162.000			

Fonte: Conti Consuntivi ENEA per gli esercizi finanziari 2019, 2020 e 2021

Rilevazione e definizione dei fabbisogni di personale

Sono state utilizzate le risultanze già emerse nella ricognizione effettuate nel precedente PTFP per gli anni 2023 e 2024. Per l'anno 2025 il numero di assunzioni previste è pari alla disponibilità residua, tenuto conto del limite assunzionale nel triennio.

Restituzione

Al termine della definizione del fabbisogno di personale saranno effettuati dei colloqui informali con i Direttori/Direttrici e 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 l'indicatore del limite massimo alle spese del personale ex 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.

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 sia dalle rimodulazioni effettuate nei Piani di Fabbisogno dei trienni 2021-2023 e 2022-2024, sia dalla distribuzione del personale risultante in servizio al 30 settembre 2022.

Tabella 2 - Dotazione organica e personale.

PROFILO / LIVELLO		Dotazione organica DPCM 22.1.2013 e Decreto interminist. MISE-MATTM-MEF 29.9.2017	Dotazione organica rimodulata PTFP 2021- 2023	Dotazione organica rimodulata PTFP 2022- 2024	Organico al 30.9.22
Dirigenti I fascia					
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		28	28	28	
Dirigenti II fascia a tempo determinato					9
Totale personale dirigente		28	28	28	9
Dirigente di ricerca	I	303	129	116	51
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	495	364	356	216
Ricercatore/ Ricercatrice	III	600	926	1.099	862
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		1.398	1419	1.571	1.129
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	45	26	30	11
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	80	75	82	45
Tecnologo/Tecnologa	III	139	220	408	178
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		264	321	520	234
Ricercatore/Ricercatrice Enea	III	1	0		-
Tecnologo/Tecnologa Enea	II	21	0	-	-
	III	69	11	4	5
TOTALE PERSONALE. AD ESAURIMENTO. ASSIMILABILE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		91	11	4	5
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		1.753	1.751	2.095	1.368
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	IV	27	37	25	29
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	8	47	30	25
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE		35	84	55	54
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	520	397	366	330
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	122	148	145	140
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	194	275	189	139
TOTALE COLLABORATORI TECNICI E COLLABORATRICI TECNICHE		836	820	700	609
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V	30	40	55	30
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI	48	55	56	46
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	16	45	76	25
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE		94	140	187	101
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	43	28	26	25
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII	10	8	6	7
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	9	6	6	5
TOTALE OPERATORI TECNICI/OPERATRICI TECNICHE		62	42	38	37
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	9	12	14	9
Operatore/Operatrice di Amm.ne ¹	VIII	20	11	8	11
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE		29	23	22 €	20
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne Enea	IV	6	0	-	-
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica Enea	V	23	5	4	3
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	V	35	10	6	6
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	VI	2	0	-	-
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		66	15	10	9
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		1.122	1.124	1.012	830
Totale personale non dirigente		2.875	2.875	3.107	2.198
TOTALE GENERALE		2.903	2.903	3.135	2.207

¹ Entro l'anno si concluderanno le procedure selettive per progressione di livello, ex art. 54 CCNL EPR, aventi decorrenza giuridica 1.1.2022. L'eventuale soprannumero sarà determinato dalle sole assunzioni obbligatorie riservate alle categorie protette.

Nella successiva Tabella 3, si riportano le assunzioni già previste nei precedenti PTFP, la cui realizzazione è prevista entro 31 dicembre 2023.

Tabella 3 - Attuazione precedenti PTFP entro il 2023.

PROFILO	LIVELLO	Assunzioni da precedenti PTFP	
		previste entro il 2022	previste entro il 2023
Dirigenti I fascia		-	-
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		-	-
Dirigenti II fascia a tempo determinato		-	-
Totale personale dirigente		0	0
Dirigente di ricerca	I	-	-
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	-	-
Ricercatore/ Ricercatrice	III	-	129
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		0	129
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	-	-
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	-	-
Tecnologo/Tecnologa	III	28	22
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		28	22
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		28	151
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	IV	-	-
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	8	13
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE		8	13
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	-	-
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	-	-
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	-	68
TOTALE COLLABORATORI TECNICI E COLLABORATRICI TECNICHE		0	68
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V	-	-
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI	-	-
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	-	41
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE		0	41
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	-	-
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII	-	-
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	-	-
TOTALE OPERATORI TECNICI E OPERATRICI TECNICHE		0	0
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	-	-
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	-	-
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE		0	0
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		8	122
Totale personale non dirigente		36	273
TOTALE GENERALE		36	273

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Contesto interno

L'indagine del contesto strategico ed organizzativo si è concretizzata nella conferma dell'analisi quali/quantitativa effettuata nel precedente PTFP, delle cessazioni effettive e prospettiche correlate agli obiettivi dell'Agenzia, al fine di rilevare la potenziale sussistenza di limiti funzionali delle strutture in caso di mancato reintegro di personale in uscita.

Per i primi due anni del triennio del precedente PTFP, le cessazioni erano 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 formalizzate 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).

Per completezza di informazione si precisa che oltre ad aggiornare le cessazioni avvenute e stimate fino al 2025, si è tenuto conto anche della scadenza prevista degli incarichi di funzione dirigenziale attualmente in essere.

Le successive Tabella 4 e Tabella 5 illustrano la distribuzione delle cessazioni di personale nel prossimo triennio (n. 289 unità complessive), rispettivamente per struttura organizzativa e profilo professionale, come rilevate alla data di predisposizione del bilancio di previsione 2023.

Tabella 4 - Cessazioni nel triennio per struttura organizzativa.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	CESSAZIONI			TOTALE	Distribuzione %
	2023	2024	2025		
Dipartimenti	57	49	70	176	61,11%
Direzioni tecniche	1	5	3	9	3,13%
Direzioni amministrativo gestionali	21	21	40	82	28,47%
Strutture amministrative dirigenziali	1	0	0	1	0,35%
Strutture tecniche non dirigenziali	6	1	6	13	4,51%
Strutture amministrative non dirigenziali	0	3	4	7	2,43%
TOTALE	86	79	123	288	100,00%

Nello specifico nella Tabella 4 è possibile evidenziare che una maggior incidenza delle cessazioni dal servizio avrà luogo nel 2025. Le cessazioni incideranno prevalentemente sui Dipartimenti (circa il 61% del totale nel triennio).

