



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



Allegato al P.T.A. 2020 – 2022

Agenzia ENEA - Determinazione, nell'ambito dell'adozione del Piano Triennale delle Attività, della consistenza e delle variazioni dell'organico e del Piano di fabbisogno del personale per il triennio 2020 - 2022

1. Quadro delle principali norme di riferimento vigente, in materia di organizzazione e pianificazione delle politiche di reclutamento applicabili all'ENEA

L'Agenzia ENEA, a oggi in assenza di una riforma del D.Lgs. n. 218/2016, che disciplina l'organizzazione degli enti pubblici di ricerca, sulla base di tale normativa nonché delle linee di indirizzo del Ministero vigilante e di quanto stabilito nel proprio Statuto, continua ad avvalersi della propria autonomia.

Pertanto¹, annualmente, tenuto conto della specifica normativa di riferimento in materia adotta il Piano Triennale di Attività e, in coerenza con questo, determina la consistenza e le variazioni dell'organico e definisce su base triennale la propria programmazione per il reclutamento di personale (aggiornando, anche, il Piano annuale della prima annualità del triennio) nel rispetto dei limiti massimi della possibile "spesa di personale" e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità finanziaria e gli equilibri complessivi di bilancio, anche a regime.

Al fine di elaborare la programmazione del fabbisogno di personale, quest'anno, a valle dei rilievi formalizzati dal Dipartimento della Ragioneria Generale – RGS (di cui l'Agenzia, al momento, sta elaborando, i dovuti riscontri utili a chiarire l'idoneo operato) circa le modalità di calcolo del c.d. Indicatore di Spesa, per le possibili nuove assunzioni a T.I. nel triennio di riferimento (in conformità alle indicazioni fornite con la Circolare RGS n. 18/2017, interpretative di quanto stabilito all'art. 9 del D.Lgs n. 218/2016) è stata adottata la "Spesa di Personale 2018 – estrapolata dal Bilancio ENEA 2018 a consuntivo", anziché l'analoga voce dal Bilancio Preventivo assestato 2019 (per come implementato negli scorsi anni).

Ad ogni modo, a titolo di mera comparazione (quindi non utilizzandolo), è stato, anche, calcolato il medesimo Indicatore rapportando la media delle entrate complessive dell'ENEA

¹ il Piano Triennale di Attività, con allegato il Piano di Fabbisogno di personale, viene elaborato dall'Agenzia in applicazione di quanto riportato nel vigente Statuto all'Articolo 14 "Indirizzo, vigilanza e controllo", co. 6. Il bilancio preventivo è deliberato dal Consiglio di amministrazione entro il 31 ottobre dell'anno precedente e il bilancio consuntivo entro il 30 aprile dell'anno successivo. Dopo l'approvazione, i bilanci sono trasmessi con le relazioni del Collegio dei revisori al Ministero dello sviluppo economico e al Ministero dell'economia e delle finanze;



Handwritten initials: A V

Handwritten initials: AF

alla Spesa di personale estrapolata dal suddetto Bilancio preventivo assestato (cfr di seguito il relativo dettaglio).

Inoltre, l'Agenzia ha, altresì, preso atto dell'ulteriore normativa e degli indirizzi applicativi in materia, al fine di aggiornare i relativi processi.

Nello specifico, in ordine temporale:

- Regolamento generale per la protezione dei dati personali n. 2016/679, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 – entrato in vigore il 25 maggio 2018 (il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, entrato in vigore a far data dal 19 settembre dello stesso anno, ha successivamente adeguato la normativa nazionale al nuovo Regolamento). Sulla base di tale normativa è stato aggiornato il format dei bandi concorsuali e la Piattaforma CINECA utilizzata per la recezione delle domande di partecipazione ai concorsi ENEA, in modalità digitale;
- L. n. 145/2018, del 30 dicembre 2018, c.d. Legge di Stabilità 2019, in particolare art. 1, commi da 361 a 365;
- L. n. 56/2019, del 19 giugno 2019, c.d. “Decreto Concretezza”, in particolare l'art. 3;
- Direttiva n. 1/2019, del 24 giugno 2019, del Ministro per la Pubblica Amministrazione, circa il collocamento obbligatorio delle categorie protette, ai sensi di legge.

Stato di avanzamento delle procedure assunzionali, a tempo indeterminato, relative ai precedenti Piani di fabbisogno

L'Enea, in un costante *working-in-progress*, tenendo in considerazione le norme e gli indirizzi noti, nonché l'evolversi del contenzioso avverso alcune procedure concorsuali (per diplomati), nel corso del 2018 ha avviato il processo di reclutamento, a tempo indeterminato, relativo al **Piano annuale 2017** (quale prima annualità del Piano 2017-2019, autorizzato dal dicastero vigilante - MISE) a cui si sono poi, contestualmente, assommate le assunzioni previste, a vario titolo, dal **Piano 2018** (quale prima annualità del Piano 2018-2020, anch'esso autorizzato), prolungandone le procedure anche nel corso del corrente anno, a causa delle rinunce, delle decadenze dal diritto all'assunzione e delle proroghe motivate alla presa di servizio, per come di seguito indicato:

- n. 252 LAUREATI;
- n. 2 DIPLOMATI;
- n. 14 Stabilizzazioni, ex L. n. 125/2013, n. 11 diplomati e n. 3 laureati, a seguito di procedura concorsuale riservata;



- n. 76 Stabilizzazioni, ex comma 1, art. 20, del D.Lgs. n. 75/2017, n. 25 diplomati e n. 51 laureati, comunque assunti in ENEA a termine attraverso procedura selettiva pubblica a tempo determinato o per scorrimento da graduatorie a tempo indeterminato;
- n. 5 Mobilità in entrata;
- n. 7 Categorie Protette, ex art. 1, della L. n. 68/1999, di cui n. 3 diplomati, n. 1 laureato, e n. 3 operatori con licenza media avviati dalle liste di collocamento obbligatorio da parte degli Uffici provinciali del lavoro.

In merito, tenuto conto delle residue graduatorie concorsuali ancora utilizzabili, entro la fine dell'anno, sono in via di assunzione per scorrimento ulteriori n. 6 unità di personale laureato – Ricercatori, di cui 1 unità, non più in servizio in ENEA, ma in possesso dei requisiti di cui al comma 1, dell'art. 20, del D.Lgs n.75/2017; nonché 15 unità di personale diplomato, tecnico e amministrativo, secondo le modalità di cui al comma 362, dell'art. 1, della suddetta Legge di Stabilità 2019.

Inoltre, nell'anno corrente, oltre che proseguire il reclutamento di cui al punto che precede, relativo alle annualità precedenti, si è anche dato avvio alle assunzioni relative al **Piano annuale 2019** (quale prima annualità del Piano 2019-2021, anch'esso autorizzato).

Prioritariamente, in merito, appare il caso evidenziare che per tale anno il numero di cessazioni individuate, ad ottobre 2018, nel momento dell'elaborazione e stesura del Piano 2019 – 2021 era pari a sole 72 unità, mentre a oggi, per via della sopravvenuta specifica normativa inerente la risoluzione del rapporto di lavoro, che ha favorito ed incoraggiato quei dipendenti in possesso di determinati requisiti, di anzianità anagrafica e contributivi, ovvero la c.d. "quota 100", le stesse (proiettate al 31.12.2019) sono pari a complessive 148 unità.

Inoltre, a valle dell'annullamento dei concorsi ENEA per diplomati, emessi nell'anno 2017², dopo un primo soddisfacimento dei relativi fabbisogni per via delle su indicate stabilizzazioni, effettuate anche per il personale diplomato, preso atto della persistenza dei fabbisogni critici per tale tipologia di personale, tecnico e amministrativo, da parte delle Unità Organizzative ENEA, anche correlato al mancato ricambio del *turn over* degli ultimi

² il 1° settembre 2017 sono stati pubblicati sulla G.U. quattro Bandi di concorso per il reclutamento rispettivamente di 77 Ricercatori, 22 Tecnologi, 34 Collaboratori tecnici e 11 Collaboratori amministrativi. I due Bandi relativi al personale diplomato sono stati oggetto di impugnazione al TAR, per lamentare il mancato scorrimento delle graduatorie dei concorsi ENEA del 2010, ancora vigenti. Il TAR Lazio, con Ordinanza del 6 dicembre 2017, ha dapprima accolto l'istanza cautelare e, per l'effetto, sospeso l'efficacia degli stessi. Indi, con le Sentenze n. 8700/2018 e n. 8702/2018, del 2 agosto 2018, ha accolto i ricorsi *ex adverso* proposti e, per l'effetto, ha annullato i bandi di concorso impugnati. Conseguentemente, L'Agenzia ENEA con la Disposizione 274/2018 ha dato esecuzione a quanto stabilito dal G.A.



