

3. LE RISORSE UMANE PER LA REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITA'

3.1. Premessa

Si fa riferimento al Piano di attività per il triennio 2014 – 2016 approvato dall'Ente con deliberazione n. 31/2014 – Verb. 247 del 27 febbraio 2014, con particolare riguardo al piano di fabbisogno del personale per il medesimo periodo.

Considerato che ad oggi non è ancora pervenuta l'approvazione, da parte degli organi istituzionali esterni, del Piano di fabbisogno del personale di cui alla predetta delibera e tenuto conto delle recenti innovazioni introdotte dall'**art. 3 comma 2 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90** "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" (convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 in S.O. n. 70, relativo alla G.U. 18/8/2014, n. 190), che consentono di determinare **ulteriori risorse assunzionali da mettere a disposizione per gli anni 2014 – 2015 e 2016, si ritiene necessario riproporre all'approvazione il Piano di fabbisogno del personale per il periodo 2014 – 2016.**

L'art. 3 comma 2 del dl 90/2014, infatti, dispone: *"Gli enti di ricerca, la cui spesa per il personale di ruolo del singolo ente non superi l'80 per cento delle proprie entrate correnti complessive, come risultanti dal bilancio consuntivo dell'anno precedente, possono procedere, per gli anni 2014 e 2015, ad assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 50 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura del 60 per cento nell'anno 2016, dell'80 per cento nell'anno 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. **A decorrere dal 1 gennaio 2014 non si tiene conto del criterio di calcolo di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto-legge 30 dicembre 2008, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2009, n. 14.**"*

Come è noto, l'art. 35 comma 3 del D.L. 30 dicembre 2008, n. 207 stabiliva che *"Con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono definite le modalità applicative delle disposizioni di cui al comma 14 dell'articolo 66 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, come modificato dal comma 2 del presente articolo, intese a chiarire che, al fine di garantire omogeneità di computo delle retribuzioni del personale cessato e di quello neo assunto, nella definizione delle economie delle cessazioni non si tiene conto del maturato economico."*

In merito, quindi, in data 17 settembre u.s., è stato trasmesso al Collegio dei revisori dei conti dell'Ente il prospetto delle cessazioni dell'anno 2013 affinché lo stesso possa asseverare, effettuate le verifiche di competenza, il **budget assunzionale per l'anno 2014 determinato con le retribuzioni in godimento all'atto della cessazione. Alla luce delle innovazioni introdotte anche i budget assunzionali 2015 e 2016 sono stati rideterminati seguendo il criterio di calcolo predetto e presi a base per la rideterminazione del piano di fabbisogno che si sottopone all'approvazione per il periodo 2014 – 2016.**

In particolare, rispetto alla precedente programmazione, vengono determinate risorse aggiuntive per gli anni 2014 – 2015 e 2016 pari rispettivamente ad euro 1.051.567,00, 3.134.054,39 e 107.681,38.

Si ricorda che il comma 16 dell'art. 4 della L. n. 125 del 30 ottobre 2013, effetto delle modifiche intervenute in sede di conversione del d.l. n. 101 del 31 agosto 2013, ha apportato per gli enti di ricerca una importante semplificazione alle procedure di autorizzazione a bandire ed assumere, intervenendo sull'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In particolare, la modifica apportata dalla L. 125/2013 riconosce una maggiore autonomia agli Enti di Ricerca, in quanto prevede per gli stessi che *“l'autorizzazione all'avvio delle procedure concorsuali e' concessa, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale e della consistenza dell'organico, secondo i rispettivi ordinamenti. Per gli enti di ricerca di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, l'autorizzazione di cui al presente comma e' concessa in sede di approvazione dei piani triennali di attività e del piano di fabbisogno del personale e della consistenza dell'organico, di cui all'articolo 5, comma 4, del medesimo decreto”*. In particolare, quindi, ai sensi dell'art. 5 comma 4 del Dlgs 213/2009, l'autorizzazione all'avvio delle procedure concorsuali non avviene più con DPCM ma con decreto del MIUR, di approvazione del fabbisogno del personale della consistenza e delle variazioni dell'organico, previo parere favorevole del Ministero dell'economia e delle finanze e del Dipartimento della funzione pubblica.

3.2. La dotazione organica

La pianificazione delle risorse umane dell'Ente ed il monitoraggio, in corso d'anno, nel rispetto dei limiti numerici (dotazione organica) e finanziari (budget assunzionale - disponibilità di bilancio - limiti prestabiliti) imposti dalle norme sulla consistenza del personale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, rappresentano gli obiettivi prioritari del Piano di Fabbisogno 2014-2016, al fine di rispettare al meglio i principi di contenimento della spesa e di ottimale utilizzo del personale nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente. Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 10/10/2012 si è provveduto, in applicazione dell'art. 2 del D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, nonché della Direttiva del Dipartimento della Funzione

Pubblica n. 10/2012, all'ulteriore riduzione delle dotazioni organiche dei dirigenti di I e II fascia nella misura del 20% di quelle esistenti. Con riferimento al personale non dirigenziale, inoltre, è stata apportata l'ulteriore riduzione, non inferiore al 10 % della spesa complessiva relativa al numero dei posti di organico, con esclusione dei profili di ricercatore e di tecnologo. Quest'ultimo intervento ha comportato una riduzione del costo della dotazione organica dei livelli IV - VIII di oltre 10,4 milioni di euro, corrispondenti ad una riduzione di complessive n. 285 unità di personale.

Di seguito, è illustrata la dotazione organica dell'Ente così come rideterminata ai sensi del D.L. n. 95/2012 (approvata con DPCM il 22 gennaio 2013) e la situazione relativa al personale CNR in servizio aggiornata al 31 agosto 2014 (Tab. 1).

Tab. 1

Dotazione Organica CNR D.L. 95/2012 - Delibera CDS 10.10.2012		Personale in Servizio T.I. al 31-8- 2014	Vacanze PO
Livello/Profilo	U.d.P.	U.d.P.	
DIRIGENTE DI I FASCIA	2	-	2
DIRIGENTE DI II FASCIA	10	2	8
Totale	12	2	10
I livello - Dirigente di Ricerca	512	267	245
II livello - I Ricercatore	1.150	831	319
III livello - Ricercatore	2.846	2.787	59
Totale	4.508	3.885	623
I livello - Dirigente Tecnologo	52	33	19
II livello - I Tecnologo	115	97	18
III livello - Tecnologo	399	357	42
Totale	566	487	79
IV livello - Direttore di Divisione r.e.	-	-	-
IV livello - Funzionario di Amministrazione	107	101	6
V livello - Funzionario di Amministrazione	35	34	1
Totale	142	135	7
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	603	598	5
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	432	421	11
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	547	438	109
Totale	1.582	1.457	125
V livello - Collaboratore di Amministrazione	223	213	10
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	187	174	13
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	236	208	28
Totale	646	595	51
VI livello - Operatore Tecnico	233	228	5
VII livello - Operatore Tecnico	128	116	12
VIII livello - Operatore Tecnico	120	119	1
Totale	481	463	18
VII livello - Operatore di Amministrazione	65	61	4
VIII livello - Operatore di Amministrazione	18	18	-
Totale	83	79	4
Totale Generale	8.020	7.035	917