Importante rilevare che, nel prossimo triennio, cesserà dal servizio il 13% del personale in organico al 30 settembre 2022 (2.207 dipendenti).

Tabella 5 - Cessazioni nel triennio per profilo e livello.

PROFILO / LIVELLO		Cessazioni stimate 2023	Cessazioni stimate 2024	Cessazioni stimate 2025	Totale cessazioni nel triennio	% cessazioni triennio su totale
Dirigenti I fascia						
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato						
Dirigenti II fascia a tempo determinato		6	2		8	2,8%
Totale personale dirigente		6	2	0	8	2,8%
Dirigente di ricerca	I	15	17	8	40	13,9%
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	24	15	33	72	25,0%
Ricercatore/ Ricercatrice	III	3	4	3	10	3,5%
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		42	36	44	122	42,4%
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I		2	4	6	2,1%
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	9	2	3	14	4,9%
Tecnologo/Tecnologa	III		5	8	13	4,5%
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		9	9	15	33	11,5%
Ricercatore/Ricercatrice Enea	III				0	0,0%
Tecnologo/Tecnologa Enea	II				0	0,0%
	III	1		2	3	1,0%
TOTALE PERS. AD ESAURIM. ASSIMILABILE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		1	0	2	3	1,0%
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		52	45	61	158	54,9%
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	IV		1	3	4	1,4%
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V				0	0,0%
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE		0	1	3	4	1,4%
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	20	22	48	90	31,3%
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	1	1	1	3	1,0%
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	1	2	1	4	1,4%
TOTALE COLLABORATORI TECNICI E COLLABORATRICI TECNICHE		22	25	50	97	33,7%
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V				0	0,0%
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI			1	1	0,3%
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII				0	0,0%
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE		0	0	1	1	0,3%
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	4	3	4	11	3,8%
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII				0	0,0%
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII				0	0,0%
TOTALE OPERATORI TECNICI E OPERATRICI TECNICHE		4	3	4	11	3,8%
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	2		1	3	1,0%
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII		2		2	0,7%
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE		2	2	1	5	1,7%
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne Enea	IV				0	0,0%
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica Enea	V			1	1	0,3%
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	V		1	2	3	1,0%
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	VI				0	0,0%
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		0	1	3	4	1,3%
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		28	32	62	122	42,4%
Totale personale non dirigente		80	77	123	280	97,2%
TOTALE GENERALE		86	79	123	288	100,0%

Il dato più significativo ricavabile dalla Tabella 5 è la necessità di rinnovare quasi per intero l'area dirigenziale in conseguenza delle scadenze degli incarichi attribuiti e/o delle cessazioni dal servizio.

Inoltre, emerge anche che più della metà del personale che cesserà dal servizio è inquadrato nei profili tecnico scientifici con netta prevalenza dei Ricercatori/Ricercatrici e dei Collaboratori Tecnici/Collaboratrici Tecniche.

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 svolga un ruolo fondamentale nell'individuare i reali fabbisogni di personale, sul piano quantitativo e qualitativo.

Le strutture apicali, in fase di predisposizione del precedente PTFP, avevano provveduto alla formulazione delle proprie richieste di fabbisogno accompagnando la loro mera quantificazione con una sintetica relazione esplicativa delle attività e dei progetti collegati, previsti negli anni 2023 e 2024, fornendo ulteriori informazioni sui profili richiesti e dettagliandone le competenze e conoscenze necessarie.

Come già evidenziato in precedenza, avendo scelto di pianificare per l'anno 2025 un turnover che rispetti il limite assunzionale nel triennio, non è stato necessario richiedere alle strutture interessate di presentare specifiche richieste per l'ultimo anno del triennio in esame.

Le indicazioni dei fabbisogni sono riassunte nel prospetto di seguito rappresentato (cfr. Tabella 6).

Tabella 6 - Fabbisogni espressi dalle strutture organizzative per profilo e struttura organizzativa.

		FABBISOGNI ESPRESSI						TOTALI
		Dipartimenti	Direzioni Tecniche	Direzioni amministrativo gestionali	Strutture amministrative dirigenziali	Strutture tecniche non dirigenziali	Strutture amministrative non dirigenziali	
2023	Ricercatore/Ricercatrice	81	1	0	0	2	0	84
	Tecnologo/Tecnologa	7	0	6	0	1	0	14
	Funzionario/Funzionari a di Amm.ne	1	0	0	0	0	0	1
	Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	31	0	9	0	2	0	42
	Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	3	0	5	0	1	0	9
	Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	0	0	0	0	0	0	0
	Operatore/Operatrice di Amm.ne	0	0	0	0	0	0	0
	SUBTOTALE	123	1	20	0	6	0	150
2024	Ricercatore/Ricercatrice	85	1	0	0	1	1	88
	Tecnologo/Tecnologa	5	2	4	0	1	1	13
	Funzionario/Funzionari a di Amm.ne	1	0	0	0	0	0	1
	Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	23	1	6	0	0	1	31
	Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	7	0	7	0	0	0	14
	Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	0	0	1	0	0	0	1
	Operatore/Operatrice di Amm.ne	0	0	1	0	0	0	1
	SUBTOTALE	121	4	19	0	2	3	149
		TURNOVER nel rispetto del limite assunzionale ²						
2025	Ricercatore/Ricercatrice	42	1	0	0	1	0	44
	Tecnologo/Tecnologa	4	1	9	0	1	2	17
	Funzionario/Funzionari a di Amm.ne	1	0	1	0	0	1	3
	Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	21	1	26	0	2	0	50
	Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	1	0	0	0	0	0	1
	Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	1	0	1	0	2	1	5
	Operatore/Operatrice di Amm.ne	0	0	3	0	0	0	3
	SUBTOTALE	70	3	40	0	6	4	123
TOTALI		314	8	79	0	14	7	422

² Per l'anno 2025, si è scelto di pianificare un *turnover* che consentisse di rispettare il limite assunzionale nel triennio. Pertanto, non si è reso necessario richiedere alle strutture interessate di presentare specifiche richieste per l'ultimo anno del triennio in esame.

Dalla Tabella 6 emerge che il 74,4% delle richieste provengono dai Dipartimenti e confrontando il dato con quello presente nella 4, si può notare come la richiesta di fabbisogno ecceda del 46% le cessazioni stimate nel triennio.