1
R 10

TF

anni e al quasi esaurimento delle graduatorie dei laureati, al fine dell'economicità della spesa e della razionalizzazione temporale delle procedure, ha ritenuto di modificare in corso d'opera la tipologia di reclutamento – fermo restando il dovuto rispetto dei vincoli di spesa.

Quindi, nel corso del corrente anno, ha motivatamente deliberato (con le Disposizioni del Presidente dell'ENEA, n. 12 del 14 maggio 2019 e n. 246 del 23 luglio 2019) di assumere per scorrimento, da graduatorie ENEA per diplomati del 2010, n. 15 diplomati a valere sul Piano 2018 e n. 21 diplomati quale anticipo del Piano 2019.

Tali scorrimenti, ancora a oggi in itinere, a valle del corso di formazione e aggiornamento, con esame finale, onde verificare la perdurante idoneità dei candidati interessati (avviato e concluso dall'ENEA, attraverso Avviso pubblico di manifestazione d'interesse, nel mese di settembre u.s.), ai sensi di quanto stabilito dal su citato comma 362, lettera a), punti 1) e 2), saranno concretamente effettuati (previo controllo della documentazione prevista ai sensi di legge), con l'assunzione a tempo indeterminato entro fine 2019.

L'implementazione del **Piano 2019** proseguirà, poi:

- con l'emissione di nuovi bandi concorsuali per laureati (prevedibile entro fine 2019) :
 - per ulteriori 10 Ricercatori e 10 Tecnologi da destinare esclusivamente alle attività del Dipartimento FSN per l'avvio delle azioni relative all'esperimento DTT (*Divertor Tokamak Test*) (cfr Piano di fabbisogno di personale 2019-2021);
 - per altri 20 Ricercatori, di cui 10 posti con riserva del 50% per gli assegnisti di ricerca in possesso dei requisiti di cui al comma 2 dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 (quale quota residua, del medesimo contingente già assunto per superamento di concorso o scorrimento di graduatorie, di cui è stata confermata la necessità di avvalersi del *know-how* maturato negli anni al fine del prosieguo delle attività di ricerca dalle rispettive Unità Organizzative ENEA di appartenenza;
- con l'emissione di nuovi bandi concorsuali per laureati (probabilmente nel primo trimestre 2020), relativi a n. 40 posti da destinare ai livelli apicali I e II, dell'area dei Ricercatori e Tecnologi, con la massima riserva³ dei posti consentita per legge per il personale dipendente (quindi, in caso di effettiva assunzione, la quota parte interessata sarà calcolata al solo differenziale di spesa);
- naturalmente, di tutte le su esposte assunzioni, a valle dell'emissione dei relativi Bandi e conclusione delle procedure, se ne ipotizza la concreta assunzione nei ruoli, a tempo indeterminato, a far data dal 1° settembre 2020.

³ Eventualmente, residuale ove vengano, anche, implementati gli sviluppi di carriera, per i medesimi profili/livelli, con concorso interno ai sensi del comma 15, dell'art. 22, del D.Lgs. n. 75/2017

2. Consistenza del personale con contratto di lavoro di tipo subordinato e parasubordinato presente in ENEA al 1° ottobre 2019

Per determinare le previsioni relative al reclutamento del triennio 2020-2022, si è partiti prima di tutto dall'effettiva verifica della consistenza dell'attuale forza lavoro a tempo indeterminato, che al 1° ottobre 2019 è risultata pari a 2.491 unità⁴ in larga maggioranza personale tecnico, laureato, così suddiviso:

- 9 dirigenti di seconda fascia: di cui 2 a tempo indeterminato; 6 con incarico a termine ex art. 19, comma 6-quater, del D.Lgs n. 165/2001; 1 con incarico a termine ex art. 19, comma 6, del D.Lgs n. 165/2001;
- 1.561 unità inquadrare nei livelli I-III: di cui 1.278 Ricercatori e 256 Tecnologi (di cui 27 nel ruolo ad esaurimento);
- 921 unità nei livelli IV-VIII (di cui 16 nel ruolo ad esaurimento).

Inoltre, relativamente ai contratti flessibili in essere in ENEA, appare il caso evidenziare che, conseguentemente ai suddetti processi di stabilizzazione, l'Agenzia a oggi può vantare un residuo di solo 1 unità diplomata a tempo determinato (che tra l'altro, a breve, sarà interessata dall'assunzione, per scorrimento, a tempo indeterminato, quale unità di cui è stata recentemente verificata la perdurante idoneità con la procedura di cui al precedente par.fo), mentre gli assegni di ricerca in pari data risultano pari a 31, compresi quelli in possesso dei requisiti di cui al su citato comma 2.

Cessazioni programmate per il triennio 2020-2022 (aggiornate al mese di ottobre 2019)

Le cessazioni, attualmente, stimabili a vario titolo per il triennio d'interesse, in base alla normativa in vigore, a oggi sono pari a **n. 336**, – per come di seguito indicate (cfr l'all.to 1, di dettaglio):

2020

- n. 2 Dirigenti (di cui uno a T.I. e l'altro con incarico ex art. 19, comma 6-quater del D.Lgs. n. 165/2001);
- n. 94 cessazioni nei profili/livelli I-III;
- n. 33 cessazioni nei profili/livelli IV-VIII;

⁴ con proiezione al 31.12.2019 (considerate solo le ulteriori possibili assunzioni effettive – e non quelle da mettere a Bando) per complessive 2503 unità, considerando le cessazioni di personale aggiornate, a oggi, per il 2019.

Tot. **n. 129** cessazioni stimate, ripartite tra Limiti di età, Limiti di servizio, Dimissioni a vario titolo - tra le quali quelle per pensione relative alla c.d. "Quota 100".

2021

- n. 1 Dirigenti (a T.I.);
- n. 63 cessazioni nei profili/livelli I-III;
- n. 31 cessazioni nei profili/livelli IV-VIII;

Tot. **n. 95** cessazioni stimate, ripartite tra Limiti di età, Limiti di servizio - alle quali probabilmente si aggiungeranno anche delle ulteriori domande per pensione relative alla c.d. "Quota 100".

2022

- n. 2 Dirigenti (di cui uno con incarico ex art. 19, comma 6 e l'altro ex art. 19, comma 6 *-quater* del D.Lgs. n. 165/2001);
- n. 76 cessazioni nei profili/livelli I-III;
- n. 34 cessazioni nei profili/livelli IV-VIII;

Tot. **n. 112** cessazioni stimate, ripartite tra Limiti di età, Limiti di servizio.

Il numero delle suindicate cessazioni, potrà in ogni caso variare, per come presumibile, in aumento, al verificarsi della presentazione di istanze per dimissioni volontarie o altre vicende estintive del rapporto di lavoro.

Il Decreto Legislativo n. 4/2019, convertito in Legge n. 26/2019, di recente riforma in materia pensionistica, ha stabilito i criteri ed i parametri applicativi per l'elaborazione della suddetta stima del triennio - introducendo, altresì, il meccanismo sperimentale, per il triennio 2019 - 2021, per pensione "quota 100".

Con l'entrata in vigore della Legge di cui sopra, la Direzione del Personale con la Circolare n. 238/2019/PER del 30/4/2019, ha dato informativa a tutti i dipendenti di voler continuare ad applicare l'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei confronti di quei lavoratori che abbiano raggiunto il requisito di anzianità contributiva previsto per il pensionamento anticipato (per gli uomini 42 anni e 10 mesi e per le donne 41 anni e 10 mesi).

Tale novella legislativa ha, inoltre, reso necessaria la rivisitazione della stima del numero delle cessazioni ENEA di cui al precedente Piano Triennale di Attività 2019-2021.