Al fine di realizzare i singoli programmi annuali di reclutamento sia ordinario che speciale (con riserva per il personale a tempo determinato non superiore al 50% delle risorse assunzionali 2013 – 2016) oggetto del piano di fabbisogno 2014 – 2016 che viene di seguito illustrato, con riferimento anche alla realizzazione delle progressioni previste dall'art. 54 del CCNL stipulato in data 21.2.2002 con decorrenza 2014 e 2015 e dagli artt. 52 e 65 del CCNL 1998-2001, risulta necessario proporre alcune variazioni della dotazione organica per gli anni 2014 2015 e 2016, a parità di costo complessivo,

relativamente ai soli livelli IV – VIII, e sottoporle all'approvazione degli organismi competenti unitamente al piano triennale di attività. Per l'anno 2014 l'unica variazione proposta è quella riguardante la realizzazione delle progressioni orizzontali per il profilo da Collaboratore di amministrazione V a CTER V che non determina alcuna variazione di costo della dotazione organica. La dotazione organica proposta consente la realizzazione dei programmi nei limiti indicati comprese anche le progressioni verticali ex art. 54 esclusivamente per n. 127 posizioni.

In particolare, relativamente agli anni 2014 - 2016 la dotazione organica dell'Ente riferita a ciascuna annualità, per la realizzazione dei relativi programmi inseriti nel piano di fabbisogno 2014 - 2016 è la seguente:

Dotazione organica anno 2014 rideterminata a parità di costo – effetto programmi 2014 Tab. 2

Livello / Profilo	Dotazione organica				Personale in servizio al 31-8-2014	Vacanze organiche al 31.8.2014	Variazione P.O. Proposta	Personale in servizio al 31-8-2014 al netto delle cessazioni obbligatorie per l'anno 2014	Realizzazione programmi 2014											
	Approvata Delibera CDA 10.10.2012		Nuova al 31.12.2014						Assunzioni					Passaggi di livello verticale e orizzontale			Cessazioni 2014	Personale in servizio al 31 dicembre 2014	Riserve I.P.O.	Vacanze org.che rispetto a P.O. deliberata +/- Var. Proposte
	unità	costo	unità	costo					Chiara Fama 2013-2014	Cat. Prot. (2012-2013-2014)	Mobilità (2013-2014)	budget 2010-2013	budget 2014 Prog.to	art. 15 2010	art. 54 - 2014	art. 52 - 65				
DIRIGENTE DI I FASCIA	2	235.142,02	2	235.142,02	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
DIRIGENTE DI II FASCIA	10	603.500,80	10	603.500,80	2	8	2	-	-	-	8	-	-	-	-	-	10	-	-	
I livello - Dirigente di Ricerca	512	36.949.601,28	512	36.949.601,28	217	245	211	5	-	-	-	-	81	-	-	-	6	297	50	165
I livello - Dirigente Tecnologo	52	3.752.693,88	52	3.752.693,88	31	19	31	-	-	-	-	-	7	-	-	-	38	2	12	
II livello - Ricercatore	1150	64.310.058,50	1150	64.310.058,50	815	319	808	6	-	-	-	-	118	-	4	7	852	16	282	
II livello - Tecnologo	115	6.431.005,85	115	6.431.005,85	97	18	96	-	-	-	-	-	16	-	-	-	1	101	-	14
III livello - Ricercatore	2846	124.733.349,60	2846	124.733.349,60	2787	59	2784	2	-	-	28	33	-	-	-	9	3	2724	-	122
III livello - Tecnologo	399	17.487.212,40	399	17.487.212,40	357	42	356	-	-	-	11	9	-	-	-	11	1	362	-	37
IV livello - Direttore di Divisione r.e.	0	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IV livello - Funzionario di Amministrazione	107	4.088.484,98	107	4.088.484,98	101	6	97	-	-	-	-	-	8	-	-	-	4	105	-	2
V livello - Funzionario di Amministrazione	35	1.214.649,10	35	1.214.649,10	34	1	34	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	27	-	8
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	603	23.040.714,42	603	23.040.714,42	598	5	591	-	-	2	-	-	-	10	-	-	7	603	-	-
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	432	14.992.240,32	456	15.825.142,56	421	11	420	-	-	-	-	-	-	10	35	1	455	-	1	
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	547	17.391.367,23	547	17.391.367,23	438	109	438	22	-	43	28	-	-	-	15	-	536	-	11	
V livello - Collaboratore di Amministrazione	223	7.739.049,98	199	6.906.147,74	213	10	212	-	-	-	-	-	-	21	-	-	1	198	-	1
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	187	5.945.494,83	187	5.945.494,83	174	13	171	-	-	-	-	-	-	51	-	-	3	186	-	1
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	236	6.876.801,64	236	6.876.801,64	208	28	208	12	-	10	6	-	-	-	-	-	185	-	51	
VI livello - Operatore Tecnico	233	7.408.022,97	233	7.408.022,97	228	5	222	-	-	-	-	-	11	-	-	-	6	233	-	-
VII livello - Operatore Tecnico	128	3.729.790,72	128	3.729.790,72	116	12	115	-	-	1	-	-	-	16	7	1	128	-	-	
VIII livello - Operatore Tecnico	120	3.296.833,20	120	3.296.833,20	119	1	119	5	-	5	-	-	-	-	1	-	109	-	11	
VII livello - Operatore di Amministrazione	65	1.894.034,35	65	1.894.034,35	61	4	60	-	-	-	-	-	-	-	-	1	53	-	12	
VIII livello - Operatore di Amministrazione	18	494.524,98	18	494.524,98	18	-	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	-	1	
TOTALE	8.020	352.614.573,05	8.020	352.614.573,05	7.035	917	0	6.993	13	39	3	105	77	222	127	82	42	7.219	68	733

Dotazione organica anno 2015 rideterminata a parità di costo – effetto programmi 2015 Tab. 3