L'analisi delle esigenze per profili professionali nel triennio mostra una richiesta prevalente di personale nei livelli apicali I-III (61,6%). Di questi, il profilo Ricercatore/Ricercatrice costituisce più della metà dei fabbisogni espressi.

La richiesta del profilo di Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica raggiunge i due terzi del fabbisogno relativo al personale inquadrato nei livelli IV-VIII.

PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

Limite assunzionale nel triennio

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, così come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, ha introdotto elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica a favore di un 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 l'organizzazione degli uffici.

Per quanto riguarda gli EPR, il citato decreto n. 218/2016 apporta 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 proprio 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%).

Di seguito si riportano gli elementi che consentono di determinare la capacità assunzionale nel triennio di riferimento.

La Tabella 7 riporta la determinazione del totale dei costi "a regime" dei livelli risultanti dal Conto Annuale 2021 rivalutati tenendo conto della circolare MEF n. 11 del 9 aprile 2021 recante indicazioni per la predisposizione del bilancio di previsione 2021, con particolare riferimento ai criteri di determinazione degli accantonamenti a bilancio per il rinnovo contrattuale 2019-2021, nelle more della definizione dei relativi CCNL.

Tabella 7 - Costi "a regime" dei livelli retributivi ENEA.

QUALIFICA CCNL	DAL CONTO ANNUALE 2021		COSTO MEDIO MENSILITA'	COSTO MEDIO ANNUO	COSTO MEDIO ANNUO RIVALUTATO (CCNL 2019-2021) ³	ONERI 32,80%	TOTALE COSTO
	TOTALE COSTO	MENSILITA'					
	a	b					
			c=a/b	d=c*12	e=d+d*3,78%	f=e*32,80%	g=e+f
DIRIGENTE II FASCIA TD e TI	895.364,00	97,00	9.230,56	110.766,68	114.953,66	37.704,80	152.658,46
IV LIVELLO	17.291.226,00	4.807,88	3.596,43	43.157,22	44.788,56	14.690,65	59.479,21
V LIVELLO	7.230.167,00	2.374,47	3.044,96	36.539,52	37.920,71	12.437,99	50.358,70
VI LIVELLO	7.000.362,00	2.624,85	2.666,96	32.003,48	33.213,21	10.893,93	44.107,14
VII LIVELLO	1.130.771,00	461,90	2.448,09	29.377,03	30.487,48	9.999,89	40.487,37
VIII LIVELLO	429.368,00	188,90	2.272,99	27.275,89	28.306,92	9.284,67	37.591,59
DIRIGENTE DI RICERCA	6.442.949,00	1.006,67	6.400,26	76.803,11	79.706,27	26.143,66	105.849,93
PRIMO RICERCATORE/PRIMA RICERCATRICE	15.352.134,00	3.044,90	5.041,92	60.503,01	62.790,02	20.595,13	83.385,15
RICERCATORE/RICERCATRICE	34.225.493,00	9.726,37	3.518,84	42.226,02	43.822,16	14.373,67	58.195,83
DIRIGENTE TECNOLOGO/TECNOLOGA	1.126.800,00	181,00	6.225,41	74.704,97	77.528,82	25.429,45	102.958,27
PRIMO TECNOLOGO/PRIMA TECNOLOGA	2.728.498,00	552,40	4.939,35	59.272,22	61.512,71	20.176,17	81.688,88
TECNOLOGO/TECNOLOGA	8.245.289,00	2.209,37	3.731,96	44.783,57	46.476,39	15.244,26	61.720,65

Fonte: Conto Annuale ENEA 2021.

Nella Tabella 8 vengono determinati i costi medi annui totali "a regime".

Tabella 8 - Costi medi annui totali "a regime", comprensivi dell'accantonamento TFS/TFR.

QUALIFICA CCNL	TOTALE COSTO	QUOTA MEDIA ACC TFS-TFR	RIVALUTAZIONE DEL 3,78% ⁴ (CCNL 2019-2021)	QUOTA MEDIA ACC TFR-TFS RIVALUTATA DEL 3,78% (CCNL 2019-2021)	COSTO MEDIO ANNUO TOTALE "A REGIME"
	g (di Tabella 7)	h	i = h*3,78%	l = h+i	m = g+l
DIRIGENTE II FASCIA TD e TI	152.658,46	10.528,50	397,98	10.926,48	163.584,94
IV LIVELLO	59.479,21	2.946,00	111,36	3.057,36	62.536,57
V LIVELLO	50.358,70	2.900,00	5109,62	3.009,62	53.368,32
VI LIVELLO	44.107,14	2.221,00	83,95	2.304,95	46.412,09
VII LIVELLO	40.487,37	2.130,00	80,51	2.210,51	42.697,88
VIII LIVELLO	37.591,59	2.015,00	76,17	2.091,17	39.682,76
DIRIGENTE DI RICERCA	105.849,93	5.534,00	209,19	5.743,19	111.593,12
PRIMO RICERCATORE/PRIMA RICERCATRICE	83.385,15	4.766,00	180,15	4.946,15	88.331,30
RICERCATORE/RICERCATRICE	58.195,83	3.494,00	132,07	3.626,07	61.821,90
DIRIGENTE TECNOLOGO/TECNOLOGA	102.958,27	5.355,00	202,42	5.557,42	108.515,69
PRIMO TECNOLOGO/PRIMA TECNOLOGA	81.688,88	4.494,00	169,87	4.663,87	86.352,75
TECNOLOGO/TECNOLOGA	61.720,65	3.379,00	127,73	3.506,73	65.227,38

³ Costo medio annuo rivalutato del 3,78% come indicato dalla circolare MEF n. 11 del 9 aprile 2021.

⁴ Come indicato dalla circolare MEF n. 11 del 9 aprile 2021.

Premesso quanto sopra si è provveduto a determinare il limite della numerosità assunzionale 2023-2025 utilizzando il costo medio annuo “a regime” del Dirigente di Ricerca (cfr. Tabella 9).

Tabella 9 - Limite della numerosità assunzionale triennio 2023-2025.