L'Agenzia continuerà, pertanto, in tale triennio, ad applicare l'istituto della risoluzione unilaterale dal rapporto di lavoro nei confronti della generalità del personale, salvo i casi di comprovata criticità, opportunamente motivata e documentata dal Responsabile di macrostruttura, in presenza della quale la fine del rapporto di lavoro in essere potrebbe determinare un pregiudizio tecnico-scientifico od organizzativo-funzionale alle attività dell'ENEA, nel qual caso, acquisito il parere favorevole del Presidente dell'ENEA sarà poi autorizzato dal Consiglio di Amministrazione un motivato differimento della data di cessazione, come peraltro già consolidato per alcuni dipendenti che hanno fornito il loro preventivo assenso.

Naturalmente, tali deroghe, ove concesse, corrisponderanno ad una minore pari assunzione, per il periodo d'interesse, per l'Unità Organizzativa di riferimento.

Calcolo delle risorse finanziarie spendibili per acquisire ulteriore nuovo personale

Per determinare il possibile ammontare finanziario delle risorse da destinare a nuove assunzioni di personale per il triennio d'interesse, per come sopra accennato, si è aggiornato l'Indicatore del limite massimo alle spese di personale, rapportando la media delle entrate 2016-2018, rilevate dai rispettivi Bilanci consuntivi alle spese di personale complessive per il 2018, rilevate dal Bilancio previsionale consuntivo 2018 (pubblicato nella sezione "trasparenza" del sito ENEA).

Dopodiché, è stato determinato il budget assunzionale, successivamente rapportato con il parametro retributivo attribuito al Dirigente di Ricerca ENEA (pari a 90.273 euro) con Decreto del MiSE, del 22.12.2017, in attuazione dell'art. 9, comma 6, lett. c) del D.lgs. n. 218 del 2016.

La risultanza di tale rapporto ha fornito la possibilità "teorica" di assumere, per il triennio d'interesse, un massimo di **701** unità di personale per come di seguito dettagliato:

Anno di riferimento	Entrate complessive da Bilancio a consuntivo (in ML.ni di euro)	Media triennio	Spesa di personale Bilancio <u>consuntivo</u> per l'anno 2018	Indicatore % limite massimo spese personale (rapporto % spese personale /media triennio)	Delta % Possibili assunzioni (differenza tra limite max 80% e indicatore %)	Budget assunzionale (rapporto tra media triennio e delta% possibili ass.ni)	Costo medio Dirigente di Ricerca ex D.M. MiSE 22.12.2017	Numero possibili nuove assunzioni
2016	257.002	272.749	154.867	56,78 %	23,22 %	63.332 ML.ni di euro	€ 90.273	701
2017	263.734							
2018	297.513							

Inoltre, a titolo di mera comparazione (quindi non utilizzandolo), è stato, anche, calcolato il medesimo Indicatore rapportando le medesime entrate complessive dell'ENEA con la Spesa di personale estrapolata dal suddetto Bilancio preventivo assestato 2019 [analogamente a quanto utilizzato per i precedenti Piani] evidenziando la possibilità "teorica" di assumere, per il medesimo triennio, un massimo di **453** unità di personale - cfr di seguito il relativo dettaglio:

Anno di riferimento	Entrate complessive da Bilancio a consuntivo (in ML.ni di euro)	Media triennio	Spesa di personale Bilancio <u>preventivo assestato</u> per l'anno 2019	Indicatore % limite massimo spese personale (rapporto % spese personale /media triennio)	Delta % Possibili assunzioni (differenza tra limite max 80% e indicatore %)	Budget assunzionale (rapporto tra media triennio e delta% possibili ass.ni)	Costo medio Dirigente di Ricerca ex D.M. MiSE 22.12.2017	Numero possibili nuove assunzioni
2016	257.002	272.749	177.246	64,98	15,02 %	40.953 ML.ni di euro	€ 90.273	453
2017	263.734							
2018	297.513							

A riguardo, da ultimo, per opportuna completezza, e considerati i rilievi della Ragioneria Generale dello Stato, sopra accennati, in fase di predisposizione del Presente Piano è stato, altresì, condotto un ricalcolo circa gli Indicatori di spesa per nuove assunzioni utilizzati nei precedenti Piani 2017-2019, 2018-2020 e 2019-2021, per come dettagliato nell'All.to 2. Ovvero, utilizzando il dato di Spesa di personale a consuntivo dell'anno corrente alla predisposizione del Piano – non disponibile allora.

Tale ricalcolo evidenzia chiaramente, per tutte le annualità, che al decrescere delle Spese di personale, utilizzando quelle a consuntivo anziché quelle estratte dal Bilancio preventivo assestato, cresce il numero possibile di massime assunzioni.

Copertura delle assunzioni sul Bilancio triennale di previsione 2020

Il Bilancio di previsione ENEA, per l'analogo triennio di riferimento, nel tenere conto del possibile numero massimo di nuove assunzioni derivanti dal calcolo dell'Indicatore, delle cessazioni pari alle n. 336 unità, e dell'aumento della spesa relativa al nuovo personale che si inquadra nei ruoli ENEA, assicura prudenzialmente nella presente fase programmatica il quasi totale ricambio del turn-over ad oggi stimato, senza un incremento delle assunzioni, ovvero per sole 283 unità, per come declinato in dettaglio nel relativo paragrafo.




Personale con contratto flessibile a tempo determinato

Al momento, in ENEA, è presente una sola unità di personale diplomato con contratto a termine, con oneri a carico del contribuente ordinario dello Stato. Per tale unità, ad ogni modo, è prevista l'assunzione a tempo indeterminato, nel prossimo mese di dicembre, per scorrimento da graduatoria 2010.

L'Agenzia non ha a oggi programmato di avvalersi di altri contratti di lavoro flessibile subordinati a tempo determinato, salvo che per necessità temporanee, limitate e urgenti (ovvero, per conseguire gli obiettivi strategici affidati dal governo, anche in campo comunitario ed internazionale e/o per sostituire personale in aspettativa con diritto alla conservazione del posto di lavoro), nell'ambito della normativa vigente e nei limiti dei vincoli di spesa.

I nuovi contratti, comunque, continueranno ad essere avviati, dando priorità, ove possibile ai fini dell'economicità della spesa, allo scorrimento di graduatorie vigenti a tempo indeterminato (ai sensi di legge – anteriori al 1° gennaio 2019) e, solo accertata l'impossibilità ad applicare tale modalità, attraverso l'emissione di nuove procedure concorsuali a tempo determinato.

Assegni di ricerca

Alla data del 30.9.2019, in ENEA risultano attivi n 31 assegni di ricerca di cui:

- n. 2 conferiti per chiamata diretta ex art. 10 del Regolamento ENEA sugli Assegni di Ricerca del 31 ottobre 2017 di cui uno destinato al Progetto “*Marie Curie*” (conferito nel 2018 e della durata di 2 anni) e uno sul Progetto “*PhysioGlob*” dell’Agenzia Spaziale Europea (conferito nel 2019), senza alcun costo aggiuntivo per l’ENEA;
- n. 2 contratti, non ancora scaduti, attualmente in fase di rinnovo.

Alla medesima data:

- per n. 12 contratti di conferimento scaduti il rinnovo non è stato richiesto;
- nr. 25 assegnisti hanno rinunciato al contratto in quanto assunti a tempo indeterminato all’esito delle procedure concorsuali per “Ricercatore” e “Tecnologo” bandite nell’anno 2017
- nr. 18 assegnisti (di cui n. 10 titolari di contratti in essere, n. 8 di contratti scaduti) risultano in possesso dei requisiti di cui all’art. 20, co. 2, del d.lgs. n. 75 del 2017.

Nel corso del 2019, è stato dato un primo seguito a quanto programmato nell’ultimo Piano.

In dettaglio:

- è stata attivata una procedura concorsuale (attualmente in corso di svolgimento e la cui graduatoria sarà presumibilmente approvata entro il primo semestre del 2020) per il conferimento di 19 nuovi assegni. A titolo di completezza, si precisa che sono pervenute n. 352 domande e che a breve inizieranno i lavori della Commissione;
- è in fase di predisposizione un ulteriore Bando di concorso per il conferimento di nuovi assegni di ricerca. Tenuto conto dei tempi tecnici per l'espletamento della selezione e del numero di posizioni messe a concorso (circa 40), il relativo *iter*, presumibilmente, si concluderà nel corso del 2020.

