



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



Allegato al P.T.A. 2019 – 2021

**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 2019 - 2021

**1. Quadro normativo vigente, relativo all'organizzazione e alla pianificazione delle politiche di reclutamento dell'ENEA**

L'ENEA, nell'ambito della propria autonomia e tenuto conto delle linee di indirizzo del Ministero vigilante, 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 del personale (aggiornandola annualmente) nel rispetto dei limiti massimi della relativa spesa e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità finanziaria e gli equilibri complessivi di bilancio.

Per comporre la programmazione del fabbisogno di personale, in analogia alle modalità di calcolo del budget assunzionale già utilizzate per i Piani 2017-2019 e 2018-2020 si è proceduto a determinare l'Indicatore delle spese di personale, rapportando le spese complessive per il personale "di competenza dell'anno di riferimento, alla media delle entrate complessive dell'ente, come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio".

Inoltre, l'Agenzia ha costantemente monitorato gli ulteriori sviluppi normativi ed indirizzi applicativi in materia, al fine di adeguare costantemente i relativi processi.

Già il precedente Piano di fabbisogno 2018-2020, infatti, fu predisposto tenendo in considerazione la "Circolare n. 18 del 13 aprile 2017 del MEF - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato - Enti ed organismi pubblici - bilancio di previsione per l'esercizio 2017 - Circolare MEF-RGS n. 26 del 7 dicembre 2016 - Ulteriori indicazioni", che meglio specificò (attraverso la scheda tematica G.1, pagg. 5-8) il regime relativo alle facoltà assunzionali degli enti di ricerca e il d.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, che con gli artt. 6, 7, 9 e 20, ha aggiornato le norme in materia di reclutamento ordinario e flessibile, anche al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Poi, successivamente all'invio del Piano 2018-2020 al Ministero dello Sviluppo economico per l'approvazione ai sensi di legge, sono intervenuti (per citare i più importanti):

- la Circolare n. 3 del 23 novembre 2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con la quale sono stati forniti indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato;
- la legge 27 dicembre 2017, n. 205, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020", che ha introdotto misure volte, tra l'altro, a potenziare l'attuazione dell'articolo 20 del citato d.lgs. n. 75 del 2017;
- la Circolare n. 1 del 9 gennaio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con oggetto "Legge di bilancio 2018" - Integrazioni alla suindicata Circolare n. 3/2017;
- il DPCM dell'11 aprile 2018 di ripartizione tra gli enti di ricerca delle risorse di cui all'art. 1, comma 668 e seguenti, della Legge di Bilancio 2018, al fine di avviare un graduale percorso di stabilizzazione del personale in servizio presso tali enti, che non ha però ritenuto di comprendere, tra gli altri, l'ENEA, in ragione delle proprie risorse disponibili già sufficienti a far fronte alle esigenze di superamento del precariato di cui all'articolo 20 del citato d.lgs. n. 75 del 2017;
- la Direttiva n. 3 del 24 aprile 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione - Linee guida sulle procedure concorsuali;
- il Decreto dell'8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione che ha definito delle linee d'indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.;
- la Circolare n. 18 dell'8 maggio 2018 del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato, recante le istruzioni per l'inserimento delle informazioni relative al Conto Annuale 2017 nel sistema informativo costituente la banca dati del personale – SICO. La stessa, tra l'altro, richiama l'applicazione dell'art. 6ter, comma 5, del D.lgs n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i. che prescrive l'acquisizione del Piano di fabbisogno attraverso il citato sistema informativo;
- la Circolare n. 2 dell'8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia delle finanze - Chiarimenti in merito alle suddette Circolari n. 3/2017 e n. 1/2018 in materia di superamento del precariato. Riflessi sui fondi destinati alla contrattazione integrativa.

Si è preso, altresì, atto della successiva ricusazione del visto e della registrazione, di tale Circolare, deliberata da parte della Corte dei Conti, Sezione centrale di controllo di

legittimità su atti del Governo e delle amministrazioni dello Stato, nell'adunanza del 7 agosto 2018.

### **Stato di avanzamento dell'attuazione dei Piani di fabbisogno di personale 2017-2019 e 2018-2020**

L'Agenzia, tenendo in considerazione le norme e gli indirizzi noti ad ottobre 2017, previo accertamento delle unità di personale, presenti al 30.09.2017, pari a 2.403, (ancora in riduzione rispetto al precedente anno) e calcolato il relativo budget assunzionale spendibile per l'acquisizione di nuove risorse a tempo indeterminato, ha elaborato il Piano di fabbisogno di personale 2018-2020, per complessive 505 unità (di cui 65 sviluppi di carriera per progressioni nei livelli I-II, con costi pari al solo differenziale di spesa) da assumere nei vari profili e livelli, in larga misura riguardanti personale tecnico-scientifico.