Anno	Entrate annuali	Media entrate nel triennio	Spese di personale ultimo Conto Consuntivo	Indicatore %	% applicabile	Budget assunzionale	Costo medio “a regime” Dirigente Ricerca	Limite numerosità assunzionale
<i>a</i>	<i>b</i>	$c = \sum b / 3$	<i>d</i>	$e = d/c$	$f = 80\% \cdot e$	$g = c \cdot f$	<i>h</i>	$i = g/h$
2019	296.727.000	285.375.667	155.414.000	54,46%	25,54%	72.884.945	111.594	653
2020	263.238.000							
2021	296.162.000							

Fonte: Conti Consuntivi ENEA per gli esercizi finanziari 2019, 2020 e 2021.

Successivamente, in previsione dell’assunzione o del rinnovo/sostituzione degli attuali incarichi dirigenziali (n. 11 posizioni dirigenziali nel triennio), in un’ottica di massima prudenza si è proceduto a rideterminare il limite della numerosità assunzionale, riducendo dei costi destinati alla dirigenza il *budget* predeterminato.

Le risultanze sono evidenziate nella successiva Tabella 10.

Tabella 10 - Limite assunzionale rimodulato nel triennio 2023-2025.

Dirigenti II Fascia	Costo medio Dirigente II Fascia	Costo Totale	Budget assunzionale	Budget Assunzionale residuo	Costo medio “a regime” Dirigente Ricerca	Limite numerosità assunzionale no Dirigenti	Limite numerosità assunzionale
<i>a</i>	<i>b</i>	$c = a \cdot b$	<i>d</i>	$e = d - c$	<i>f</i>	$g = e/f$	$h = a + g$
11	163.585	1.799.435	72.884.945	71.085.510	111.594	637	648

Premesso quanto sopra, il limite assunzionale massimo sarà, pertanto, di 648 unità complessive di cui 11 dirigenti e 637 non dirigenti.

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, a suo tempo, 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, mediante tutte le procedure previste dalle norme contrattuali.

- ❖ 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.

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 triennio.

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.

Di seguito per ogni specifico intervento vengono descritte le principali azioni che saranno avviate a decorrere dal 2023.

Acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato

L'Agenzia intende proseguire la politica del personale definita nel precedente PTFP che consentirà di accompagnare la crescita delle proprie attività con un adeguato, sostenibile e progressivo ricambio generazionale del personale attraverso l'acquisizione di nuove risorse umane.

Purtroppo, le misure restrittive imposte dalla situazione di emergenza sanitaria hanno comportato un differimento nell'espletamento delle procedure concorsuali programmate nei precedenti PTFP. A ciò si aggiunge l'annosa ridotta attrattività economica da parte degli Enti pubblici di ricerca nel reperire risorse umane con un'alta qualificazione professionale.

Come già riportato nella Tabella 3, sono oltre 300 le figure professionali, già individuate nei precedenti PTFP, e di cui si immagina di concludere la selezione entro il prossimo anno.

Queste criticità, a cui si deve aggiungere l'impatto dei maggiori costi derivanti dalla crisi geopolitica ed energetica, consigliano di procedere con prudenza nella pianificazione del reclutamento di ulteriore personale. Pertanto, nella redazione del presente Piano si sono confermate le assunzioni già a suo tempo programmate per gli anni 2023 e 2024, prevedendo per l'ultimo anno del triennio, una mera sostituzione del personale cessato.

Resta fermo che, considerata la copertura finanziaria dei posti definiti fino al 2022 con la precedente programmazione 2022-2024, e la valenza autorizzatoria per la sola annualità 2023 della copertura finanziaria dei posti previsti dalla presente programmazione 2023-2025, occorre considerare che non si esclude, in sede di aggiornamento, che si potranno determinare modifiche significative delle risorse disponibili per le successive annualità 2024 e 2025, in ragione dell'andamento delle entrate e della conseguente verifica di sostenibilità finanziaria della spesa.

La Tabella 11 riporta la distribuzione delle assunzioni di nuova attivazione nel prossimo triennio.

Tabella 11 - Assunzioni di nuova attivazione previste nel triennio 2023-2025.

PROFILO / LIVELLO		PTFP 2023-2025 Assunzioni per annualità			Totale assunzioni nel triennio
		2023	2024	2025	
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato			2	-	2
Dirigenti II fascia a tempo determinato		7	2	-	9
Totale personale dirigente⁶		7	4	-	11
Ricercatore/ Ricercatrice	III	33	40	41	114
Tecnologo/Tecnologa	III	10	8	15	33
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		43	48	56	147
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	-	1	3	4
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	23	13	47	83
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	9	12	1	22
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	-	-	-	-
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	-	-	-	-
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		32	26	51	109
Totale personale non dirigente		75	74	107	256
TOTALE GENERALE		82	78	107	267

La risposta complessiva alle esigenze emerse in fase di ricognizione dei fabbisogni permetterà di soddisfarne quasi i due terzi anche se, in alcuni casi, con profili rimodulati in base alle professionalità necessarie allo svolgimento delle attività.

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, continuando a programmare un consistente recupero di unità di personale nel profilo di Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica, qualifica particolarmente interessata dalle cessazioni di personale nell'ultimo biennio (con un trend di uscite che peraltro si prevede continuerà ancora almeno fino al 2025).

Per i profili amministrativi si intende 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 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.

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.

⁶ Per il dettaglio del personale dirigente si rinvia al successivo capitolo ad esso dedicato.

Valorizzazione del personale con profilo di Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/Tecnologa

Nel corso del 2023 l'Agenzia darà continuità al processo di valorizzazione del personale con profilo di Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/Tecnologa già indicato nel PTFP 2021-2023, utilizzando gli strumenti previsti dalla vigente normativa contrattuale. In particolare, per quanto riguarda il personale con profilo di Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/Tecnologa, l'art. 15 del CCNL 2002-2005 nei commi 5 e 6 prevede l'accesso ai livelli I e II, con cadenza biennale, attraverso procedure selettive affidate ad apposite Commissioni esaminatrici.

Analogamente alle difficoltà emerse in sede di acquisizione di nuovo personale, anche l'applicazione delle procedure selettive bandite a fine 2021 per complessivi 250 posti, ha subito un notevole rallentamento. In particolare, la necessità di garantire un livello molto alto nella professionalità dei componenti delle commissioni esaminatrici si è contrapposta alla loro ridotta disponibilità di tempo in rapporto al numero elevato di candidati da esaminare.

In via prudenziale, si è deciso di conteggiare nella numerosità massima assunzionale anche i 250 posti banditi nel 2021 per lo sviluppo professionale dei livelli II-III.