Per completezza si evidenzia che, stanti gli attuali parametri economici, la relativa spesa annua per gli assegni di ricerca, che dovrebbero essere contabilizzati a regime nel 2019 con oneri a carico dei Progetti di riferimento (compresi i n. 2 conferiti per chiamata diretta), sarà pari a € **789.844,78** per anno.

Infine, occorre precisare che, ai fini dell'applicazione del comma 2 dell'art. 20, del d.lgs. n. 75 del 2017, su una platea di residui 10 assegnisti in possesso dei requisiti richiesti da tale norma (in regime della proroga *ex lege*, fino a conclusione delle procedure di selezione e comunque non oltre il 31.12.2020), sulla base delle specifiche esigenze tecnico-scientifiche rappresentate dai rispettivi Responsabili di Macro Unità, entro il corrente anno si procederà ad avviare una procedura concorsuale a tempo indeterminato, con riserva del 50% per tali 10 assegnisti interessati.

Naturalmente l'ENEA, data la natura scientifica dei compiti che è chiamata a svolgere, anche nel corso del prossimo triennio intende continuare ad avvalersi di ulteriori nuovi assegni, attivati su specifici progetti di ricerca con propria copertura finanziaria, conferiti in via prioritaria, ove possibile, mediante scorrimento di graduatorie vigenti – al fine dell'economicità della spesa e razionalizzazione della relativa tempistica procedurale. Solo una volta accertata l'impossibilità di applicare tale meccanismo, si ricorrerà ad una nuova selezione concorsuale.

Borse di studio

L'ENEA continua ad emanare – sulla base di specifiche richieste e Progetti dell'Unità Organizzative interessate - anche Bandi per l'assegnazione di borse di studio con oneri a carico di soggetti finanziatori nazionali o internazionali, le cui procedure vengono curate direttamente dai Dipartimenti, con l'assistenza gestionale dei competenti uffici del Personale limitatamente alle sole procedure di conferimento.

Tali borse sono finalizzate alla formazione di specifiche professionalità su tematiche tecnico-scientifiche di particolare interesse, sia attraverso attività di formazione frontale sia con l'affiancamento dei borsisti a personale ENEA qualificato.

Alla data del 30.09.2019, risultano in essere presso il Dipartimento FSN n. 12 borse di studio. La relativa procedura di selezione per soli titoli (per complessive n. 8 borse di studio), bandita alla fine del 2018 è stata conclusa nel primo semestre del 2019. A seguito della chiamata dei vincitori e di ulteriori scorrimenti delle graduatorie definitive, risultano, per l'appunto, conferite n. 12 borse di studio.

Assunzioni obbligatorie di categorie protette

Sulla base delle scoperture d'organico risultanti dal Prospetto Informativo 2019, rilasciato dal Ministero del Lavoro a febbraio u.s. e riportante i dati al 31 dicembre 2018, gli uffici del Personale dell'ENEA hanno avviato una prima indagine al fine di valutare un possibile scorrimento di graduatorie vigenti (ai sensi di legge – anteriori al 1° gennaio 2019), ai sensi dell'art. 1 della L. n. 68/99, e di acquisire la manifestazione d'interesse da uno degli istanti, dell'ultimo triennio, ai sensi dell'art. 18 della medesima Legge - in coerenza con i fabbisogni delle Unità Organizzative presenti sul territorio della Provincia di Bologna.

Nel mentre, a giugno 2019, veniva emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione la su indicata Direttiva n. 1/2019, che forniva indirizzi applicativi e chiarimenti circa il collocamento obbligatorio delle categorie protette.

Successivamente, constatata l'impossibilità di procedere con le suddette azioni, inizialmente ipotizzate, previo confronto tecnico con l'Ufficio provinciale del lavoro della Città Metropolitana di Bologna, l'ENEA ha ritenuto idoneo disporre la stipula di una Convenzione con l'Agenzia Regionale Emilia Romagna per la copertura di n. 2 posti – ai sensi degli articoli della L. n. 68/99 su richiamati, per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato, tramite selezione concorsuale nei profili del Collaboratore di Amministrazione e del Collaboratore Tecnico.

Naturalmente, avuta contezza delle prossime risultanze del Prospetto 2020 (da inviare entro il 31 gennaio p.v.) che terrà conto delle variazioni di organico intervenute nel corso del 2019 (cessazioni, assunzioni, trasferimenti di sede), ove si evidenziassero nuove scoperture, l'Agenzia individuerà, nell'ambito dei centri ENEA dislocati sulle province interessate e degli specifici critici fabbisogni di personale, le figure professionali da assumere, ove possibile, al fine dell'economicità della spesa, da graduatorie ancora vigenti riservate a tale tipologia di reclutamento (ai sensi di legge – anteriori al 1° gennaio 2019) o, in alternativa, attraverso l'emissione di nuove procedure concorsuali riservate a tempo indeterminato.

Mobilità di personale

L'ENEA continuerà ad attuare le procedure di mobilità in entrata, ai sensi della normativa vigente, sia per sottoporsi agli obblighi preventivi di legge, ove previsti, che per reperire specifici *know-how* professionali non presenti nei ruoli dell'Agenzia. Ciò, anche, al fine di contenere la spesa e razionalizzare l'iter procedurale.

A tal fine, le eventuali istanze di mobilità volontaria d'entrata negli organici ENEA, rappresentate d'iniziativa da singoli dipendenti pubblici, verranno comunque trattate con Avviso pubblico (ex. art. 30, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001) - onde garantire la massima trasparenza e possibilità di accesso per tutti i dipendenti pubblici potenzialmente interessati.

L'Agenzia ha, altresì, preso atto, oltre a quanto già specificatamente previsto in materia di mobilità per gli enti pubblici di ricerca ⁵, di quanto introdotto, in deroga a quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs n. 165/2001, dai commi 8 e 9 dell'art. 3 della L. 56/2019 (c.d. "Decreto Concretezza") che sostanzialmente stabiliscono per il triennio 2019-2021 la possibilità di poter procedere a bandire nuove assunzioni senza il preventivo esperimento delle procedure di mobilità.

Attualmente, nel corso dell'anno, con riguardo all'istituto della mobilità, l'ENEA ha proceduto con:

- 2 mobilità in uscita di personale laureato, di cui 1 unità presso il CNR e 1 presso l'INFN;
- 2 mobilità compensative (ex. art. 7 del D.P.C.M n. 325/88) ENEA/ISPRA, di nr. 2 unità di personale laureato in entrata e nr. 2 unità di personale laureato in uscita;
- 1 mobilità compensativa ENEA/CNR in corso di istruttoria.

Inoltre, il 31 agosto 2019 si è concluso il comando in entrata di nr. 1 dipendente del Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca evidenziato in dettaglio nel precedente Piano.

Da ultimo, data la specificità delle attività di ricerca e tecnico-scientifiche afferenti la *Mission* dell'ENEA, onde favorire l'interscambio, l'aggiornamento e l'accrescimento delle *skills* del personale, l'Agenzia, nell'ambito di Progetti, di Convenzioni di reciproco interesse, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e di spesa, continua a consentire ai dipendenti interessati di svolgere la propria attività presso le PP.AA., Organismi, Istituzioni Comunitarie e Internazionali, nonché Società e Consorzi partecipati.

⁵ Si rammenta che, sulla base di quanto stabilito dall'art. 24, comma 4, della l. n. 128/2013 e dall'art. 11, comma 1, del D.L. n. 218/2016, è stato abrogato l'obbligo di cui all'art. 34-bis del D.Lgs n. 165/2001 per il personale afferente i profili di Ricercatore e Tecnologo nonché la non applicabilità, per i medesimi profili, della previsione di cui all'art. 30 del medesimo Decreto Legislativo.