Il Piano è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia, con Delibera n.91/2017/CA del 31.10.2017. Successivamente, con nota prot. 924 del 12.1.2018 (prot. ENEA/2018/1791/PROTGEN) il Ministero vigilante ha preso atto dell'intercorsa approvazione di tale Piano invitando l'Agenzia a valutare in modo prudenziale il livello delle assunzioni in funzione delle ricadute sul versante dei costi.

A seguito di tale approvazione l'ENEA ha avviato l'esecuzione del Piano 2018, nonché proseguito nell'attuazione del pregresso Piano assunzioni 2017, per come di seguito indicato.

#### **Piano 2017 :**

- sono state esperite cinque delle sette procedure di mobilità previste, in quanto una non è andata a buon fine a causa del mancato nulla osta dell'Amministrazione cedente ed una è stata rimandata al 2018 in ragione di un processo, in itinere, di aggiornamento dell'inquadramento professionale del dipendente interessato;
- il 1° giugno 2018 sono state assunte a tempo indeterminato 16 unità di personale a valle della conclusione (a dicembre 2017) delle procedure di reclutamento per concorso riservato ex L. n. 125 del 2013 . Per le venti assunzioni previste in origine una posizione è andata deserta e per tre di esse i lavoratori interessati hanno optato per la stabilizzazione ex art. 20 del d.lgs. n. 75 del 2017, al fine di fruire del migliore inquadramento poiché in possesso anche dei criteri utili a tale procedura;
- 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. Attualmente si sono concluse le selezioni e sono in fase di approvazione le graduatorie definitive delle due procedure relative ai Ricercatori e Tecnologi, con una stima di assunzione entro la fine del corrente anno dei vincitori e di un contingente di idonei, a completamento del fabbisogno assunzionale 2017 (già autorizzato). 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.

Il fabbisogno relativo al personale diplomato previsto nei bandi annullati è stato, per lo più, soddisfatto attraverso i processi di stabilizzazione complessivamente portati a termine nel corso del 2018. Pertanto, è intendimento procedere al solo reclutamento di 6 collaboratori tecnici, attraverso lo scorrimento delle graduatorie del 2010 (oggetto del ricorso al TAR, sopra citato) e per le quali il Tribunale ha affermato la sovrapposibilità con i profili già messi a bando.

#### **Piano 2018 :**

- nel corso del 2018, sono state avviate e concluse, con oneri a totale carico del Bilancio dell'Agenzia (cfr. DPCM 11.4.2018 sub par. 1), le procedure di stabilizzazione, ex art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 75 del 2017, che hanno portato alla trasformazione a tempo indeterminato, con decorrenza 1.9.2018, del rapporto di lavoro a termine, di 75 unità di personale in possesso dei requisiti previsti dalla norma citata;
- a fronte di un contingente assunzionale approvato per l'anno 2018 di 215 unità, l'ENEA:
  - completerà il processo di mobilità da altra P.A. già in itinere;
  - ha assunto dal 1.10.2018 un Dirigente Tecnologo a seguito della procedura concorsuale a tempo indeterminato, con esperienza, a cui si è dato seguito per sopperire ad una critica vacanza d'organico nell'ambito dell'Unità Organizzativa REL;
  - procederà allo scorrimento delle graduatorie relative al personale laureato, di cui sopra, non appena consolidate. Ciò fino a concorrenza del delta residuo di 139 unità di personale (di cui una per mobilità dall'esterno, quale residuo del Piano 2017), ulteriori rispetto alle stabilizzazioni e alla suddetta ulteriore assunzione già effettuate.

## **2. Consistenza del personale con contratto di lavoro di tipo subordinato e parasubordinato presente in ENEA al 30.9.2018**

Per determinare le previsioni sul reclutamento relativo al triennio 2019-2021, si è prioritariamente proceduto all'effettiva verifica della consistenza dell'attuale forza lavoro a tempo indeterminato, che al 30 settembre 2018 è risultata pari a 2.381 unità (con proiezione al 31.12.2018 per complessive 2.348 unità, contemplando le cessazioni di personale già programmate per il 2018), in larga maggioranza personale tecnico, laureato, così suddiviso

- 10 dirigenti di seconda fascia, di cui uno cessato al 1° ottobre 2018 e 7 con incarico a termine;
- 1.377 unità inquadrati nei livelli I-III (di cui 37 nel ruolo ad esaurimento);
- 994 unità nei livelli IV-VIII (di cui 23 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 sole 3 unità a tempo determinato, comunque in possesso dei requisiti di cui al comma 2 dell'art. 20 del d.lgs. 75 del 2017, mentre gli assegni di ricerca al 30.9.2018 risultano pari a 49 (di cui 5 in fase di rinnovo).