La ripartizione complessiva prevista è illustrata nella Tabella 12.

Tabella 12 - Procedure selettive ex art. 15 CCNL 2002 – 2005 l.b.e..

PROFILO DI ARRIVO	LIVELLO DI ARRIVO	Posti banditi nel 2021 e non ancora attribuiti		Stima dei posti da bandire nel 2023	Totale
		Aree Tematiche ⁷ 1-5	Area Tematica 6		
Dirigente di ricerca	I	50	5	26	
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	154		77	
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		204	5	103	312
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	5	17	6	
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	19		22	
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		24	17	28	69
Totale generale		228	22	131	381

Inoltre, una volta concluse le procedure selettive, si riattiverà la mobilità volontaria destinata al personale prevista dall'art. 65 del CCNL 1998-2001 l.b.e., la cui unica applicazione in Agenzia è stata realizzata in concomitanza del passaggio dell'ENEA nel comparto di contrattazione degli EPR.

Valorizzazione del personale tecnico-amministrativo

L'ENEA intende proseguire nel corso del triennio, a dare piena attuazione a tutti gli istituti contrattuali destinati a valorizzare il personale tecnico-amministrativo dell'Agenzia sia in termini di progressioni di carriera sia di assegnazione di un diverso profilo, a parità di livello, qualora in possesso dei relativi requisiti anche professionali.

Le recenti modifiche dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165/2001 e il loro recepimento nelle norme contrattuali di comparto saranno definite attraverso il rinnovo del CCNL IR 2019-2021. Pertanto, allo stato, non è possibile definire con accuratezza le diverse modalità di selezione per progressioni economiche orizzontali e di livello da bandire nel corso del triennio. Anche le risorse necessarie alla copertura finanziaria dei posti da bandire verranno determinate nei limiti delle risorse disponibili nei fondi appositamente costituiti e da eventuali ulteriori stanziamenti previsti in sede di rinnovo del CCNL IR 2019-2021.

⁷ Nel bando di concorso i posti sono ripartiti fra 6 diverse Aree tematiche di attività.

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, nel corso del 2022, ha avviato le procedure per colmare le scoperture d’organico riferite agli obblighi assunzionali di cui alla L. n. 68/99, come evincibili dal Prospetto Informativo 2022, rilasciato dal Ministero del Lavoro con riferimento al 31 dicembre 2021 per 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.

Da tale Prospetto Informativo, emergono n. 10 scoperture ai sensi dell’art. 1 L. n. 68/1999 e n. 2 scoperture ai sensi dell’art. 18 L. n. 68/1999. L’ENEA ha adottato uno specifico Piano di assunzioni finalizzato alla copertura di tali posizioni mediante assunzione di vincitori di concorsi riservati, scorrimento di graduatorie di concorsi riservati già espletati nonché con chiamata diretta di idonei in graduatorie di altri concorsi o di soggetti che hanno inviato autocandidatura e sono comunque in possesso dei requisiti necessari.

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.

Dirigenti

Il decreto interministeriale MISE, MATM 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 composta solo 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 normativa di rango primario.

Di recente, l’articolo 24 del decreto-legge n. 36 del 2022, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 79 del 2022, ha modificato la *governance* di ENEA, prevedendo l’istituzione della figura del Direttore Generale, al quale sono attribuiti compiti gestionali e direttivi, contestualmente sottratti al Presidente.

In conformità alla normativa appena citata, il Consiglio di Amministrazione dell’Agenzia, con propria delibera n. 44/2022/CA, ha opportunamente modificato lo Statuto ENEA, pubblicato sui siti istituzionali del Ministero della Transizione Ecologica e dell’Agenzia.

Prima di procedere formalmente alla modifica della dotazione organica con l’inserimento di una unità di livello generale, è però necessario attendere l’emanazione del decreto del Ministro della transizione ecologica, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, prevista dal comma 2 del citato art. 24.

In Tabella 13 viene riportata la copertura al 30 settembre 2022 delle posizioni di natura dirigenziale, già descritte nel precedente capitolo dedicato alla struttura organizzativa.

Tabella 13 - Copertura al 30 settembre 2022 delle posizioni di natura dirigenziale.

N.	Struttura Dirigenziale	Qualifica	Status	Incarico di funzione dirigenziale ex art. 19
1	Direzione Affari Legali, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (LEGALT)	Dirigente II fascia a tempo determinato	Titolare	Comma 6
2	Organo Centrale di Sicurezza (di seguito (OCS)		Titolare	Comma 5-bis
3	Dipartimento Unità per l'Efficienza Energetica (DUEE)		Titolare	Comma 6 quater
4	Direzione Infrastrutture e Servizi (ISER)		Titolare	Comma 6 quater
5	Direzione Amministrazione Centrale (AMC)		<i>Ad interim</i>	
6	Dipartimento Sostenibilità dei Sistemi Produttivi e Territoriali (SSPT)		Titolare	Comma 6 quater
7	Dipartimento Fusione e Tecnologie per la Sicurezza Nazionale (FSN)		Titolare	Comma 6 quater
8	Direzione Innovazione e Sviluppo (ISV)		Titolare	Comma 6
9	Ufficio per le relazioni con il pubblico (ISV-URP)		<i>Ad interim</i>	
10	Dipartimento Tecnologie Energetiche e Fonti Rinnovabili (TERIN)		Titolare	Comma 6 quater
11	Direzione Personale (PER)	Dirigente II fascia a tempo determinato	Titolare	Comma 6 quater
12	Direzione Board dei Direttori (BOARD)	Incarico <i>ad interim</i> ricoperto dal Presidente, in qualità di Responsabile Generale della Gestione		

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 dirigenziali, se paragonata agli altri EPR di analoga consistenza di personale e complessità organizzativa, è stata determinata dagli indirizzi dei passati documenti programmatori orientati principalmente verso un incremento delle figure tecnico scientifiche dei livelli apicali (I-III), prevedendo per la dirigenza la sola copertura annua del *turnover*, attraverso lo strumento del conferimento di incarichi di funzione dirigenziale, previsto dall'art. 19 del D.lgs. n. 165/2001.

Le scelte pregresse e soprattutto l'età media dell'attuale classe dirigente (circa 60 anni) hanno concorso, nel recente passato, ad un ripensamento nella politica programmatica del personale dirigente prevedendo, fin da subito, l'inserimento nei ruoli dell'Agenzia di due unità di personale con qualifica dirigenziale, provenienti dall'8° corso-concorso della SNA, attualmente in corso di svolgimento.