Di seguito, lo stato attuale di tali collaborazioni:

- 30 dipendenti in posizione di comando (di cui nr. 15 assegnati alla SOGIN sulla base di una specifica Convenzione);
- 4 dipendenti in posizione di fuori ruolo;
- 6 assegnazioni temporanee ex art. 23-bis, comma 7, del D.Lgs n. 165/2001;
- 19 congedi di ricerca ex art. 82 del CCNL Istruzione e Ricerca 2016-2018.
-

Riammissioni in servizio

Nel corso del corrente anno, a oggi, non sono pervenute istanze di riammissione in servizio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 13, del D.P.R. n. 411 del 1976 e successive modificazioni, nonché dall'art. 3 del CCNL E.P.R. 2002 – 2005, da parte di dipendenti non più in servizio in ENEA, cessati volontariamente dall'impiego negli ultimi anni.

Ad ogni modo, eventuali domande di riammissione che dovessero pervenire nel corso del prossimo triennio, come da iter, saranno sottoposte alla preventiva valutazione del Responsabile di macrostruttura dell'Unità Organizzativa di riferimento (al momento della cessazione del dipendente), per poi in caso di parere favorevole essere sottoposta all'autorizzazione del Presidente dell'ENEA, previa informativa alle OO.SS..

Ai sensi di legge, laddove una Unità opti per acquisire una nuova risorsa, attraverso l'istituto della riammissione, si vedrà decurtata, nell'ambito dell'arco temporale di riferimento, una corrispondente nuova possibile assunzione per il ricambio del *turn over*.

Sviluppo di carriera del personale

In continuità con i Piani di Fabbisogno 2018-2020 e 2019-2021 l'Agenzia, alla luce della deroga alla regola principe del concorso pubblico introdotta dal comma 15 dell'art. 22 del D.lgs n. 75 del 2017⁶ circa la possibilità di valorizzare le professionalità interne per il solo triennio 2018-2020, intende continuare ad avvalersi di tale facoltà programmando anche nel

⁶ Art.22, comma 15) - al fine di valorizzare le professionalità interne, consente alle amministrazioni nel triennio 2018-2020 di attivare "nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali" procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo. Il numero di posti destinato a tali progressioni non potrà superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani di fabbisogno come nuove assunzioni per la relativa area o categoria, fermo restando il possesso di titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. L'utilizzo di tali procedure determinerà poi la corrispondente riduzione della percentuale di riserva dei posti destinati al personale interno per la progressione tra le aree di cui all'art.52 del Decreto Legislativo n.165 del 2001. Quest'ultimo articolo, al comma 1bis, inserito dall'art.62 del Decreto n.150/2009, prevede, infatti, che le progressioni fra le aree avvengono "tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso".

presente Piano la corrispondente quota a riserva, dei possibili posti da mettere a concorso con procedure selettive interne (fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno).

Tale meccanismo, previsto anche per gli anni 2018 e 2019, fino a oggi non ha, ancora, potuto trovare applicazione per la necessità di esaurire le procedure di reclutamento dall'esterno.

Pertanto, entro il 31 dicembre 2020 (quale termine ultimo per l'attivazione di tali procedure) sentite le Unità Organizzative dell'Agenzia e nell'ambito del budget assunzionale complessivo disponibile per nuove assunzioni nel triennio d'interesse, verranno messi a concorso interno (cumulativamente per gli anni 2018, 2019 e 2020) – in aggiunta al numero di assunzioni ordinarie previste per il 2020 [quindi, anche comprese quelle residue all'anno 2019, che troveranno in gran parte concreta ed effettiva attuazione solo nel corso del 2020)], **n. 64 posti** calcolati alla percentuale di riserva massima consentita per i posti pianificati nei relativi Piani di fabbisogno d'interesse, nella medesima area professionale, (i cui oneri, poi, si rammenta saranno calcolati al solo costo del differenziale di spesa).

Inoltre, una volta accertata la disponibilità delle risorse finanziarie rinvenibili nell'ambito del fondo per la contrattazione integrativa per il personale appartenente ai livelli IV- VIII, verrà altresì valutata anche la possibilità di avviare procedure relative ai passaggi di profilo ad invarianza di spesa e a parità di livello e alle progressioni di carriera, rispettivamente ex artt. 52, 53 e 54 del vigente Contratto degli enti pubblici di ricerca.

Applicazione del telelavoro, del telelavoro breve e del lavoro agile in ENEA

L'ENEA, in aggiunta all'applicazione della modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in "telelavoro", già attiva dal 2014, allo scopo di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, ai sensi della normativa vigente⁷ ha deciso la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, quali forme di telelavoro breve e il c.d. lavoro agile, anche al fine di tutelare le cure parentali, per consentire ai dipendenti, che ne facciano richiesta, di rendere, per uno/due giorni a settimana, la prestazione lavorativa in una sede diversa da quella di assegnazione. Questa potrà essere individuata in altre sedi esterne, anche dell' Agenzia nella medesima Regione o presso altre pubbliche amministrazioni, con le quali l'ENEA stipuli specifiche convenzioni.

Di seguito, si fornisce il dettaglio numerico della forza lavoro, a oggi, interessata, dalla fruizione dei suddetti istituti :

⁷ Art. 14 della Legge 7 agosto 2015 n. 124, della Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3 del 1° giugno 2017 e artt. 18 e seguenti della Legge 22 maggio 2017 n. 81, nonché l'art. 19 del Regolamento del Personale dell'ENEA approvato con Delibera n. 29/2017/CA.

- n. 97 dipendenti in Telelavoro;
- n. 5 dipendenti in Telelavoro breve, per una durata temporale limitata;
- n. 629 dipendenti in lavoro agile (avviato dal 1° ottobre 2019).

Dirigenza

In conformità con quanto previsto nel Piano di fabbisogno 2019-2021 l'ENEA, nel corso del corrente anno, ha proceduto a conferire 2 incarichi di funzione dirigenziale a personale dipendente selezionato attraverso procedure selettive interne ai sensi dell'art. 19 comma 6-quater del D.Lgs. n. 165/2001 (a copertura di una cessazione dal servizio, di un Dirigente comma 6-quater e di altro Dirigente dimessosi dall'incarico per assumerne altro esterno), e a rinnovare nr. 2 incarichi, e a prorogarne un altro, già conferiti ai sensi del comma 6-quater del medesimo articolo.

Nel corrente anno si è provveduto, anche, ad avviare la procedura di selezione necessaria per ricoprire la posizione dirigenziale per la Direzione Committenza, ai sensi dell'art. 19 comma 6 del D.Lgs n. 165/2001, resasi vacante con la cessazione intercorsa a fine 2018, che si concluderà, presumibilmente, entro fine 2019.

Pertanto , a oggi, la forza della struttura Dirigenziale risulta così composta:

- n. 1 Dirigente a T.I., nel ruolo di Vice Direttore Generale;
- n. 1 Dirigente a T.I., quale Direttore della Direzione Amministrazione Centrale;
- n. 1 Dirigente a termine art.19 comma 6-quater, quale Direttore del Dipartimento Tecnologie Energetiche ;
- n. 1 Dirigente a termine art. 19 comma 6-quater, quale Direttore del Dipartimento Unità per l'Efficienza Energetica;
- n. 1 Dirigente a termine art.19 comma 6-quater, quale Direttore del Dipartimento Fusione e Tecnologie per la Sicurezza Nucleare;
- n. 1 Dirigente a termine art. 19 comma 6-quater, quale Direttore della Direzione Infrastrutture e Servizi;
- nr. 1 Dirigente a termine art.19 comma 6, quale Direttore della Direzione Affari Legali, prevenzione della corruzione e trasparenza, con funzioni anche di Responsabile della corruzione;
- n. 1 Dirigente a termine art.19 comma 6-quater, quale Direttore della Direzione Personale;
- n. 1 Dirigente a termine art.19 comma 6-quater, quale Direttore del Dipartimento Sostenibilità dei Sistemi Produttivi e Territoriali.

In merito, considerate le cessazioni del prossimo triennio:

- 2020 nr. 1 Dirigente a T.I., per limiti di servizio;
nr. 1 Dirigente a termine, ex art. 19 comma 6-quater, per limiti di servizio;
- 2021 nr. 1 Dirigente a T.I., per limiti di servizio;
- 2022 nr. 2 Dirigenti a termine, ex art. 19 comma 6-quater, per limiti di servizio.