Di seguito nelle rispettive sezioni di riferimento viene fornito un quadro di dettaglio aggiornato.

### **Cessazioni pianificate nel triennio**

In base all'attuale disciplina per l'accesso ai trattamenti pensionistici sono stimabili 276 cessazioni dal servizio nel triennio 2019-2021, così di seguito distribuite:

#### **2019**

- 49 per i profili/livelli III;
- 20 per i profili/livelli IV-VIII;
- 3 dirigenti (più 2 incarichi dirigenziali in scadenza al 30.6.2019 eventualmente rinnovabili);

Tot. 72 (al netto di una richiesta di deroga per risoluzione unilaterale già deliberata dal CdA)

di cui:

- 31 per limiti d'età;
- 41 per limiti di servizio.

#### **2020**

- 84 per i profili/livelli I – III;
- 30 per i profili/livelli IV –VIII;
- 1 dirigente

Tot. 115 (al lordo di eventuali deroghe alla risoluzione unilaterale e 1 deroga dal 2019)

di cui:

- 53 per limiti d'età;
- 62 per limiti di servizio.

## **2021**

- 59 per i profili/livelli I – III;
- 29 per i profili/livelli IV –VIII;
- 1 dirigente

Tot. 89 (al lordo di eventuali deroghe per risoluzione unilaterale)

di cui:

- 44 per limiti d'età;
- 45 per limiti di servizio.

La suindicata stima, come noto, potrà in ogni caso variare in aumento a causa di possibili dimissioni volontarie o altre vicende estintive del rapporto di lavoro. Ulteriori variazioni potranno derivare da modifiche legislative agli attuali requisiti pensionistici, ed oggi non note.

In ogni caso, l'ENEA ha ribadito la volontà di avvalersi della facoltà di cui all'art. 72, comma 11, D.L. n. 112 del 2008 convertito in Legge n. 133 del 2008 e s.m.i.. A tal proposito, il Consiglio di Amministrazione ENEA, con la Delibera n. 61/2018/CA del 24/7/2018 (e successiva Circolare n. 194/2018/PER del 1/8/2018), ha approvato i “Nuovi criteri applicativi della normativa vigente in materia di risoluzione unilaterale in presenza del requisito dell'anzianità contributiva”, conferendo mandato alla Direzione Personale di procedere alla sua attuazione.

L'Agenzia continuerà ad applicare l'istituto della risoluzione unilaterale 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 potrà essere autorizzato dal CdA un motivato differimento della data di cessazione, previo assenso del dipendente interessato. Naturalmente, tali deroghe, ove concesse, corrisponderanno ad una minore pari assunzione, per il periodo d'interesse, per l'Unità di riferimento – per come dettagliato nell'all.to 1.

### 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							

### Copertura delle assunzioni sul Bilancio triennale di previsione

Il Bilancio di previsione triennale ENEA, per il periodo di riferimento, nel tenere conto del possibile numero massimo di nuove assunzioni derivanti dal calcolo dell'indicatore di cui sopra, delle cessazioni pari a 276 unità e dell'aumento della spesa relativa al nuovo personale che si inquadra nei ruoli ENEA entro il 2018, assicura, in aggiunta al ricambio sostanziale del turn-over ad oggi stimato, un incremento delle assunzioni per ulteriori 61 unità, delle quali 33 unità da acquisire mediante procedure selettive riservate ai sensi dell'art. 22, c.15 del d.lgs. n. 75 del 2017, quali sviluppi di carriera, al costo del solo differenziale di spesa.

### Personale con contratto flessibile a tempo determinato

L'ENEA, per come sopra esposto, ha condotto e concluso le stabilizzazioni del personale pianificate nei precedenti Piani giungendo al quasi totale azzeramento del contingente di lavoratori con contratto a tempo determinato.

Ad oggi, sono presenti 3 contratti a termine di personale laureato (con oneri a carico di progetti di ricerca, in possesso dei requisiti di cui al comma 2 dell'art. 20 del d.lgs n. 75 del 2017, per i quali, nel prossimo biennio, potranno essere messi a bando concorsi per i relativi profili/livelli con quota di riserva del 50%.