La politica dell'Agenzia in tema di dirigenza rappresenta 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 livelli I-

III. Tale linea di condotta è stata altresì avvalorata dalle indicazioni normative del D.L. 80/2021 convertito in L. n. 113 del 6 agosto 2021 che ha novellato l'art. 28 del D.lgs. n. 165/2001.

Contestualmente come anticipato, nel triennio 2023-2025, la quasi totalità della classe dirigente dell'Agenzia cesserà dall'incarico e/o dal servizio (cfr. Tabella 14).

Tabella 14 - Cessazioni dall'incarico e/o dal servizio del personale con incarico dirigenziale (triennio 2023-2025).

N.	Struttura Dirigenziale	Qualifica	Status	Personale con incarico di funzione dirigenziale ex art. 19	Anno	Cessazioni dall'incarico o dal servizio
1	Direzione Affari Legali, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (LEGALT)	Dirigente II fascia a tempo determinato	Titolare	comma 6	2023	6
2	Organo Centrale di Sicurezza (di seguito (OCS)		Titolare	comma 5-bis		
3	Dipartimento Unità per l'Efficienza Energetica (DUEE)		Titolare	comma 6 quater		
4	Direzione Infrastrutture e Servizi (ISER)		Titolare	comma 6 quater		
5	Direzione Amministrazione Centrale (AMC)		Ad interim	comma 6 quater		
6	Dipartimento Sostenibilità dei Sistemi Produttivi e Territoriali (SSPT)		Titolare	comma 6 quater		
7	Dipartimento Fusione e Tecnologie per la Sicurezza Nazionale (FSN)		Titolare	comma 6 quater		
8	Direzione Innovazione e Sviluppo (ISV)		Titolare	comma 6	2024	2
9	Ufficio per le relazioni con il pubblico (ISV-URP)		Ad interim			
10	Dipartimento Tecnologie Energetiche e Fonti Rinnovabili (TERIN)		Titolare	comma 6 quater		

Pertanto, nel prossimo triennio l'inserimento di nuovi dirigenti avverrà, nel limite del possibile, utilizzando le nuove procedure previste dall'art. 28 del D. Lgs. n. 165/2001. Tuttavia, al fine di garantire la funzionalità e la gestione dell'Agenzia, in considerazione delle tempistiche di svolgimento e di conclusione dei corsi-concorsi SNA e in attesa del regolamento previsto nel comma 5 del citato art. 28, non si esclude la possibilità di rinnovare e/o sostituire incarichi dirigenziali attraverso gli strumenti previsti dalla normativa in vigore.

In Tabella 15 si riporta il dettaglio delle coperture delle posizioni dirigenziali previste nel triennio in esame.

Tabella 15 - Assunzioni dirigenti previste nel triennio 2023-2025.

N.	Struttura Dirigenziale	Qualifica	Status	Modalità di assunzione	Anno	Numerosità di assunzioni o attribuzioni di incarico
1	Direzione Affari Legali, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (LEGALT)	Dirigente II fascia a tempo determinato	Titolare	Procedure previste dall'art. 28 del D. Lgs. n. 165/2001 o attribuzione di incarichi di funzione dirigenziale ex art. 19	2023	7
2	Organo Centrale di Sicurezza (di seguito (OCS)		Titolare			
3	Dipartimento Unità per l'Efficienza Energetica (DUEE)		Titolare			
4	Direzione Infrastrutture e Servizi (ISER)		Titolare			
5	Direzione Amministrazione Centrale (AMC)		Titolare			
6	Dipartimento Sostenibilità dei Sistemi Produttivi e Territoriali (SSPT)		Titolare			
7	Dipartimento Fusione e Tecnologie per la Sicurezza Nazionale (FSN)		Titolare			
8	Direzione Innovazione e Sviluppo (ISV)		Titolare	2024	2	
9	Dipartimento Tecnologie Energetiche e Fonti Rinnovabili (TERIN)		Titolare			
10	da assegnare	Dirigente II fascia a tempo indeterminato	Titolare	8° Corso concorso SNA	2	
11	da assegnare		Titolare			
TOTALE ASSUNZIONI DIRIGENTI PREVISTE NEL TRIENNIO 2023-2025						11

Sintesi degli interventi

Nella successiva Tabella 16, vengono riassunti gli interventi previsti nel PTFP 2022-2024 e rientranti nel limite assunzionale, come sopra determinato.

Tabella 16 - Sintesi interventi rientranti nel limite assunzionale.

	Assunzioni			Sviluppo Professionale		Totale interventi	Limite numerosità assunzionale <i>(Tabella 10)</i>
	Dirigenti e rinnovi incarichi dirigenziali di II Fascia <i>(Tabella 15)</i>	Personale inquadrato nei livelli I-III <i>(Tabella 11)</i>	Personale inquadrato nei livelli IV- VIII <i>(Tabella 11)</i>	art 15, commi 5 e 6, CCNL EPR 2002-2005 I b.e. <i>(Tabella 12)</i>			
				Posti banditi nel 2021 e non ancora attribuiti	Stima dei posti da bandire nel 2023		
	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>	<i>e</i>	<i>f = a+b+c+d+e</i>	
N.	11	147	109	250	131	648	648
TOTALI	11	637				648	

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 connessi anche al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza 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. Al fine di garantire il corretto apporto di risorse umane, si provvederà ad integrare i fabbisogni espressi con il ricorso a contratti a termine dedicati.

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"*.

Assegni di Ricerca

Con Delibera n. 49/2022/CA il Consiglio di Amministrazione ha ratificato la Delibera del Presidente n. 6/2022 del 24 giugno 2022 con la quale è stata definita la programmazione di massima del fabbisogno di personale da reclutare, nell'anno 2022, mediante conferimento di assegni di ricerca ai sensi dell'art. 22 della Legge n. 240/2010.