Si pone, pertanto, per l'Agenda la concreta necessità di avviare una idonea sostituzione, sia a tempo indeterminato che a termine, dei Dirigenti che cesseranno, nel rispetto dei vincoli di spesa. Ciò, avvalendosi delle modalità di reclutamento previste dalla vigente normativa di riferimento in materia, ovvero per concorso a tempo indeterminato con riserva; concorso a tempo indeterminato attraverso la S.N.A. (nella percentuale prevista per legge), e tenuto conto delle norme di reclutamento di Dirigenti a termine, specifiche per gli enti pubblici di ricerca (art. 19, co. 6-quater, del D.Lgs. n. 165/2001).

Modalità di attuazione del Piano di fabbisogno di personale 2020–2022, ed in particolare del Piano assunzioni 2020

Ai fini dell'implementazione del presente Piano di fabbisogno di personale 2020–2022, è stata prioritariamente accertata la vigenza, e la pubblicazione in Amministrazione Trasparente:

- del Piano integrato della Performance ENEA aggiornato al triennio 2019-2021 nel quale sono state individuate le Linee programmatiche, ai sensi di quanto previsto dall'art. 17 del d.lgs. 25 novembre 2016, n. 218 (classificate anche sulla base degli indirizzi formulati dal Ministero vigilante in ordine agli ambiti indicati nelle Linee guida dell'ANVUR per la valutazione degli Enti pubblici di Ricerca);
- del Piano triennale 2017-2019 di azioni positive di cui alla Delibera n. 65/2017/CA del 20.7.2017, adottato ai sensi dell' articolo 48 del d.lgs n. 198 del 2006 e degli indirizzi di cui alla Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica (attualmente risulta in fase di predisposizione, da parte dei competenti Uffici, il Piano triennale 2020-2022 di azioni positive).

La pianificazione del numero di assunzioni totali a tempo indeterminato, *full-time*, per il triennio 2020–2022, considerati gli effettivi e concreti fabbisogni delle Unità Organizzative

dell'Agenzia, è **prudenzialmente determinata in 283 nuove assunzioni** - calcolate nell'ambito del *budget* assunzionale – nonostante la possibilità teorica di assumere fino a 701 unità.

Nello specifico tale programmazione viene indirizzata a reclutare nei livelli di ingresso nuove risorse umane a copertura del turn-over [anche valorizzando l'eventuale possesso dell'esperienza ENEA, maturata con contratto flessibile, e prevedendo, ove possibile, posizioni con riserva], ove possibile attraverso lo scorrimento delle residue graduatorie vigenti, anteriori al 1° gennaio 2019, ed, in particolare, attraverso l'emanazione di nuovi pubblici concorsi – mirati all'acquisizione di personale particolarmente esperienziato, prioritariamente nel campo tecnico-scientifico e secondariamente attinente la gestione dei processi amministrativi.

In aggiunta, alle su indicate assunzioni ordinarie, per come su accennato, l'Agenzia, nell'ambito delle assunzioni che intende effettuare nell'anno 2020 (ovvero, quelle pianificate per tale annualità e quelle residue 2019), si avvarrà, altresì, della facoltà di dare seguito, limitatamente al triennio 2018-2020, all'emissione di bandi di selezione interni riservati alle c.d. progressioni di carriera - per un totale di n. 64 posti (da avviare entro il 31 dicembre 2020) per i dipendenti in possesso dell'esperienza e del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, nel rispetto dei vincoli di spesa e nel limite massimo del 20% del numero di posti pianificati nei relativi Piani assunzionali (nella medesima area), ai sensi del su indicato "comma 15", la cui complessiva ed effettiva distribuzione per profilo e livello sarà definita in dettaglio nel corso dei prossimi mesi.

In sintesi, il Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2020–2022, è pari a n. 283 nuove assunzioni di personale (di cui 5 dirigenti e n. 278 unità di personale non dirigente, n. 217 laureati e n. 61 diplomati) per una spesa totale, stimata, in 15.930.581 Ml.ni di euro.

I relativi costi di personale per ogni singolo Profilo/Livello sono calcolati sulla base dei parametri retributivi medi per profilo/livello, per l'ENEA, di cui al D.M. MiSE del 22 dicembre 2017).

Le assunzioni 2020 sono calcolate per la sola spesa relativa all'ultimo quadrimestre, ovvero alla data di ipotetica immissione nei ruoli al 1° settembre 2020.

A tale contingente di assunzioni ordinarie, per come sopra detto, andranno altresì aggiunti, nel corso del 2020, anche i n. 64 c.d. sviluppi di carriera (quindi per ulteriori assunzioni nei profili relativi all'Area dei Ricercatori e dei Tecnologi, nei livelli apicali I e II) consentiti in deroga dal comma 15, dell'art. 22, del D.Lgs n. 75/2017, attraverso Bandi di selezione interna con riserva calcolata, ai sensi della specifica previsione normativa, sui posti



pianificati, nei relativi Piani assunzionali, per la medesima area professionale (per un numero di posti cumulativo per gli anni 2018, 2019 e 2020).

Tali sviluppi di carriera saranno, poi, calcolati al solo costo del differenziale di spesa.

L'effettivo fabbisogno di personale da assumere per i rispettivi profili professionali e livelli d'inquadramento retributivo è dettagliato nell'all.to 3.



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

	Dirigenti
TOTALE DIRIGENTI	
I	Dirigente di ricerca
II	Primo ricercatore
III	Ricercatore
TOTALE RICERCATORI	
I	Dirigente tecnologo
II	Primo tecnologo
III	Tecnologo
TOTALE TECNOLOGI	
II	Tecnologo ENEA
III	Ricercatore ENEA
III	Tecnologo ENEA
TOTALE PERS.AD ESAURIM. ASSIMILABILE RICER. E TECN.	
TOTALE RICERCATORI E TECNOLOGI	
IV	Collaboratore tecnico E.R.
V	Collaboratore tecnico E.R.
VI	Collaboratore tecnico E.R.
TOTALE COLLABORATORI TECNICI E.R.	
VI	Operatore tecnico
VII	Operatore tecnico
VIII	Operatore tecnico
TOTALE OPERATORI TECNICI	
IV	Collaboratore tecnico E.R. ENEA
IV	Collaboratore di amministr. ENEA
V	Operatore tecnico ENEA
V	Operatore di amministr. ENEA
VI	Operatore di amministr. ENEA
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO	
IV	Funzionario di amministrazione
V	Funzionario di amministrazione
TOTALE FUNZIONARI DI AMMINISTRAZIONE	
V	Collaboratore di amministrazione
VI	Collaboratore di amministrazione
VII	Collaboratore di amministrazione
TOTALE COLLABORATORI DI AMMINISTRAZIONE	
VI	Operatore di amministrazione
VII	Operatore di amministrazione
VIII	Operatore di amministrazione
TOTALE OPERATORI DI AMMINISTRAZIONE	
TOTALE PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO	
TOTALE DIRIGENTI-RICERCATORI-TECNOLOGI	
Totale cessazioni dipendenti ENEA a T.I.	

All.to 1

Cessazioni stimate su base di Legge (Fonte ROG (dati REP) - Ott. 2019)			STIMA TOTALE CESSAZIONI triennio 2020-2022
2020	2021	2022	
2	1	2	5
2	1	2	5
34	26	27	87
39	29	33	101
2	3	4	9
75	58	64	197
3	2	2	7
4	1	1	6
5		2	7
12	3	5	20
1		1	2
		3	3
6	2	3	11
7	2	7	16
94	63	76	233
26	22	27	75
2	3	1	6
1	1	1	3
29	26	29	84
1		3	4
1	0	3	4
	1	1	2
1	2		3
1	3	1	5
	1	1	2
0	1	1	2
2			2
2	0	0	2
	1		1
0	1	0	1
33	31	34	98
96	64	78	238
129	95	112	336

*Dato sviluppato e aggiornato da PG_12ott2019

dg

TF



Piano di fabbisogno del personale per il triennio 2017-2019

Modalità di calcolo della spesa utilizzabile per nuove assunzioni – consolidate in fase di elaborazione Piano a Marzo 2017

Ai fini della pianificazione delle risorse, è stata innanzitutto verificata, sulla base di quanto previsto dal succitato art. 9 del D.Lgs. n. 218/2016, la possibilità di procedere all'assunzione di personale. Quindi, si è calcolato il c.d. "indicatore del limite massimo alle spese di personale", rapportando le spese complessive, ricavate dal Bilancio di previsione 2017, alla media delle entrate estrapolate dai Bilanci consuntivi relativi agli anni 2013, 2014 e 2015.