Livello / Profilo	Dotazione organica							Realizzazione programmi 2015												
	Nuova al 31.12.2014		Persone in servizio al 31 dicembre 2014	Vacanze organiche al 31.12.2014	Variazione P.O. Proposta	Vacanze dopo Modifiche Proposte	Nuova 2015 Proposta al 1.1.2015 (C)		Assunzioni				Passaggi di livello verticale e orizzontale			Cessazioni 2015	Persone in servizio al 31 dicembre 2015	Riservate I.P.O.	Vacanze su P.O. rideterminate -> C	
	unità	costo					Unità (A)	Costo	Chiara Fama 2015	Cat. Prot. (2015)	Mobilità (2015)	budget 2010-2013	budget 2015	art. 15 2015	art. 54 2015					art. 52-65
DIRIGENTE DI I FASCIA	2	235.142,02		2		2	235.142,02											2		
DIRIGENTE DI II FASCIA	10	603.500,80	10	-		10	603.500,80								1	9	-	1		
I livello - Dirigente di Ricerca	512	36.949.601,28	297	165		165	36.949.601,28								7	290	50	172		
I livello - Dirigente Tecnologo	52	3.752.693,88	38	12		12	3.752.693,88								2	36	2	14		
II livello - Ricercatore	1150	64.310.058,50	852	282		282	64.310.058,50								9	843	16	291		
II livello - Tecnologo	115	6.431.005,85	101	14		14	6.431.005,85									101	-	14		
III livello - Ricercatore	2846	124.733.349,60	2724	122		122	124.733.349,60			40					1	2763	-	83		
III livello - Tecnologo	399	17.487.212,40	362	37		37	17.487.212,40			21						383	-	16		
IV livello - Direttore di Divisione r.e.	0	-	-	-		-	-									-	-	-		
IV livello - Funzionario di Amministrazione	107	4.088.484,98	105	2		2	4.088.484,98					4			3	106	-	1		
V livello - Funzionario di Amministrazione	35	1.214.649,10	27	8	-3	5	1.110.536,32			3						26	-	6		
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	603	23.040.714,42	603	-	145	145	28.581.184,72					158			13	748	-	-		
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	456	15.825.142,56	455	1	-57	56	13.846.999,74			1			103		2	399	-	-		
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	547	17.391.367,23	536	11	-95	-84	14.370.928,68			19						452	-	-		
V livello - Collaboratore di Amministrazione	199	6.906.147,74	198	1	74	75	9.474.262,98						75			273	-	-		
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	187	5.945.494,83	186	1	-69	-68	3.751.702,62						6			117	-	1		
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	236	6.876.801,64	185	51	-27	24	6.090.048,91			10						189	-	20		
VI livello - Operatore Tecnico	233	7.408.022,97	233	-	35	35	8.520.816,12						36		1	268	-	-		
VII livello - Operatore Tecnico	128	3.729.790,72	128	-	-36	-36	2.680.787,08						3		3	92	-	-		
VIII livello - Operatore Tecnico	120	3.296.833,20	109	11		11	3.296.833,20			9						120	-	-		
VII livello - Operatore di Amministrazione	65	1.894.034,35	53	12	-2	10	1.835.756,37						8		1	60	-	3		
VIII livello - Operatore di Amministrazione	18	494.524,98	17	1	-2	-1	439.577,76			4						13	-	3		
TOTALE	8.020	352.614.573,05	7.219	733	-37	696	7.983	352.590.483,81	0	0	1	0	106	0	393	0	43	7.288	68	627

Dotazione organica anno 2016 rideterminata a parità di costo – effetto programmi 2016 Tab. 4

Livello / Profilo	Dotazione organica							Realizzazione programmi 2016												
	Nuova al 31.12.2015		Persone in servizio al 31 dicembre 2015	Vacanze organiche al 31.12.2015	Variazione P.O. Proposta	Vacanze Org.che dopo Modifiche Proposte	Nuova 2016 Proposta al 1.1.2016 (E)		Assunzioni				Passaggi di livello verticale e orizzontale			Cessazioni 2016	Persone in servizio al 31 dicembre 2016	Riservate I.P.O.	Vacanze su P.O. rideterminate -> E	
	unità	costo					Unità	Costo	Chiara Fama 2016	Cat. Prot. (2016)	Mobilità (2016)	budget 2010-2013	budget 2016	art. 15 2016	art. 54 2016					art. 52-65
DIRIGENTE DI I FASCIA	2	235.142,02		2		2	235.142,02											2		
DIRIGENTE DI II FASCIA	10	603.500,80	9	1		1	603.500,80									9	-	1		
I livello - Dirigente di Ricerca	512	36.949.601,28	290	172		172	36.949.601,28								14	276	50	186		
I livello - Dirigente Tecnologo	52	3.752.693,88	36	14		14	3.752.693,88								3	33	2	17		
II livello - Ricercatore	1150	64.310.058,50	843	291		291	64.310.058,50								17	826	16	308		
II livello - Tecnologo	115	6.431.005,85	101	14		14	6.431.005,85								1	100	-	15		
III livello - Ricercatore	2846	124.733.349,60	2763	83		83	124.733.349,60								6	2757	-	89		
III livello - Tecnologo	399	17.487.212,40	383	16		16	17.487.212,40								1	382	-	17		
IV livello - Direttore di Divisione r.e.	0	-	-	-		-	-									-	-	-		
IV livello - Funzionario di Amministrazione	107	4.088.484,98	106	1	-3	-2	3.973.854,56								4	102	-	2		
V livello - Funzionario di Amministrazione	32	1.110.536,32	26	6	-5	1	937.015,02									26	-	1		
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	748	28.581.184,72	748	-	-10	-10	28.199.083,32								13	735	-	3		
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	399	13.846.999,74	399	-	1	1	13.881.704,00								2	397	-	3		
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	452	14.370.928,68	452	-	29	29	15.292.957,29			29						481	-	-		
V livello - Collaboratore di Amministrazione	273	9.474.262,98	273	-	-	-	9.474.262,98									273	-	-		
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	118	3.751.702,62	117	1		1	3.751.702,62									117	-	1		
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	209	6.090.048,91	189	20	-12	8	5.740.381,03			8						197	-	-		
VI livello - Operatore Tecnico	268	8.520.816,12	268	-	-3	-3	8.425.433,85								3	265	-	-		
VII livello - Operatore Tecnico	92	2.680.787,08	92	-	-	-	2.680.787,08								1	91	-	1		
VIII livello - Operatore Tecnico	120	3.296.833,20	120	-	13	13	3.653.990,13			11						132	-	1		
VII livello - Operatore di Amministrazione	63	1.835.756,37	60	3	-4	-1	1.719.200,41			1					2	58	-	1		
VIII livello - Operatore di Amministrazione	16	439.577,76	13	3	-3	-	357.156,93									13	-	-		
TOTALE	7.983	352.590.483,81	7.288	627	3	630	7.986	352.590.093,55	0	1	0	0	48	0	0	0	67	7.270	68	648

La dotazione organica al 31 dicembre 2016 che si sottopone all'approvazione non determina alcun incremento di costo rispetto a quella attuale; si passa infatti da euro 352.614.573,05 ad euro 352.590.093,55. La dotazione proposta comprende l'assorbimento completo dei budget assunzionali 2010 e 2011 nonché la realizzazione del fabbisogno 2012 - 2016 da sottoporre alla approvazione e conseguente autorizzazione Ministeriale. In particolare la predetta dotazione tiene conto di:

1. risorse assunzionali disponibili, già asseverate dal Collegio dei revisori relativamente agli anni 2010, 2011, 2012, 2013 e 2014 determinate dalle cessazioni dell'anno precedente;
2. risorse assunzionali previste per il periodo 2015 - 2016 determinate dalla previsione delle cessazioni dell'anno precedente;
3. cessazioni obbligatorie che avverranno entro il 31 dicembre 2016;
4. posti dei livelli IV – VIII già assegnati alle strutture dell'Ente (delibera CdA n. 245/2010), determinati tenendo conto delle disponibilità definite precedentemente all'introduzione delle limitazioni ai budget assunzionali;
5. modifica, apportata con delibera CdA n. 152/2012, dei posti già assegnati con la predetta delibera CdA n. 245/2010, relativamente all'assegnazione all'Istituto di Chimica dei Composti Organo Metallici (ICCOM) di due unità di personale con profilo di Collaboratore di Amministrazione VII livello in sostituzione di 2 unità di personale con profilo di CTER VI livello;
6. modifica, apportata con delibera CdA n. 173/2012, dei posti già assegnati con la delibera CdA n. 245/2010, richiesta da parte del Direttore dell'ICCOM di 1 unità di personale con profilo Funz. Amm.ne V livello al posto di un'unità di personale con profilo CTER VI livello;
7. 40 assunzioni obbligatorie ex legge 12 marzo 1999 n. 68 (assunzioni disabili e categorie protette), di cui viene proposta approvazione con apposita delibera del CdA;
8. selezione per n. 219 posizioni relative al passaggio di livello ai sensi dell'art. 15 del CCNL 7 aprile 2006 per il biennio economico 2002 – 2005 riguardanti 80 Dirigenti di Ricerca – 117 Primi Ricercatori – 6 Dirigenti Tecnologi e 16 Primi Tecnologi (completamento del budget assunzionale 2010);
9. assunzione di 5 unità di personale a tempo indeterminato con il livello di operatore tecnico VIII livello (completamento del budget assunzionale 2011);
10. assunzione di n. 8 Dirigenti amministrativi di II fascia (completamento del budget assunzionale 2011);
11. le assunzioni per "Chiara fama" proposte pari a n. 7 posizioni (3 Dirigenti di ricerca VII fascia e 4 Primi ricercatori VII fascia) a carico dei fondi MIUR già approvate di cui assunti n. 1 Dirigente di ricerca VII fascia e n. 2 Primi ricercatori VII fascia già assunti nonché quelle programmate a carico del budget di riferimento di cui n. 1 Primo Ricercatore VII fascia esterno e 2 Ricercatori esterni VII fascia oltre a n. 3 Dirigenti di ricerca VII fascia e n. 3 Primi Ricercatori VII fascia da

destinare al personale già inquadrato a tempo indeterminato rispettivamente nel profilo di Primo ricercatore e Ricercatore;

12. la completa realizzazione del piano 2010 – 2016 sotto rappresentato con evidenza dei posti aggiunti rispetto alla precedente elaborazione:

Tab. 5

Livello e Profilo	Piano di fabbisogno 2013-2016																			
	2010		2011		2012	2013	2014	2015	2016	Totale	Totale	Totale	Differenza	Mobilità		Chiara Fama			Progressioni Art. 5	
	Reclutamento concluso	Reclutamento definito il 31 dicembre 2010	Da Bandire	Generale	Dal 2012 al 2016	Diff. Rispetto a Elab. 24.7.2010	Deliberati	Rispetto ai deliberati	budget ass.	no budget ass.	2013	2014	2014 Int.	2010 / 2011	2015					
DIRIGENTE DII FASCIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DIRIGENTE DII FASCIA	-	-	8	-	-	-	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I livello - Dirigente di Ricerca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	3	-	-
I livello - Dirigente Tecnologo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II livello - IRicercatore	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	81	-
II livello - ITecnologo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	-
III livello - Ricercatore	-	116	32	8	22	33	40	-	251	103	57	-	-	-	-	-	2	-	118	-
III livello - Tecnologo	30	10	9	6	5	9	21	-	90	41	24	-	-	-	-	-	-	-	16	-
IV livello - Direttore di Divisione r.e.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IV livello - Funzionario di Amministrazione	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
V livello - Funzionario di Amministrazione	12	-	2	-	-	1	3	-	18	4	-	18	-	-	-	-	-	-	-	-
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	40	-	22	31	12	28	19	29	181	119	23	193	-12	-	-	-	-	-	-	-
V livello - Collaboratore di Amministrazione	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	-	-	2	6	2	6	10	8	34	32	2	47	-13	-	-	-	-	-	-	-
VI livello - Operatore Tecnico	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VII livello - Operatore Tecnico	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
VIII livello - Operatore Tecnico	-	-	5	-	-	-	9	11	26	20	7	25	-	-	-	-	-	-	-	-
VII livello - Operatore di Amministrazione	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VIII livello - Operatore di Amministrazione	-	-	-	-	-	-	4	-	4	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-
Totale	82	126	80	51	41	77	106	48	611	323	117	240		1	3	4	3	6	222	-

Tab. 6

Livello / Profilo	Dotazione organica				Variazioni rispetto alla P.O. approvata
	Approvata Delibera CDA 10.10.2012		Nuova 2016		
	unità	costo	unità	costo	
DIRIGENTE DI I FASCIA	2	235.142,02	2	235.142,02	0
DIRIGENTE DI II FASCIA	10	603.500,80	10	603.500,80	0
I livello - Dirigente di Ricerca	512	36.949.601,28	512	36.949.601,28	0
I livello - Dirigente Tecnologo	52	3.752.693,88	52	3.752.693,88	0
II livello - I Ricercatore	1150	64.310.058,50	1150	64.310.058,50	0
II livello - I Tecnologo	115	6.431.005,85	115	6.431.005,85	0
III livello - Ricercatore	2846	124.733.349,60	2846	124.733.349,60	0
III livello - Tecnologo	399	17.487.212,40	399	17.487.212,40	0
IV livello - Direttore di Division	0	-	0	-	0
IV livello - Funzionario di Ammi	107	4.088.484,98	104	3.973.854,56	-3
V livello - Funzionario di Ammi	35	1.214.649,10	27	937.015,02	-8
IV livello - Collaboratore Tecnico	603	23.040.714,42	738	28.199.083,32	135
V livello - Collaboratore Tecnico	432	14.992.240,32	400	13.881.704,00	-32
VI livello - Collaboratore Tecnico	547	17.391.367,23	481	15.292.957,29	-66
V livello - Collaboratore di Ammi	223	7.739.049,98	273	9.474.262,98	50
VI livello - Collaboratore di Ammi	187	5.945.494,83	118	3.751.702,62	-69
VII livello - Collaboratore di Ammi	236	6.876.801,64	197	5.740.381,03	-39
VI livello - Operatore Tecnico	233	7.408.022,97	265	8.425.433,85	32
VII livello - Operatore Tecnico	128	3.729.790,72	92	2.680.787,08	-36
VIII livello - Operatore Tecnico	120	3.296.833,20	133	3.653.990,13	13
VII livello - Operatore di Ammin	65	1.894.034,35	59	1.719.200,41	-6
VIII livello - Operatore di Ammin	18	494.524,98	13	357.156,93	-5
	8.020	352.614.573,05	7.986	352.590.093,55	-34

L'ultima colonna rappresenta la variazione della dotazione organica proposta, a parità di costo, rispetto alla dotazione organica attuale, relativamente alle posizioni dei livelli IV – VIII al fine di realizzare tutti i programmi definiti nel piano di fabbisogno 2010 – 2016.

3.3. Completamento dell'utilizzo dei budget assunzionali 2010 -2011

Con riferimento ai programmi ancora in corso relativamente ai quali si è ottenuta l'autorizzazione ad assumere ed a bandire sulle risorse assunzionali 2010 – 2011 (cfr. nota DFP prot. 0059743 del 23 dicembre 2012; nota DFP prot. 0060538 del 30 dicembre 2013 e nota MEF – RGS prot. 107467 del 30 dicembre 2013) si fa presente quanto segue:

Budget 2010

- Risorse disponibili 2010 euro 12.047.000,00 (risorse al 100%).
Asseverate dal Collegio dei revisori dei conti.