Tale programmazione, effettuata sull'insieme dei progetti presentati alle varie Amministrazioni competenti o in corso di approvazione da parte delle stesse, potrà essere rivista in base:

- alla modifica del quadro normativo in materia, determinata dall'entrata in vigore del D.L. 36 del 2022, la cui legge di conversione, n. 79, è stata pubblicata sulla G.U. n. 150 del 29 giugno 2022;
- alle effettive esigenze di risorse di personale aggiuntivo per l'espletamento delle attività dei progetti che saranno assegnati e di quelli in fase di avvio, non appena completato il quadro dei nuovi progetti da realizzare nei prossimi anni;
- al fine di avviare tempestivamente le azioni necessarie al reclutamento di risorse che potessero consentire all'ENEA di garantire gli impegni nell'ambito delle proposte di progetti già avviate, con

particolare riferimento a quelle collocabili nelle misure relative a PNRR MiTE, PNRR MUR, IPCEI, RdS PTR 22-24, alcune delle quali di imminente attivazione o già attivate.

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.

Sono state bandite, nel corso del 2022, alcune procedure per il conferimento di assegni di ricerca, non legate alla programmazione di cui sopra ma per diversi progetti già finanziati, distinte per Dipartimento, per il conferimento di complessivi 115 assegni. Tale conferimento sarà attuato sulla base dell'art. 22 della legge n. 240/2010 nella versione antecedente alla modifica apportata dall'art. 14 del D.L. n. 36/2022, il cui comma 6septies introdotto dalla legge di conversione ha previsto la sostituzione dell'istituto dell'assegno di ricerca con quello del contratto di ricerca ma il cui comma 6quaterdecies consente, per un periodo transitorio di 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, di indire procedure secondo il testo previgente in caso di risorse già programmate.

Alla data del 30 settembre 2022 risultano attivi n. 59 assegni di ricerca. Si precisa che:

- ❖ n. 4 sono stati attivati nel corso del 2020, 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*, senza costi per l'ENEA;
- ❖ n. 1 è stato attivato nel corso del 2021 a seguito di chiamata diretta ai sensi del citato art. 10 del Regolamento per lo svolgimento delle attività previste nell'ambito del Progetto BIOROSS del Programma Nazionale di ricerca in Antartide, senza costi per l'ENEA;
- ❖ n. 2 sono stati attivati nel corso del 2022, sempre per chiamata diretta ai sensi del medesimo art. 10 e senza costi per l'ENEA, per attività in ambito *Eurofusion Engineering Grant*.

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), utilizzando esclusivamente il portale del reclutamento In-PA, messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, 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"), novellato dall'art. 1, comma 14-ter, del decreto legge n. 80/2021 convertito dalla legge n. 113/2021, consente agli EPR, fino al 31 dicembre 2024, 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/Ricercatrice e Tecnologo/Tecnologa 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 assegnate per il ricambio del proprio *turnover*.

IMPATTO ECONOMICO E DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA

Nella Tabella 17 viene sintetizzato l'impatto economico delle scelte programmatiche sopra descritte.

Si precisa che, prudenzialmente, i costi dello sviluppo professionale dei livelli II-III sono stati determinati quale differenza tra i costi medi "a regime" dei livelli interessati, comprensivi della rivalutazione prevista dalla circolare MEF n. 11 del 9 aprile 2021, con particolare riferimento ai criteri di determinazione degli accantonamenti a bilancio per il rinnovo contrattuale 2019-2021, nelle more della definizione dei relativi CCNL.

La somma degli interventi nel triennio, pari a circa 25.483.000€, è ben inferiore al budget assunzionale che ammonta a 72.884.945€ (v. Tabella 9).

Nella Tabella 18 infine, sono riportati i valori della dotazione organica, a suo tempo definita con il DPCM 22 gennaio 2013 e con il successivo decreto interministeriale MISE, MATM e MEF del 29 settembre 2017, rimodulata secondo gli interventi sopra descritti e tenendo conto:

- ❖ del limite costituito dalla cosiddetta "spesa potenziale massima" indicata nelle *Linee di indirizzo*;
- ❖ di quanto previsto dall'art. 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012 relativamente all'incremento delle posizioni dirigenziali generali;
- ❖ di tutti gli interventi descritti nel presente documento la cui realizzazione è prevista nel triennio di riferimento.

Tabella 17 - Previsione costi delle scelte programmatiche effettuate e rientranti nel limite assunzionale.

PROFILO / LIVELLO		Sviluppo di inquadramento 2022-2023 (costi per livello di arrivo)	Costo assunzioni nel triennio	Costo assunzioni e sviluppo di inquadramento nel triennio
		art. 15, commi 5 e 6, CCNL EPR 2002-2005 - I b.e (bandi 2021 e 2023)		
Dirigenti I fascia		- €	0	- €
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		- €	327.169,88 €	327.169,88 €
Dirigenti II fascia a tempo determinato		- €	1.472.264,46 €	1.472.264,46 €
Totale personale dirigente		- €	1.799.434,34 €	1.799.434,34 €
Dirigente di ricerca	I	1.791.160,14 €	- €	1.791.160,14 €
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	6.150.180,80 €	- €	6.150.180,80 €
Ricercatore/ Ricercatrice	III	- €	7.047.696,60 €	7.047.696,60 €
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		7.941.340,94 €	7.047.696,60 €	14.989.037,54 €
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	332.444,10 €	- €	332.444,10 €
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	1.204.146,09 €	- €	1.204.146,09 €
Tecnologo/Tecnologa	III	- €	2.152.503,54 €	2.152.503,54 €
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		1.536.590,19 €	2.152.503,54 €	3.689.093,73 €
Ricercatore/Ricercatrice Enea	III	- €	- €	- €
Tecnologo/Tecnologa Enea	II	- €	- €	- €
	III	- €	- €	- €
TOTALE PERS. AD ESAURIM. ASSIMILABILE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		- €	- €	- €
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		9.477.931,13 €	9.200.200,14 €	18.678.131,27 €
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	IV	- €	- €	- €
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	- €	213.473,28 €	213.473,28 €
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE		- €	213.473,28 €	213.473,28 €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	- €	- €	- €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	- €	- €	- €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	- €	3.852.203,47 €	3.852.203,47 €
TOTALE COLLABORATORI TECNICI/COLLABORATRICI TECNICHE		- €	3.852.203,47 €	3.852.203,47 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V	- €	- €	- €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI	- €	- €	- €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	- €	939.353,36 €	939.353,36 €
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE		- €	939.353,36 €	939.353,36 €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	- €	- €	- €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII	- €	- €	- €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	- €	- €	- €
TOTALE OPERATORI TECNICI/OPERATRICI TECNICHE		- €	- €	- €
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	- €	- €	- €
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	- €	- €	- €
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE		- €	- €	- €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne Enea	IV	- €	- €	- €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica Enea	V	- €	- €	- €
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	V	- €	- €	- €
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	VI	- €	- €	- €
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		- €	- €	- €
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		- €	5.005.030,11 €	5.005.030,11 €
Totale personale non dirigente		9.477.931,13 €	14.205.230,25 €	23.683.161,38 €
TOTALE GENERALE		9.477.931,13 €	16.004.664,59 €	25.482.595,72 €