Una volta individuato il suddetto "indicatore", nelle more della definizione, da parte del Ministero vigilante, dell'esatto importo da considerare, per determinare il contingente massimo assumibile, nel rispetto dei vincoli di spesa, è stato determinato il valore del costo medio del Dirigente di ricerca dell'ENEA, pari a circa 92.000 euro Ad ogni buon conto, per il calcolo del possibile contingente, è stato poi prudenzialmente preso in considerazione l'importo di 100.000 euro. Lo stesso, rapportato al suindicato budget assunzionale, fornisce la possibilità teorica di assumere, per il periodo d'interesse, un massimo di nr. **579** unità di personale – v. dettaglio di seguito indicato:

Anno di riferimento	Entrate complessive da Bilancio a consuntivo (in Ml.ni di euro)	Media triennio	Spesa di personale Bilancio previsione 2017	Indicatore % limite massimo spese personale (rapporto % spese personale/ media triennio)	Delta % Possibili assunzioni (differenza tra limite max 80% e indicatore %)	Budget assunzionale (rapporto tra media triennio e delta% possibili ass.ni)	Costo medio Dirigente di Ricerca stimato da ENEA	Costo prudenzial e stimato da ENEA (in attesa del parametro del Ministero vigilante)	Numero possibili nuove assunzioni (rapporto o budget/ 100.000)
2013	284.897	280.291	166.335	59,34 %	21 %	57.898 Ml.ni di euro	€ 92.000	€ 100.000	579
2014	288.650								
2015	267.326								

Successivamente, in relazione a quanto richiamato nel secondo capoverso della nota A00_UDCM.REGISTRO UFFICIALE.U.0015431.26-06-2017 "Stato di attuazione degli adempimenti relativi all'Agenzia (ENEA)", i competenti uffici hanno proceduto a verificare ed adeguare l'attualità dell'Indicatore del limite massimo di spesa del personale, relativo al Piano di fabbisogno personale 2017-2019, sulla base di quanto specificatamente riportato (relativamente al sistema assunzionale degli enti pubblici di ricerca introdotto dal D.Lgs. n. 218/2016) alle pagg. 6-8 della Circolare RGS n. 18 del 13.04.2017.

Nello specifico, tale adeguamento, ovvero la considerazione dei parametri a consuntivo del Bilancio ENEA 2016 (non disponibili a febbraio u.s., in fase di predisposizione del Piano 2017-2019), per le Entrate e per le Spese di personale, ha determinato un maggior budget assunzionale, in teoria, spendibile in nuove assunzioni per l'anno 2017 (pari ad ipotetiche ulteriori nr. 27 assunzioni). Ciò è conseguente al rapporto tra la minore Spesa di personale 2016 consuntivata a Bilancio e le minori entrate complessive del triennio 2014-2016, rispetto al triennio 2013-2015 prima considerato.

In merito, in assenza di diversa definizione, da parte del Ministero vigilante, del costo medio annuo, per il calcolo, esatto, delle possibili nuove assunzioni, si è continuato ad utilizzare, in via precauzionale, l'importo massimo ipotizzato a marzo u.s. ai fini dell'invio del Piano su indicato (pari a 100.000 euro, per ogni unità).

Conseguentemente, alla luce del fatto che il totale del contingente, deliberato per il triennio di riferimento l'8 marzo u.s. dal CdA ENEA, risulta inferiore a quello massimo derivante dall'adeguamento alla suindicata Circolare, e preso atto dell'intercorsa approvazione, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 218/2016, la scrivente Agenzia ha proceduto a dare attuazione al Piano di fabbisogno 2017-2019. Le risultanze di tale ricalcolo forniscono la possibilità teorica di assumere, per il periodo d'interesse, un massimo di nr. **606** unità di personale – v. dettaglio di seguito indicato:



Handwritten initials or signature in blue ink.

Handwritten initials 'TF' in blue ink.

Anno di riferimento	Entrate complessive da Bilancio a consuntivo (in Ml.ni di euro)	Media triennio	Spesa di personale Bilancio consuntivo 2016	Indicatore % limite massimo spese personale (rapporto % spese personale/ media triennio)	Delta % Possibili assunzioni (differenza tra limite max 80% e indicatore %)	Budget assunzionale (rapporto tra media triennio e delta% possibili ass.ni)	Costo medio Dirigente di Ricerca stimato da ENEA	Costo prudenzial e stimato da ENEA (in attesa del parametro del Ministero vigilante)	Numero possibili nuove assunzioni (rapporto budget/ 100.000)
2014	288.650	270.993	156.237	59,34 %	22 %	60.557 Ml.ni di euro	€ 92.000	€ 100.000	606
2015	267.326								
2016	257.002								

Piano di fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020

Modalità di calcolo della spesa utilizzabile per nuove assunzioni - consolidate in fase di elaborazione Piano ad Ottobre 2017

E' stata verificata, sulla base della lettura combinata dell'art. 9 del D.Lgs. n. 218/2016 e della Circolare MEF-RGS n. 18/2017, l'effettiva possibilità finanziaria di procedere all'acquisizione di nuovo personale.

Sulla base dei meccanismi riportati nelle norme e negli indirizzi su richiamati, si è calcolato il c.d. "Indicatore del limite massimo alle spese di personale", rapportando le spese di personale complessive 2017, rilevate, necessariamente, dal Bilancio previsionale assestato 2017 1 alla media delle entrate 2014, 2015 e 2016 estrapolate dai Bilanci consuntivi.

Una volta individuato tale "Indicatore", al fine di determinare nel rispetto dei vincoli di spesa il contingente massimo assumibile per il triennio, nelle more della definizione, da parte del Ministero vigilante dell'esatto importo da considerare per il Dirigente di Ricerca, e poi a scalare per tutti gli altri profili/livelli (di cui si è, ad ogni modo, preso atto dalla nota, del dicastero al MEF-RGS - prot. 446221 dell'11.10.2017, in merito), seppure il parametro calcolato dall'ENEA è risultato pari a 92.000 euro (modalità di calcolo già dettagliata nel precedente analogo documento), si è continuato ad attribuire ad ogni profilo/livello, compreso il Dirigente, da assumere, in linea con il Piano 2017 - 2019, l'importo prudenziale, quindi sicuramente sovrastimato, di 100.000 euro.

Tale parametro finanziario rapportato al budget assunzionale, derivato dal calcolo del citato Indicatore, fornisce la possibilità teorica di assumere, per il periodo d'interesse, un massimo di nr. **509** unità di personale - v. dettaglio di seguito indicato:

Anno di riferimento	Entrate complessive da Bilancio a consuntivo (in Ml.ni di euro)	Media triennio	Spesa di personale Bilancio previsione assestato per l'anno 2017	Indicatore % limite massimo spese personale (rapporto % spese personale/ media triennio)	Delta % Possibili assunzioni (differenza tra limite max 80% e indicatore %)	Budget assunzionale (rapporto tra media triennio e delta% possibili ass.ni)	Costo medio Dirigente di Ricerca stimato da ENEA	Costo prudenzial e stimato da ENEA (in attesa del parametro del Ministero vigilante)	Numero possibili nuove assunzioni (rapporto budget/ 100.000)
2014	288.650	270.993	165.895	61,22 %	19 %	50.899 Ml.ni di euro	€ 92.000	€ 100.000	509
2015	267.326								
2016	257.002								

Ad ottobre 2019, in fase di elaborazione e predisposizione del Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, a valle del cfr tecnico intercorso con il CdR ENEA, a titolo di successiva comparazione si è proceduto ad un ricalcolo del