Al riguardo, l'Agenzia non ha al momento programmato, salvo che per necessità temporanee, limitate e urgenti, nell'ambito della normativa vigente e nei limiti dei vincoli di spesa, di avvalersi anche dei contratti di lavoro flessibile ed in particolare di quelli subordinati a tempo determinato per conseguire gli obiettivi strategici affidati dal governo, anche in campo comunitario ed internazionale.

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 e, solo accertata l'impossibilità ad applicare tale modalità, attraverso l'emissione di nuove procedure concorsuali a tempo determinato.

Nel corrente anno sono stati attivati 2 nuovi contratti a tempo determinato dei quali uno, già cessato, per sostituzione di un lavoratore in aspettativa con diritto alla conservazione del posto di lavoro e l'altro che avrà corso dal corrente mese di ottobre in ragione di una criticità organizzativa contingente.

### **Assegni di ricerca**

Alla data del 30.9.2018, in ENEA svolgono attività di ricerca 46 assegnisti. Inoltre, 3 contratti scaduti sono attualmente in fase di rinnovo; diversamente per 16 assegni scaduti il rinnovo non è stato richiesto.

Nel corso del 2018, è stato dato un primo seguito a quanto programmato nell'ultimo Piano.

In dettaglio:

- è stata conclusa una selezione concorsuale autorizzata e avviata nel 2017 per 2 assegni, che, tra vincitori e scorrimento della graduatoria, ha permesso di conferire 3 nuovi assegni di ricerca;
- è stata attivata una procedura concorsuale (attualmente in corso di svolgimento e la cui graduatoria sarà presumibilmente approvata entro novembre 2018) per il conferimento di 5 nuovi assegni;

- è in fase di predisposizione un bando per 15 assegni (il cui iter - tenuto conto dei tempi tecnici per l'espletamento della selezione e del numero di posizioni messe a concorso - presumibilmente si concluderà entro il primo semestre 2019);
- sono altresì in fase di svolgimento le procedure di conferimento di 4 assegni di ricerca, per scorrimento di graduatorie.

Per completezza si evidenzia che, stanti gli attuali parametri economici, la relativa spesa annua per i 53 assegni di ricerca, che dovrebbero essere contabilizzati a regime nel 2019 (46 in essere, 3 in fase di rinnovo e 4 scorrimenti) con oneri a carico dei Progetti di riferimento, sarà pari a € 1.026.451 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 38 assegnisti in possesso dei requisiti richiesti da tale norma, si è in attesa di ricevere dai dipartimenti di appartenenza conferma dei profili per i quali prevedere, sulla base delle esigenze tecnico-scientifiche dell'Agenzia, una procedura concorsuale a tempo indeterminato, con riserva del 50% per tali lavoratori. Tale conferma è dirimente anche ai fini dell'eventuale attivazione, *ex lege*, della c.d. proroga finalizzata degli assegni ancora in essere, fino a conclusione delle procedure di selezione e comunque non oltre il 31.12.2020.

Naturalmente l'ENEA, data la natura scientifica dei compiti che è chiamata a svolgere, intende continuare ad avvalersi anche di nuovi assegni, attivati su specifici progetti di ricerca con propria copertura finanziaria, conferiti in via prioritaria, ove possibile, mediante scorrimento di graduatorie vigenti. Solo una volta accertata l'impossibilità di applicare tale meccanismo, si ricorrerà alla selezione concorsuale.

Una menzione a parte merita la prima attivazione in Agenzia di un assegno di ricerca per chiamata diretta ex art. 10 del Regolamento ENEA sugli Assegni di Ricerca del 31 ottobre 2017.

L'assegno, in questione, di durata biennale, ha avuto inizio il 3 settembre 2018 ed è stato conferito ad una Ricercatrice straniera a seguito della partecipazione della medesima al programma europeo "Marie Curie" e consentirà alla medesima di svolgere la propria attività di ricerca in ENEA con oneri a totale carico del soggetto finanziatore ed il ristoro integrale dei costi sostenuti dall'Agenzia.

## **Borse di studio**

L'ENEA emana 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.

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.

L'ENEA ha recentemente pubblicato un bando per 8 borse di studio, il cui iter si concluderà presumibilmente entro i primi mesi del 2019.

Inoltre, nell'anno in corso è stato autorizzato uno scorrimento per 4 borse di studio da una graduatoria vigente relativa ad una analoga procedura bandita lo scorso anno dal Dipartimento FSN.