Tabella 18 - Dotazione organica rimodulata

PROFILO / LIVELLO		Dotazione organica DPCM 22.1.2013 e D.I. MISE-MATTM-MEF 29.9.2017	Costi medi annui totali "a regime"	Costo dotazione organica DPCM 22.1.2013 e Decreto Interministeriale MISE-MATTM-MEF 29.9.2017	nuova dotazione organica rimodulata	Costo nuova dotazione organica rimodulata
Dirigenti I fascia						
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		28	163.584,94 €	4.580.378,32 €	28	4.580.378,32 €
Dirigenti II fascia a tempo determinato						
Totale personale dirigente		28		4.580.378,32 €	28	4.580.378,32 €
Dirigente di ricerca	I	303	111.593,12 €	33.812.715,36 €	136	15.176.664,32 €
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	495	88.331,30 €	43.723.993,50 €	385	34.007.550,50 €
Ricercatore/ Ricercatrice	III	600	61.821,90 €	37.093.140,00 €	1.006	62.192.831,40 €
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		1.398		114.629.848,86 €	1.527	111.377.046,22 €
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	45	108.515,69 €	4.883.206,05 €	32	3.472.502,08 €
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	80	86.352,75 €	6.908.220,00 €	124	10.707.741,00 €
Tecnologo/Tecnologa	III	139	65.227,38 €	9.066.605,82 €	351	22.894.810,38 €
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		264		20.858.031,87 €	507	37.075.053,46 €
Ricercatore/Ricercatrice Enea	III	1	61.821,90 €	61.821,90 €	0	- €
Tecnologo/Tecnologa Enea	II	21	86.352,75 €	1.813.407,75 €	0	- €
	III	69	65.227,38 €	4.500.689,22 €	2	130.454,76 €
TOTALE PERS. AD ESAURIM. ASSIMILABILE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		91		6.375.918,87 €	2	130.454,76 €
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		1.753		141.863.799,60 €	2.036	148.582.554,44 €
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	27	62.536,57 €	1.688.487,39 €	27	1.688.487,39 €
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	8	53.368,32 €	426.946,56 €	32	1.707.786,24 €
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE		35		2.115.433,95 €	59	3.396.273,63 €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	520	62.536,57 €	32.519.016,40 €	325	20.324.385,25 €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	122	53.368,32 €	6.510.935,04 €	141	7.524.933,12 €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	194	46.412,09 €	9.003.945,46 €	255	11.835.082,95 €
TOTALE COLLABORATORI TECNICI/COLLABORATRICI TECNICHE		836		48.033.896,90 €	721	39.684.401,32 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V	30	53.368,32 €	1.601.049,60 €	51	2.721.784,32 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI	48	46.412,09 €	2.227.780,32 €	56	2.599.077,04 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	16	42.697,88 €	683.166,08 €	89	3.800.111,32 €
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE		94		4.511.996,00 €	196	9.120.972,68 €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	43	46.412,09 €	1.995.719,87 €	22	1.021.065,98 €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII	10	42.697,88 €	426.978,80 €	7	298.885,16 €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	9	39.682,76 €	357.144,84 €	11	436.510,36 €
TOTALE OPERATORI TECNICI/OPERATRICI TECNICHE		62		2.779.843,51 €	40	1.756.461,50 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	9	42.697,88 €	384.280,92 €	11	469.676,68 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	20	39.682,76 €	793.655,20 €	14	555.558,64 €
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE		29		1.177.936,12 €	25	1.025.235,32 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne Enea	IV	6	62.536,57 €	375.219,42 €	0	- €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica Enea	V	23	53.368,32 €	1.227.471,36 €	3	160.104,96 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	V	35	53.368,32 €	1.867.891,20 €	6	320.209,92 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	VI	2	46.412,09 €	92.824,18 €	0	- €
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		66		3.563.406,16 €	9	480.314,88 €
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		1.122		62.182.512,64 €	1.050	55.463.659,33 €
Totale personale non dirigente		2.875		204.046.312,24 €	3.086	204.046.213,77 €
TOTALE GENERALE		2.903		208.626.690,56 €	3.114	208.626.592,09 €

APPENDICE

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1 - Valutazione della possibilità assunzionale (indicatore di spesa potenziale massima).	4
Tabella 2 - Dotazione organica e personale.	7
Tabella 3 - Attuazione precedenti PTFP entro il 2023.	8
Tabella 4 - Cessazioni nel triennio per struttura organizzativa.	9
Tabella 5 - Cessazioni nel triennio per profilo e livello.	10
Tabella 6 - Fabbisogni espressi dalle strutture organizzative per profilo e struttura organizzativa.	12
Tabella 7 - Costi “a regime” dei livelli retributivi ENEA.	14
Tabella 8 - Costi medi annui totali “a regime”, comprensivi dell’accantonamento TFS/TFR.	14
Tabella 9 - Limite della numerosità assunzionale triennio 2023-2025.	15
Tabella 10 - Limite assunzionale rimodulato nel triennio 2023-2025.	15
Tabella 11 - Assunzioni di nuova attivazione previste nel triennio 2023-2025.	17
Tabella 12 - Procedure selettive ex art. 15 CCNL 2002 – 2005 I b.e.	18
Tabella 13 - Copertura al 30 settembre 2022 delle posizioni di natura dirigenziale.	20
Tabella 14 - Cessazioni dall’incarico e/o dal servizio del personale con incarico dirigenziale (triennio 2023-2025).	21
Tabella 15 - Assunzioni dirigenti previste nel triennio 2023-2025.	22
Tabella 16 - Sintesi interventi rientranti nel limite assunzionale.	22
Tabella 17 - Previsione costi delle scelte programmatiche effettuate e rientranti nel limite assunzionale.	26
Tabella 18 - Dotazione organica rimodulata	27