Rimodulazione autorizzazione ad assumere per 486 posti per una spesa di euro 12.013.714,00.

Procedure in corso a completamento dell'utilizzo del budget: 219 posizioni riguardanti le progressioni economiche per i profili di ricercatore e tecnologo – art. 15 del CCNL 7 aprile 2006 per il biennio economico 2002 – 2005 riguardanti 80 Dirigenti di Ricerca – 117 Primi Ricercatori – 6 Dirigenti Tecnologi e 16 Primi Tecnologi.

Budget 2011

- Risorse disponibili 2011 euro 4.494.583,00 (riduzione 80%).
Asseverate dal Collegio dei revisori dei conti.

Autorizzazione ad assumere per 76 posti per una spesa di euro 4.471763,22.

Procedure in corso a completamento dell'utilizzo del budget:

- a) *Bando emanato per n. 6 posizioni di dirigente amministrativo II fascia;*
- b) *Bando emanato per n. 5 posizioni di operatore tecnico VIII livello.*

Si evidenzia che ai sensi del Decreto Legge 30.12.2013 n° 150, il budget assunzionale 2010 e 2011 è oggi utilizzabile entro il 31/12/2014.

3.4. Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2012 – 2016 -

1) I Budget disponibili per il 2013 – 2016

La programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente paragrafo sarà concessa con autorizzazione Ministeriale in sede di approvazione dei piani triennali di attività e del piano di fabbisogno del personale nonché della consistenza dell'organico, di cui all'articolo 5, comma 4, del Dlgs 213/2009. L'autorizzazione all'avvio delle procedure concorsuali avverrà, pertanto, con decreto del MIUR, di approvazione del fabbisogno del personale della consistenza e delle variazioni dell'organico, previo parere favorevole del Ministero dell'economia e delle finanze e del Dipartimento della funzione pubblica.

Ai sensi dell'art. 66 comma 14, del D.L. 112/2008, come modificato dalla L. 147/2013, gli Enti di ricerca per il triennio 2011-2013 possono procedere, per ciascun anno, previo effettivo svolgimento delle procedure di mobilità, ad assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato entro:

- il limite dell'80% delle proprie entrate correnti complessive, come risultanti dal bilancio consuntivo dell'anno precedente;

- il limite del 20% delle risorse relative alla cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'anno precedente (budget assunzionale per il triennio 2011 - 2013).

Per quel che interessa il periodo 2014 - 2016, la predetta facoltà assunzionale è fissata nella misura del 50 % per gli anni 2014 e 2015, del 60% per l'anno 2016, dell'80% per l'anno 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018 (art. 66, comma 14 del D.L. 112/2008 modificato da ultimo dall'art. 1, co 460, L. 147/2013).

Budget 2012

- Risorse disponibili 2012 su cessazioni 2011: euro 2.258.556,00 (riduzione 80%).
Asseverate dal Collegio dei revisori dei conti.

Autorizzazione da ottenere per 51 posti (31 CTER VI, 6 Coll. AMM. VII, 6 Tecnologi e 8 Ricercatori) per una spesa complessiva di euro 2.238.326,33 – Residuo disponibile euro 20.229,43.

Ai sensi del Decreto Legge 30.12.2013 n° 150, il budget assunzionale 2012 è oggi utilizzabile entro il 31/12/2014 previa la prescritta autorizzazione.

Budget 2013

- Risorse disponibili 2013 su cessazioni 2012: euro 1.861.080,00 (riduzione 80%).
Asseverate dal Collegio dei revisori dei conti.

Autorizzazione da ottenere per 41 posti (12 CTER VI, 2 Coll. AMM. VII, 5 Tecnologi e 22 Ricercatori) per una spesa complessiva di euro 1.853.511,21 – Residuo disponibile euro 7.568,79.

Budget 2014

- Risorse disponibili 2014 su cessazioni 2013: euro 4.116.354,00 (riduzione 50%).
Asseverate dal Collegio dei revisori dei conti.

Autorizzazione da ottenere per 77 posti (1 Funzionario di amministrazione, 28 CTER VI, 6 Coll. AMM. VII, 9 Tecnologi e 33 Ricercatori) per una spesa complessiva di euro 4.098.212,31 – Residuo disponibile euro 18.141,69.

Budget 2015

- Risorse disponibili 2015 su cessazioni 2014: euro 4.683.632,00 (riduzione 50%).
Da Asseverare.

Autorizzazione da ottenere per 106 posti (3 Funzionario di amministrazione, 19 CTER VI, 10 Coll. AMM. VII, 9 Operatori tecnici, 4 Operatori di amministrazione, 21 Tecnologi e 40 Ricercatori) per una spesa complessiva di euro 4.660.262,25– Residuo disponibile euro 23.369,75.

Budget 2016

- Risorse disponibili 2016 su cessazioni 2015: euro 1.973.258,00 (riduzione 60%).
Da Asseverare.

Autorizzazione da ottenere per 48 posti (29 CTER VI, 8 Coll. AMM. VII, 11 Operatori tecnici) per una spesa complessiva di euro 1.973.211,23– Residuo disponibile euro 46,77.

Per la definizione del fabbisogno di personale, nel rispetto dei noti limiti numerici di dotazione organica e finanziari sopra descritti, sono state considerate le risorse assunzionali disponibili per gli anni di riferimento, alcune delle quali già asseverate dal Collegio dei revisori (2010 – 2011, 2012, 2013 e 2014), determinate dalle cessazioni dell'anno precedente.

Nella tabella di seguito (Tab. 7) è riportata la previsione delle cessazioni nel periodo di riferimento e la determinazione del relativo budget assunzionale da destinare per nuove assunzioni e progressioni di carriera.

Tab. 7

TURNOVER DEL PERSONALE - CESSAZIONI ANNI PRECEDENTI e BUDGET DI RIFERIMENTO					
Anno	Tipologia del Personale	Risorse			
		U.d.P. Cessate	Complessive	Disponibili per l'anno successivo (in %)	Disponibili per l'anno successivo (in €)
2009	Ricercatori/Tecnologi	123	7.297.033,080	100%	7.297.033,080
	Tecnici/Amministrativi	155	4.750.531,260	100%	4.750.531,260
	Totale	278	12.047.564,340		12.047.564,340
2010	Ricercatori/Tecnologi	199	12.804.431,280	20%	2.560.886,256
	Tecnici/Amministrativi	226	9.668.482,680	20%	1.933.696,536
	Totale	425	22.472.913,960		4.494.582,792
2011	Ricercatori/Tecnologi	118	7.370.080,790	20%	1.474.016,158
	Tecnici/Amministrativi	94	3.922.695,990	20%	784.539,198
	Totale	212	11.292.776,780		2.258.555,356
2012	Ricercatori/Tecnologi	99	6.464.911,930	20%	1.292.982,386
	Tecnici/Amministrativi	79	3.220.924,040	20%	644.184,808
	Totale	178	9.685.835,970		1.937.167,194
2013	Ricercatori/Tecnologi	61	5.738.524,260	50%	2.869.262,130
	Tecnici/Amministrativi	48	2.494.185,030	50%	1.247.092,515
	Totale	109	8.232.709,290		4.116.354,645
2014	Ricercatori/Tecnologi	70	6.303.052,630	50%	3.151.526,00
	Tecnici/Amministrativi	64	3.064.210,080	50%	1.532.105,000
	Totale	134	9.367.262,710		4.683.631,000
2015	Ricercatori/Tecnologi	20	2.109.178,980	60%	1.265.508,000
	Tecnici/Amministrativi	23	1.179.585,230	60%	707.751,000
	Totale	43	3.288.764,210		1.973.259,000
2016	Ricercatori/Tecnologi	42	4.140.835,020	80%	3.312.668,000
	Tecnici/Amministrativi	25	1.282.708,950	80%	1.026.167,000
	Totale	67	5.423.543,970		4.338.835,000

Tenuto conto dei limiti di budget assunzionali sopra riportati, si riepilogano, nella tabella di cui sotto (Tab. 8), le risorse assunzionali ed il relativo fabbisogno di personale tenuto conto, come già detto, anche dei programmi in merito già deliberati.