### **Assunzioni obbligatorie di categorie protette**

Sulla base del Prospetto Informativo 2018, rilasciato dal Ministero del Lavoro a febbraio u.s. e riportante i dati al 31 dicembre 2017, l'ENEA ha disposto l'assunzione di 1 collaboratore amministrativo a tempo indeterminato ai sensi dell'art.1 della L. n. 68/99.

Sulla base delle risultanze del prossimo Prospetto, da inviare entro il 31 gennaio p.v., che terrà conto delle variazioni di organico intervenute nel corso del 2018 (cessazioni, assunzioni, trasferimenti di sede), ove siano evidenziate 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 o, in alternativa, attraverso l'emissione di nuove procedure concorsuali riservate a tempo indeterminato.

### **Mobilità di personale**

L'Agenzia continuerà ad avvalersi, ove necessario, della possibilità di fruire dell'istituto della mobilità, ovvero di valutare, ai sensi di legge, le istanze volontarie pervenute nonché ad implementare, sulla base della specifica previsione normativa, le procedure di mobilità obbligatorie preconcorsuali, per i profili afferenti i soli livelli retributivi IV-VIII, da destinare unicamente ai dipendenti degli enti pubblici di ricerca, al fine di immettere nei propri ruoli personale già altamente e specificatamente formato.

Nel corrente anno, con riguardo a tale istituto, l'ENEA ha in corso la definizione di una mobilità in ingresso proveniente dal CREA, come residuo del PTA 2017-2019, che sarà inquadrata come Ricercatore ed assegnata, per sopperire a specifiche esigenze critiche di fabbisogno, alle Unità tecniche dei Centri di Ricerca ENEA presenti nel Lazio.

Con riguardo alle procedure obbligatorie preconcorsuali ai sensi dell'art. 34-bis del d.lgs n. 165 del 2001, implementate per i concorsi per diplomati di cui sopra, non sono pervenute istanze da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, mentre per l'analoga procedura ai sensi dell'art. 30 del medesimo d.lgs., a cui si è dato seguito con l'emanazione di uno specifico bando, sono pervenute alcune istanze. Ma tale procedura, a causa dell'annullamento dei correlati bandi concorsuali già sopra menzionanti, non è potuta giungere a conclusione, in quanto anch'essa, conseguentemente, è stata annullata dall'ENEA.

Relativamente alla distribuzione della mobilità c.d. temporanea, si rappresenta che, al momento, risulta comandata in ENEA, con oneri a carico dell'Amministrazione di appartenenza, una unità di personale afferente il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, per la durata di un anno a far data dal 1 settembre 2018.

Diversamente, data la specificità delle attività di ricerca e tecnico-scientifiche svolte dall'ENEA, al fine dello scambio e arricchimento delle competenze e conoscenze del personale, è stata data la possibilità a dipendenti, nell'ambito di progetti e limiti normativi vigenti, di svolgere la propria attività presso altre PP.AA, Organismi, Istituzioni Comunitarie e Internazionali ed imprese per mezzo dei seguenti istituti:

- 13 dipendenti in posizione di comando;
- 2 dipendenti in posizione di fuori ruolo;
- 1 distacco END;
- 6 assegnazioni temporanee;
- 22 congedi di ricerca.

### **Riammissioni in servizio**

Nel corso del corrente anno sono pervenute 2 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 ex dipendenti cessati volontariamente dall'impiego negli ultimi anni. Per una di tali istanze è già stato dato riscontro di “non accoglimento”, in quanto la professionalità dell'ex dipendente (operatore tecnico) a oggi non risulta tra i profili necessari ai fabbisogni dell'Agenzia. Mentre, poiché l'altra istanza è

relativa ad un ex Ricercatore, la stessa sarà sottoposta alla valutazione dell'Unità Organizzativa di riferimento, ovviamente in sostituzione di una assunzione *ex novo*.

### **Sviluppo di carriera del personale**

In continuità con il Piano di Fabbisogno 2018-2020 l'Agenzia, alla luce della novella introdotta dal comma 15 dell'art. 22 del d.lgs n. 75 del 2017 circa la possibilità di valorizzare le professionalità interne per il solo triennio 2018-2020, intende prevedere anche nel presente Piano, per gli anni 2019 e 2020, procedure selettive "riservate" per la progressione tra le aree del personale di ruolo (fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno), attraverso il meccanismo di calcolo entro massimo il 20% di quelli previsti nel Piano di fabbisogno, come nuove assunzioni consentite per la relativa area.

Tale meccanismo, previsto anche per il 2018, non ha potuto trovare ancora applicazione per la necessità di esaurire le procedure di reclutamento dall'esterno.