¹ a riguardo, si rammenta che il Piano viene elaborato dall'Agenzia in applicazione di quanto riportato nel vigente Statuto all'Articolo 14 "Indirizzo, vigilanza e controllo", co. 6. Il bilancio preventivo è deliberato dal Consiglio di amministrazione entro il 31 ottobre dell'anno precedente e il bilancio consuntivo entro il 30 aprile dell'anno successivo. Dopo l'approvazione, i bilanci sono trasmessi con le relazioni del Collegio dei revisori al Ministero dello sviluppo economico e al Ministero dell'economia e delle finanze;



de

TF

suddetto Indicatore, per il Piano 2018-2020, utilizzando, a parità di entrate triennali consuntivate, le Spese di Personale di cui al Bilancio ENEA a consuntivo per l'anno 2016 (quale unica annualità consolidata – al momento della predisposizione del Piano 2018-2020, ad Ottobre 2017). Le risultanze di tale ricalcolo forniscono la possibilità teorica di assumere, per il periodo d'interesse, un massimo di nr. **606** unità di personale [ovvero, di egual misura al ricalcolo, di cui al punto che precede, effettuato a Luglio 2017, avendo utilizzato i medesimi parametri a consuntivo, quali soli disponibili in fase di elaborazione]– v. dettaglio di seguito indicato:

Anno di riferimento	Entrate complessive da Bilancio a consuntivo (in Ml.ni di euro)	Media triennio	Spesa di personale Bilancio consuntivo 2016	Indicatore % limite massimo spese personale (rapporto % spese personale/ media triennio)	Delta % Possibili assunzioni (differenza tra limite max 80% e indicatore %)	Budget assunzionale (rapporto tra media triennio e delta% possibili ass.ni)	Costo medio Dirigente di Ricerca stimato da ENEA	Costo prudenzial e stimato da ENEA (in attesa del parametro del Ministero vigilante)	Numero possibili nuove assunzioni (rapporto budget/ 100.000)
2014	288.650	270.993	156.237	59,34 %	22 %	60.557 Ml.ni di euro	€ 92.000	€ 100.000	606
2015	267.326								
2016	257.002								

Piano di fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021 - consolidate in fase di elaborazione Piano ad Ottobre 2018

Calcolo delle risorse finanziarie spendibili per acquisire ulteriore nuovo personale

Per determinare il quantum finanziario disponibile per nuove assunzioni nel triennio 2019-2021 si è aggiornato l'indicatore del limite massimo alle spese di personale, rapportando le spese di personale complessive per il 2018, rilevate dal Bilancio previsionale assestato 2018 (pubblicato nella sezione "trasparenza" del sito ENEA) alla media delle entrate 2015-2017, rilevate dai pertinenti Bilanci consuntivi.

Indi, è stato determinato il budget assunzionale, successivamente rapportato con il parametro retributivo attribuito al Dirigente di Ricerca ENEA (pari a 90.273 euro) con Decreto del MiSE, del 22.12.2017, in attuazione dell'art. 9, comma 6, lett. c) del d.lgs n. 218 del 2016.

La risultanza di tale rapporto ha fornito la possibilità "teorica" di assumere, per il triennio d'interesse, un massimo di **519** unità di personale per come di seguito dettagliato:

Anno di riferimento	Entrate complessive da Bilancio a consuntivo (in Ml.ni di euro)	Media triennio	Spesa di personale Bilancio previsione assestato per l'anno 2018	Indicatore % limite massimo spese personale (rapporto % spese personale/ media triennio)	Delta % Possibili assunzioni (differenza tra limite max 80% e indicatore %)	Budget assunzionale (rapporto tra media triennio e delta% possibili ass.ni)	Costo medio Dirigente di Ricerca ex D.M. MiSE 22.12.2017	Numero possibili nuove assunzioni
2015	267.326	262.687,33	163.273	62,15%	17,85 %	46.876,87 Ml.ni di euro	€ 90.273	519
2016	257.002							
2017	263.734							

Anche in questo caso si è quindi proceduto ad un ricalcolo del suddetto Indicatore, per il Piano 2019-2021, utilizzando, a parità di entrate triennali consuntivate, le Spese di Personale di cui al Bilancio ENEA a consuntivo per l'anno 2017 (quale unica annualità consolidata – al momento della predisposizione del Piano 2019-2021, ad Ottobre 2018). Le risultanze di tale ricalcolo forniscono la possibilità teorica di assumere, per il periodo d'interesse, un massimo di nr. **597** unità di personale – v. dettaglio di seguito indicato:



Handwritten initials 'f' and 'S'.

Handwritten initials 'AK'.

Anno di riferimento	Entrate complessive da Bilancio a consuntivo (in ML.ni di euro)	Media triennio	Spesa di personale Bilancio previsione assestato per l'anno 2018	Indicatore % limite massimo spese personale (rapporto % spese personale/ media triennio)	Delta % Possibili assunzioni (differenza tra limite max 80% e indicatore %)	Budget assunzionale (rapporto tra media triennio e delta% possibili ass.ni)	Costo medio Dirigente di Ricerca ex D.M. MiSE 22.12.2017	Numero possibili nuove assunzioni
2015	267.326	262.687,33	156.237	59,48 %	20,52 %	53.912,86 ML.ni di euro	€ 90.273	597
2016	257.002							
2017	263.734							

Handwritten signature or initials in the bottom left corner.

Handwritten signature or initials in the bottom center.



Totale nuove ASSUNZIONI ENEA pianificate per il triennio 2020 - 2022

(Totale ricambio turn over per i Livelli I escluso il ricambio delle cessazioni a ruolo ed assuntorio per il 2020; Totale ricambio turn over per i Livelli I e II DIPLOMATI escluso il ricambio delle cessazioni a ruolo ed assuntorio per il 2021 e 2022)

[e] cui per il solo ANNO 2020 (in aggiunta agli anni 2018 e 2019) ve' aggiunto il numero di progressioni riservate allo sviluppo di personale, di cui al dettaglio nel documento del relativo documento di Piano di fabbisogno personale - art. 21, co. 15, D.Lgs. n. 75/2017]

PROFILLO	Parametri Retributivi Decreto MISE 22 dic. 2017 ex D.Lgs. n. 218/2016 (costo medio annuo totale)	* 2020		2021		2022		Totale triennio 2020 - 2022	
		Totale Nuove ass.ni	** Costo totale calcolato con decreto MISE 22 dic. 2017 quadrimestre 2020, poi a regime dal 2021	Totale Nuove ass.ni	** Costo totale	Totale Nuove ass.ni	** Costo totale	Totale assuntorio triennio 2020 - 2022	** Costo totale delle assuntorio previsioni per il triennio 2020 - 2022 (costo ass.ni 2020 calcolato solo x l'ultimo triennio)
DIRIGENTE		2	99.485,33	1	149.228,00	2	298.456,00	5	547.169,33
DIR. TE RICERCA	I	34	1.033.094,00	26	2.347.098,00	27	2.437.371,00	87	5.807.563,00
PRIMO RICERC	II	39	976.963,00	29	2.179.379,00	33	2.479.983,00	101	5.636.325,00
RICERCATORE	III	2	36.216,00	3	162.972,00	4	212.796,00	9	416.484,00
DIRIGENTE TECNOLOGO	I	3	88.840,00	2	177.680,00	2	177.680,00	7	444.200,00
PRIMO TECNOLOGO	II	4	95.093,33	1	71.320,00	1	71.320,00	6	237.733,33
TECNOLOGO	III	5	93.650,00	0	0,00	2	112.380,00	7	206.030,00
SUB-TOTALE (D + Ric + Tech)		87	2.413.341,67	61	5.087.677,00	69	5.794.486,00	217	13.298.504,67
FUNZIONARIO	IV		0,00	1	39.009,10	1	39.009,10	2	78.018,20
FUNZIONARIO	V		0,00		0,00		0,00	0	0,00
CTER	VI		0,00	26	1.128.114,00	32	1.388.448,00	58	2.516.562,00
CAMM	VII		0,00	1	40.496,00		0,00	1	40.496,00
SUB-TOTALE (Livelli I-III)		0	0,00	28	1.207.619,10	33	1.427.457,10	61	2.635.076,20
TOTALE		89	2.413.341,67	90	6.295.296,10	104	7.221.943,10	283	15.930.580,87

NOTE:

* nel corso del 2020 verrà, altresì, ultimata l'assunzione del residuo relativo al Piano Assuntorio 2019 - declinato, in dettaglio, nel Documento del Piano di fabbisogno personale per il triennio 2020 - 2022;

** il costo totale delle assuntorio, per l'Area del RIC e TECN, per i Livelli apicali II e I, ove i posti siano messi a concorso con la Riserva MAX prevista da legge - saranno calcolati al solo "differenziale di spesa";



Handwritten signature or initials.

Handwritten signature or initials.