Tab. 8

Turn Over 2010-2016							
Budget assunzionali	Asseverato				Previsione		
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
turnover anno precedente	12,047	22,473	11,293	9,686	8,233	9,367	3,289
% utilizzo turn over anno precedente	100%	20%	20%	20%	50%	50%	60%
	12,047	4,495	2,259	1,937	4,116	4,684	1,973

Livelli e profili	Anno 2010		Anno 2011		Anno 2012		Anno 2013	
	Posti	Costo a Regime	Posti	Costo a Regime	Posti	Costo a Regime	Posti	Costo a Regime
Progressioni Ricercatori e Tecnologi decorrenza 2010	278	3,488	-	-	-	-	-	-
Dirigente di I Fascia	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigente di II Fascia	-	-	8	0,900	-	-	-	-
Dirigente di Ricerca	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigente di Ricerca - Chiara Fama	-	-	-	-	-	-	2	-
I Ricercatore	-	-	-	-	-	-	-	-
I Ricercatore - Chiara Fama	-	-	-	-	-	-	2	-
Ricercatore	116	5,084	32	1,482	8	0,371	22	1,019
Dirigente Tecnologo	-	-	-	-	-	-	-	-
I Tecnologo	-	-	-	-	-	-	-	-
Tecnologo	40	1,753	9	0,417	6	0,278	5	0,232
Tecnici/Amministrativi	52	1,688	31	1,315	37	1,590	14	0,603
Trattenimenti in servizio già effettuati	-	-	5	0,358	-	-	-	-
Totale su turnover anno precedente	486	12,014	85	4,472	51	2,238	45	1,854

Livelli e profili	Anno 2014		Anno 2015		Anno 2016	
	Posti	Costo a Regime	Posti	Costo a Regime	Posti	Costo a Regime
Progressioni Ricercatori e Tecnologi decorrenza 2010	-	-	-	-	-	-
Dirigente di I Fascia	-	-	-	-	-	-
Dirigente di II Fascia	-	-	-	-	-	-
Dirigente di Ricerca	-	-	-	-	-	-
Dirigente di Ricerca - Chiara Fama Int	3	0,187	-	-	-	-
I Ricercatore	-	-	-	-	-	-
I Ricercatore - Chiara Fama	1	0,101	-	-	-	-
I Ricercatore - Chiara Fama Int.	3	0,164	-	-	-	-
Ricercatore	33	1,529	40	1,853	-	-
Ricercatore - Chiara Fama	2	0,148	-	-	-	-
Dirigente Tecnologo	-	-	-	-	-	-
I Tecnologo	-	-	-	-	-	-
Tecnologo	9	0,417	21	0,973	-	-
Tecnici/Amministrativi	36	1,548	45	1,835	48	1,973
Trattenimenti in servizio già effettuati	-	-	-	-	-	-
Totale su turnover anno precedente	87	4,093	106	4,660	48	1,973

RIEPILOGO GENERALE UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE 2010 - 2016 PER LIVELLO E PROFILO	
Livelli e profili	Posti
Progressioni Ricercatori e Tecnologi	278
Dirigente di I Fascia	-
Dirigente di II Fascia	8
Dirigente di Ricerca	5
I Ricercatore	6
Ricercatore	253
Dirigente Tecnologo	-
I Tecnologo	-
Tecnologo	90
Tecnici/Amministrativi	263
Trattenimenti in servizio già effettuati	5
Totale posti su turnover	908

Tenuto conto del piano di fabbisogno espresso nella Tab. 8 e della dotazione organica di riferimento, l'Ente dovrà individuare e proporre in Consiglio di amministrazione i criteri di valutazione necessari a definire quali strutture prima di altre potranno avviare le procedure concorsuali per i livelli IV – VIII, che trovano capienza nei budget assunzionali degli anni di riferimento.

2) L'attuazione del piano assunzioni 2013 – 2016 ai sensi del D.L. 101/2013

Il fabbisogno di personale del CNR per il periodo 2013 – 2016 tiene conto dell'attuazione di quanto contenuto nelle disposizioni di cui al Decreto Legge 31 agosto 2013 n. 101 ed in particolare:

- L'art. 4 comma 3 del Decreto prevede anche per gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca che l'autorizzazione all'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, e' subordinata alla verifica: a) dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate; b) dell'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza.
- Inoltre, sulla base del comma 6 del medesimo articolo 4, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 dicembre 2016, al fine di favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato e, al contempo, ridurre il numero dei contratti a termine, le amministrazioni pubbliche possono bandire, nel rispetto del limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, nonché dei vincoli assunzionali previsti dalla legislazione vigente, procedure concorsuali, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale riservate esclusivamente a coloro che, alla data di pubblicazione della legge di conversione (n. 30 ottobre 2013), hanno maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici. Le procedure selettive di cui al presente comma possono essere avviate solo a valere sulle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014 e 2015, anche complessivamente considerate, in

misura non superiore al 50 per cento, in alternativa a quelle di cui all'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Come chiarito nella Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5/2013, l'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 12 è intervenuto prevedendo procedure di **reclutamento speciale** transitorie volte al superamento del fenomeno del precariato ed alla riduzione dei contratti a tempo determinato. Tale reclutamento speciale è transitorio, perché consentito fino al 31 dicembre 2016, e **vi si può ricorrere utilizzando una misura non superiore al 50 per cento delle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, per assunzioni a tempo indeterminato.**

Il comma 9 del citato articolo, inoltre, prevede la possibilità di "**proroga finalizzata**" dei contratti di lavoro a tempo determinato, fino al completamento delle procedure concorsuali e comunque **non oltre il 31 dicembre 2016**, al ricorrere dei seguenti presupposti:

- previsione nella programmazione del fabbisogno relativa al quadriennio dell'avvio di procedure concorsuali di reclutamento speciale (sia secondo la normativa a regime, sia secondo le procedure transitorie previste dal decreto-legge);
- rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente in materia di controllo della spesa del personale e assunzioni a tempo determinato e dei divieti di assunzione che scaturiscono in via sanzionatoria (articolo 1, comma 557, della legge 296/2007 e articolo 76, comma 7, del d.l. 112/2008);
- rispetto dei limiti massimi della spesa annua per la stipula dei contratti a tempo determinato previsti dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, fatte salve le deroghe previste dalla legge;
- proroga nei confronti di coloro che alla data del 30 ottobre 2013 abbiano maturato almeno tre anni di servizio alle proprie dipendenze;
- coerenza con il proprio effettivo fabbisogno, con le risorse finanziarie disponibili e con i posti in dotazione organica vacanti indicati nella programmazione triennale, anche alla luce delle cessazioni dal servizio che si prevede si verifichino nel corso del quadriennio.