Pertanto, sentite le Unità Organizzative dell'Agenzia e nell'ambito del budget assunzionale di cui sopra disponibile per nuove assunzioni nel triennio 2019-2021, verranno individuati, per gli anni 2019 e 2020, i possibili posti da mettere a concorso con procedura esclusivamente interna.

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.

### **Dirigenza**

In conformità con quanto previsto nel Piano di fabbisogno 2018-2020 l'ENEA, nel corso del corrente anno, ha proceduto a conferire, a copertura delle corrispondenti cessazioni dal servizio, 2 incarichi di funzione dirigenziale a personale inquadrato nei profili di Ricercatore e Tecnologo, selezionato attraverso procedure selettive interne ai sensi dell'art. 19, comma 6-quater e a rinnovare un terzo incarico già conferito ai sensi del comma 6 del medesimo articolo.

Inoltre, alla luce della residua vacanza dirigenziale da ricoprire per una ulteriore cessazione intercorsa dal 1.10.2018, per la quale non si è ancora potuto procedere alla relativa

sostituzione, nonché considerate altre 7 analoghe cessazioni per il prossimo triennio, rispettivamente n. 5 nel 2019 (delle quali 3 per scadenza dell'attuale incarico dirigenziale, eventualmente rinnovabile tenuto conto dei limiti posti dalla vigente normativa), n. 1 nel 2020 e n. 1 nel 2021 l'Agenzia intende procedere con l'avviamento delle procedure necessarie per attribuire la responsabilità di tali strutture, pari a n. 10 posizioni dirigenziali (considerata, anche, la suddetta cessazione al 1° ottobre c.m., da sostituire), senza incremento di spesa, in quanto i nuovi incarichi saranno conferiti, solo, per sostituzione delle cessazioni previste.

Tali selezioni saranno implementate avvalendosi delle modalità di reclutamento previste dalla vigente normativa di riferimento in materia e tenuto conto delle norme specifiche per gli enti pubblici di ricerca.

### **Modalità di attuazione del Piano di fabbisogno di personale 2019–2021, ed in particolare del Piano assunzioni 2019**

Ai fini dell'implementazione del presente Piano di fabbisogno di personale 2019–2021, è stata prioritariamente accertata la validità e la pubblicazione:

- del Piano integrato della Performance ENEA 2018-2020 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.

La programmazione del numero di assunzioni totali a tempo indeterminato, *full-time*, per il triennio 2019-2021 (considerati gli effettivi fabbisogni reali calcolati nell'ambito del *budget* assunzionale – nonostante la possibilità teorica di assumere fino a 519 unità) è prudenzialmente determinata in 304 nuove assunzioni alle quali si aggiungono 33 posizioni per progressioni professionali limitate ai soli anni 2019 e 2020.

Nello specifico tale programmazione viene indirizzata a reclutare nei livelli di ingresso nuove risorse umane a copertura del turn-over comprendendo anche le posizioni con riserva, da destinare al residuo personale con contratto flessibile (ai sensi del secondo comma

dell'articolo 20 del d.lgs. n. 75 del 2017) e all'acquisizione di personale particolarmente esperienziato attraverso pubblici concorsi (con riserva non superiore al 50% da destinare al personale interno in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente).

Per l'attuazione sarà valorizzata in via prioritaria la possibilità di scorrere le graduatorie in fase di consolidamento dei concorsi per laureati appena conclusi.

Al riguardo è opportuno rappresentare che:

- ENEA si era avvalso nei bandi della facoltà introdotta dal d.lgs n. 75 del 2017 di limitare gli idonei per ogni singola posizione concorsuale ad una percentuale (definita nello specifico nel 100%) dei posti messi a bando. L'Agenzia sta valutando di ampliare il possibile contingente di idonei sulla base delle seguenti considerazioni:
  - l'impellenza temporale di assicurare un ricambio di personale sulla base dei Piani 2017 e 2018 entro la fine del corrente anno;
  - le argomentazioni sostenute da entrambi i Presidenti delle Commissioni esaminatrici dei suddetti concorsi (Magistrato TAR e Avvocato di Stato) in favore di tale ampliamento, al fine di non incorrere, tra l'altro, nel rischio di perdere il capitale umano selezionato qualora si verificasse una sostanziosa percentuale di rinunce oltre il normale tasso fisiologico (afferente solitamente le figure laureate e molto esperienziato). Al riguardo, per come dagli stessi formalmente evidenziato, la percorribilità di tale strada appare in linea con le indicazioni fornite dall'Adunanza plenaria del Consiglio di Stato (cfr. Sentenza n. 14 del 2011);
  - poter assicurare, da subito, una prima assegnazione di personale tecnico-scientifico qualificato al Dipartimento FSN per l'avvio delle azioni relative all'esperimento DTT (Divertor Tokamak Test), nell'ordine di 30 unità nel 2018 (di cui 15 Ricercatori e 15 Tecnologi) e di altre 20 unità nel 2019 (di cui 10 Ricercatori e 10 Tecnologi).