A tal proposito si illustra il personale a tempo determinato in servizio al 31 agosto 2014 con evidenza di quello che ha maturato più di tre anni al 30 ottobre 2013:

Livello e Profilo		T. Determinato						
		U.d.P. Totali	Fondi Ordinari		Fondi Esterni		F.E. Gest. Centr.	
			Udp	3+ Anni	Udp	3+ Anni	Udp	3+ Anni
Dirigenti	DIRIGENTE DI I FASCIA							
	DIRIGENTE DI II FASCIA							
Dirigenti		0	0	0	0	0	0	0
Ricerca	I livello - Dirigente di Ricerca	1					1	
	II livello - Ricercatore	5			5	2		
	III livello - Ricercatore	545	19	13	507	103	19	4
Ricerca		551	19	13	512	105	20	4
Tecnologi	I livello - Dirigente Tecnologo	4	2	1			2	2
	II livello - I Tecnologo	4			2		2	2
	III livello - Tecnologo	221	41	36	145	31	35	12
Tecnologi		229	43	37	147	31	39	16
Funzionari	IV livello - Funzionario di Amministrazione							
	V livello - Funzionario di Amministrazione	10	1		9			
Funzionari		10	1	0	9	0	0	0
C.T.E.R.	IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	3					3	3
	V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	1			1	1		
	VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	339	43	42	233	58	63	24
C.T.E.R.		343	43	42	234	59	66	27
Coll.ri Amm.ne	V livello - Collaboratore di Amministrazione							
	VI livello - Collaboratore di Amministrazione							
	VII livello - Collaboratore di Amministrazione	87	7	6	64	20	16	7
Coll.ri Amm.ne		87	7	6	64	20	16	7
Op.ri Tecnici	VI livello - Operatore Tecnico							
	VII livello - Operatore Tecnico	2					2	1
	VIII livello - Operatore Tecnico	72	11	11	46	8	15	5
Op.ri Tecnici		74	11	11	46	8	17	6
Op.ri Amm.ne	VII livello - Operatore di Amministrazione							
	VIII livello - Operatore di Amministrazione	8			7	5	1	
Op.ri Amm.ne		8	0	0	7	5	1	0
Totali Ente		1.302	124	109	1.019	228	159	60

La programmazione del piano di fabbisogno del personale 2013 – 2016 sotto rappresentata è stata sviluppata, pertanto, prevedendo l'applicazione della suddetta procedura di "reclutamento speciale" al fine di fornire l'opportunità al personale a tempo determinato, dotato di specifiche competenze professionali nell'ambito del settore della ricerca, di accedere nei ruoli dell'Ente, tramite concorso pubblico, L'Ente, pertanto, in relazione alla programmazione del fabbisogno di personale continuerà ad avvalersi, per un periodo coerente con la durata delle suddette procedure, anche del personale interessato alle procedure di reclutamento speciale.

Tab. 9

Livello e Profilo	2013							
	Da Bandire				Chiara Fama			Totale Budget Utilizzato
	U.d.P. Rec. Ord.	Budget Utilizzato Rec. Ord.	U.d.P. Rec. T.D.	Budget Utilizzato Rec. T.D.	Udp Originarie	U.d.P. Residue	Budget Utilizzato (C.F. Residue)	
DIRIGENTE DII FASCIA								
DIRIGENTE DII FASCIA								
I livello - Dirigente di Ricerca					3	2	-	
I livello - Dirigente Tecnologo								
II livello - I Ricercatore					4	2	-	
II livello - I Tecnologo								
III livello - Ricercatore	18	833.831	4	185.296				1.019.127
III livello - Tecnologo	2	92.648	3	138.972				231.620
IV livello - Direttore di Divisione r.e.							-	
IV livello - Funzionario di Amministrazione								
V livello - Funzionario di Amministrazione								
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.							-	
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.								
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	3	131.102	9	393.305				524.406
V livello - Collaboratore di Amministrazione							-	
VI livello - Collaboratore di Amministrazione								
VII livello - Collaboratore di Amministrazione			2	78.358				78.358
VI livello - Operatore Tecnico							-	
VII livello - Operatore Tecnico								
VIII livello - Operatore Tecnico								
VII livello - Operatore di Amministrazione							-	
VIII livello - Operatore di Amministrazione								
Totali	23	1.057.581	18	795.931	7	4	-	1.853.511
Trattamento Ordinario + Accessorio da Turn-Over		9.685.836						
Budget Annuale per Assunzioni da Turnover	20%	1.861.080						
Residuo		7.569						

Tab. 10

Livello e Profilo	2014													Totale Budget Utilizzato
	Da Bandire				Mobilità			Chiara Fama						
	U.d.P. Rec. Ord.	Budget Utilizzato Rec. Ord.	U.d.P. Rec. T.D.	Budget Utilizzato Rec. T.D.	U.d.P. Fondi Cnr	U.d.P. Altri	Budget Utilizzato	Udp Originarie Esterne	Udp Originarie Prog. Int.	U.d.P. esterne residue	Budget Utilizzato u.d.p. esterne	U.d.P. interne residue	Budget Utilizzato u.d.p. interne	
DIRIGENTE DI FASCIA														
DIRIGENTE DI FASCIA														
I livello - Dirigente di Ricerca								3			-	3	187.300	187.300
I livello - Dirigente Tecnologo														
II livello - IRicercatore								1	3	1	101.045	3	164.162	265.207
II livello - ITecnologo														
III livello - Ricercatore	20	926.479	13	602.211				2		2	152.525			1.681.215
III livello - Tecnologo	5	231.620	4	185.296										416.916
IV livello - Direttore di Divisione r.e.														
IV livello - Funzionario di Amministrazione														
V livello - Funzionario di Amministrazione	1	48.171												48.171
IV livello - Collaboratore Tecnico ER							2							
V livello - Collaboratore Tecnico ER														
VI livello - Collaboratore Tecnico ER	11	480.706	17	742.909										1.223.615
V livello - Collaboratore di Amministrazione														
VI livello - Collaboratore di Amministrazione														
VII livello - Collaboratore di Amministrazione			6	235.075										235.075
VI livello - Operatore Tecnico														
VII livello - Operatore Tecnico					1		40.715							40.715
VIII livello - Operatore Tecnico														
VII livello - Operatore di Amministrazione														
VIII livello - Operatore di Amministrazione														
Totali	37	1.686.975	40	1.765.491	1	2	40.715	3	6	3	253.570	6	351.462	4.098.212
Trattamento Ordinario + Accessorio da Turn-Over		8.232.709												
Budget Annuale per Assunzioni da Turnover	50%	4.116.354												
Residuo		18.142												