Inoltre, se al 31.12.2018, in assenza di nuovi interventi normativi in materia, l'Agenzia dovesse riscontrare la conclusione della vigenza di tutte le precedenti e datate graduatorie concorsuali (che, seppur approvate tra il 2005 e il 2010, risultano a tutt'oggi ancora formalmente valide, a seguito delle proroghe stabilite negli ultimi anni dalle Leggi di stabilità o dai c.d. decreti Milleproroghe), ci si troverebbe nella condizione di poter utilizzare esclusivamente le ultime suindicate graduatorie.

Pertanto, solo successivamente, ove non risulti esauriente o possibile utilizzare tali graduatorie, previo riscontro dell'assenza di posizioni concorsuali equivalenti e/o analoghe, si procederà all'emanazione di nuovi bandi concorsuali, tenendo sempre in considerazione la

possibilità di prevedere, nei limiti massimi consentiti dalle norme di riferimento, riserve e valorizzazione dell'esperienza per il personale interno che ne può beneficiare.

Sostanzialmente, data la natura scientifica dell'ENEA, anche per il prossimo triennio il reclutamento riguarderà in larga misura il personale tecnico-scientifico laureato e in via residuale le altre tipologie di personale a vario titolo e comunque corrispondenti ai fabbisogni critici presenti nell'attuale organico.

Naturalmente, ove tale acquisizione di personale riguardasse i profili/livelli IV–VII, si procederà preventivamente all'esperimento delle procedure obbligatorie di mobilità preconcorsuali, ai sensi degli artt. 30 e 34bis del d.lgs n. 165 del 2001.

In aggiunta, per come su accennato, l'Agenzia, nell'ambito delle assunzioni totali del triennio, si avvarrà, altresì, della facoltà di dare seguito, per gli anni 2019 e 2020, all'emissione di bandi di selezione riservati alle c.d. progressioni di carriera 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 previsti nel presente Piano, per pari profilo/livello, ai sensi del comma 15 dell'art. 22 del d.lgs n. 75 del 2017. Nello specifico sono previsti 33 posti (che, per come detto, si aggiungono ai 30 posti non ancora banditi previsti nel Piano assunzioni 2018), la cui effettiva distribuzione sarà definita in dettaglio dal 2019.

In sintesi, il Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2019 – 2021, è pari a n. 304 nuove assunzioni di personale (di cui n. 297 unità di personale non dirigente e 7 dirigenti, al netto della posizione dirigenziale resasi vacante nel 2018 e per la quale si dovrà provvedere alla necessaria sostituzione) per una spesa totale di euro 5.186.623. Le assunzioni 2019 sono calcolate per la sola spesa relativa al secondo semestre, ovvero alla data di ipotetica immissione nei ruoli dal 1° luglio 2019. I relativi costi sono calcolati sulla base dei parametri retributivi medi per profilo/livello, per l'ENEA, di cui al D.M. MiSE del 22 dicembre 2017), in aggiunta alle 33 progressioni di personale, calcolate 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 2.

<b>ENEA - AGENZIA NAZIONALE PER LE NUOVE TECNOLOGIE, L'ENERGIA E LO SVILUPPO ECONOMICO SOSTENIBILE</b>	
	<i>Dirigenti</i>
<b>TOTALE DIRIGENTI</b>	
I	Dirigente di ricerca
II	Primo ricercatore
III	Ricercatore
<b>TOTALE RICERCATORI</b>	
I	Dirigente tecnologo
II	Primo tecnologo
III	Tecnologo
<b>TOTALE TECNOLOGI</b>	
II	Tecnologo ENEA
III	Ricercatore ENEA
III	Tecnologo ENEA
<b>TOTALE PERS.AD ESAURIM. ASSIMILABILE RICER. E TECN.</b>	
<b>TOTALE RICERCATORI E TECNOLOGI</b>	
IV	Collaboratore tecnico E.R.
V	Collaboratore tecnico E.R.
VI	Collaboratore tecnico E.R.
<b>TOTALE COLLABORATORI TECNICI E.R.</b>	
VI	Operatore tecnico
VII	Operatore tecnico
VIII	Operatore tecnico
<b>TOTALE OPERATORI TECNICI</b>	
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
<b>TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO</b>	
IV	Funzionario di amministrazione
V	Funzionario di amministrazione
<b>TOTALE FUNZIONARI DI AMMINISTRAZIONE</b>	
V	Collaboratore di amministrazione
VI	Collaboratore di amministrazione
VII	Collaboratore di amministrazione
<b>TOTALE COLLABORATORI DI AMMINISTRAZIONE</b>	
VI	Operatore di amministrazione
VII	Operatore di amministrazione
VIII	Operatore di amministrazione
<b>TOTALE OPERATORI DI AMMINISTRAZIONE</b>	
<b>TOTALE PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO</b>	
<b>TOTALE DIRIGENTI-RICERCATORI-TECNOLOGI</b>	
<b>Totale cessazioni dipendenti ENEA a T.I.</b>	

<b>Cessazioni stimate su base di Legge (Fonte ROG - sett. 2018)</b>			<b>STIMA TOTALE CESSAZIONI triennio 2019-2021</b>
<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	
3	1	1	5
<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
13	34	24	71
22	38	24	84
	2	5	7
<b>35</b>	<b>74</b>	<b>53</b>	<b>162</b>
3	2	2	7
3	1	1	5
	1		1
<b>6</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>13</b>
3	1		4
			0
5	5	3	13
<b>8</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>17</b>
<b>49</b>	<b>84</b>	<b>59</b>	<b>192</b>
16	25	21	62
1	1	2	4
		2	2
<b>17</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>68</b>
1	1		2
			0
		1	1
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
			0
			0
			0
1	1	2	4
			0
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
1			1
			0
<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	2		2
			0
			0
<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
			0
			0
		1	1
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>20</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>79</b>
<b>52</b>	<b>85</b>	<b>60</b>	<b>197</b>
<b>72</b>	<b>115</b>	<b>89</b>	<b>276</b>

## Totale nuove ASSUNZIONI ENEA pianificate per il triennio 2019 - 2021

(a cui va aggiunto il numero di progressioni riservate allo sviluppo di personale, di cui al dettaglio nel documento del relativo documento di Piano di fabbisogno personale - ex art. 22, co. 15, D.Lgs n. 75/2017)

PROFILO	LIV.	Parametri Retributivi Decreto MISE 22 dic. 2017 ex DLgs. n. 218/2016 (costo medio annuo totale)	2019		2020		2021		Totale triennio 2019 - 2021	
			Totale Nuove ass.ni	Costo totale calcolato con decorrenza 1° luglio quindi ultimo semestre 2019, poi a regime dal 2020	Totale Nuove ass.ni	Costo totale	Totale Nuove ass.ni	Costo totale	Totale assunzioni triennio 2019 - 2021	Costo totale delle assunzioni programmate per il triennio 2019 - 2021 (costo ass.ni 2019 calcolato solo x l'ultimo semestre)
DIRIGENTE		149.228,00	5	373.070,00	1	149.228,00	1	149.228,00	7	671.526,00
DIR.TE RICERCA	I	90.273,00	12	541.638,00	34	3.069.282,00	24	2.166.552,00	70	5.777.472,00
PRIMO RICERC	II	75.151,00	22	826.661,00	37	2.780.587,00	23	1.728.473,00	82	5.335.721,00
RICERCATORE	III	54.324,00	10	271.620,00	2	108.648,00	0	0,00	12	380.268,00
DIRIGENTE TECNOLOGO	I	88.840,00	3	133.260,00	2	177.680,00	2	177.680,00	7	488.620,00
PRIMO TECNOLOGO	II	71.320,00	13	463.580,00	3	213.960,00	10	713.200,00	26	1.390.740,00
TECNOLOGO	III	56.190,00	18	505.710,00	4	224.760,00	0	0,00	22	730.470,00
SUB-TOTALE			78	3.115.539,00	82	874.276,00	59	1.040.108,00	219	1.599.358,00
FUNZIONARIO	IV	39.009,10	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
FUNZIONARIO	V	57.530,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CTER	VI	43.389,00	20	433.890,00	27	1.171.503,00	26	1.128.114,00	73	2.733.507,00
CAMM	VII	40.496,00	1	20.248,00	1	40.496,00	3	121.488,00	5	182.232,00
SUB-TOTALE			21	454.138,00	28	1.211.999,00	29	1.249.602,00	78	2.915.739,00
TOTALE			104	3.569.677,00	111	2.086.275,00	89	2.289.710,00	304	5.186.623,00