Tab. 11

Livello e Profilo	2015							
	Da Bandire				Mobilità			Totale Budget Utilizzato
	U.d.P. Rec. Ord.	Budget Utilizzato Rec. Ord.	U.d.P. Rec. T.D.	Budget Utilizzato Rec. T.D.	U.d.P. Fondi Cnr	U.d.P. Altri	Budget Utilizzato	
DIRIGENTE DI I FASCIA								
DIRIGENTE DI II FASCIA								
I livello - Dirigente di Ricerca								
I livello - Dirigente Tecnologo								
II livello - I Ricercatore								
II livello - I Tecnologo								
III livello - Ricercatore	27	1.250.747	13	602.211				1.852.958
III livello - Tecnologo	12	555.887	9	416.916				972.803
IV livello - Direttore di Divisione r.e.								
IV livello - Funzionario di Amministrazione								
V livello - Funzionario di Amministrazione	3	144.512						144.512
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.								
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.						1		
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	8	349.604	11	480.706				830.310
V livello - Collaboratore di Amministrazione								
VI livello - Collaboratore di Amministrazione								
VII livello - Collaboratore di Amministrazione			10	391.791				391.791
VI livello - Operatore Tecnico								
VII livello - Operatore Tecnico								
VIII livello - Operatore Tecnico	1	35.678	8	285.428				321.106
VII livello - Operatore di Amministrazione								
VIII livello - Operatore di Amministrazione	1	36.695	3	110.086				146.782
Totali	52	2.373.125	54	2.287.138	-	1	-	4.660.262
Trattamento Ordinario + Accessorio da Turn-Over		9.367.263						
Budget Annuale per Assunzioni da Turnover	50%	4.683.632						
Residuo		23.370						

Tab. 12

Livello e Profilo	2016				
	Da Bandire				Totale Budget Utilizzato
	U.d. P. Rec. Ord.	Budget Utilizzato Rec. Ord.	U.d.P. Rec. T.D.	Budget Utilizzato Rec. T.D.	
DIRIGENTE DI I FASCIA					
DIRIGENTE DI II FASCIA					
I livello - Dirigente di Ricerca					
I livello - Dirigente Tecnologo					
II livello - I Ricercatore					
II livello - I Tecnologo					
III livello - Ricercatore					
III livello - Tecnologo					
IV livello - Direttore di Divisione r.e.					
IV livello - Funzionario di Amministrazione					
V livello - Funzionario di Amministrazione					
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.					
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.					
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	21	917.711	8	349.604	1.267.315
V livello - Collaboratore di Amministrazione					
VI livello - Collaboratore di Amministrazione					
VII livello - Collaboratore di Amministrazione			8	313.433	313.433
VI livello - Operatore Tecnico					
VII livello - Operatore Tecnico					
VIII livello - Operatore Tecnico	1	35.678	10	356.785	392.463
VII livello - Operatore di Amministrazione					
VIII livello - Operatore di Amministrazione					
Totali	22	953.390	26	1.019.822	1.973.211
Trattamento Ordinario + Accessorio da Turn-Over		3.288.764			
Budget Annuale per Assunzioni da Turnover	60%	1.973.258			
Residuo		47			

Il piano complessivo risulta dalla sotto esposta tabella

Tab. 13

Livello e Profilo	Totale generale 2012 - 2016												
	Unità di Personale							Budget					
	Recl. Ord.	T.D.	Mobilità Fondi CNR	Mobilità Altri	Chiara Fama	Chiara Fama U.d.P. Interne	Totale U.d.P.	Recl. Ord.	T.D.	Mobilità Fondi CNR	Chiara Fama	Chiara Fama U.d.P. Interne	Totale Budget
DIRIGENTE DI I FASCIA													
DIRIGENTE DI II FASCIA													
I livello - Dirigente di Ricerca					2	3	5					187.300	187.300
I livello - Dirigente Tecnologo													
II livello - I Ricercatore					3	3	6				101.045	164.162	265.207
II livello - I Tecnologo													
III livello - Ricercatore	73	30			2		105	3.381.648	1.389.719		152.525		4.923.892
III livello - Tecnologo	25	16					41	1.158.099	741.183				1.899.282
IV livello - Direttore di Divisione r.e.													
IV livello - Funzionario di Amministrazione													
V livello - Funzionario di Amministrazione	4						4	192.683					192.683
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.					2		2						
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.					1		1						
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	74	45					119	3.233.839	1.966.524				5.200.363
V livello - Collaboratore di Amministrazione													
VI livello - Collaboratore di Amministrazione													
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	6	26					32	235.075	1.018.657				1.253.731
VI livello - Operatore Tecnico													
VII livello - Operatore Tecnico					1		1				40.715		40.715
VIII livello - Operatore Tecnico	2	18					20	71.357	642.212				713.569
VII livello - Operatore di Amministrazione													
VIII livello - Operatore di Amministrazione	1	3					4	36.695	110.086				146.782
Totale	185	138	1	3	7	6	340	8.309.396	5.868.381	40.715	253.570	351.462	14.823.523

La percentuale di utilizzo dei budget da destinare al reclutamento speciale è sotto rappresentata:

Tab. 14

Percentuale utilizzo budget riservato a t.d.		2012	2013	2014	2015	2016
Budget Annuale per Assunzioni da Turnover 13-16 (A)	12.634.324	2.258.556	1.861.080	4.116.354	4.683.632	1.973.258
Budget Utilizzato per T.D. (B)	5.868.381		795.931	1.765.491	2.287.138	1.019.822
Incidenza % di (B) su (A)	46,45%	0,00%	42,77%	42,89%	48,83%	51,68%

Tenuto conto di quanto sopra esposto, successivamente all'ottenimento delle prescritte autorizzazioni, l'Ente emanerà due bandi uno nel 2014 (avviando anche le procedure per l'assunzione dei "Chiara fama" con oneri a carico dell'Ente) ed uno nel 2015/2016 sulla base degli schemi sotto riportati:

Tab. 15

Bandi da Emanare nel 2014

Livello e Profilo	Totale generale 2012 - 2015												
	Unità di Personale						Budget						
	Recl. Ord.	T.D.	Mobilità budget ass.	Mobilità no budget ass.	Chiara Fama	Chiara Fama U.d.P. Interne	Totale U.d.P.	Recl. Ord.	T.D.	Mobilità budget ass.	Chiara Fama	Chiara Fama U.d.P. Interne	Totale Budget
DIRIGENTE DII FASCIA													
DIRIGENTE DIII FASCIA													
I livello - Dirigente di Ricerca					2	3	5						187.300
I livello - Dirigente Tecnologo													187.300
II livello - I Ricercatore					3	3	6				101.045	164.162	265.207
II livello - I Tecnologo													
III livello - Ricercatore	73	30			2		105	3.381.648	1.389.719		152.525		4.923.892
III livello - Tecnologo	25	16					41	1.158.099	741.183				1.899.282
IV livello - Direttore di Divisione r.e.													
IV livello - Funzionario di Amministrazione													
V livello - Funzionario di Amministrazione	4						4	192.683					192.683
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.				2			2						
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.				1			1						
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	53	37					90	2.316.128	1.616.920				3.933.048
V livello - Collaboratore di Amministrazione													
VI livello - Collaboratore di Amministrazione													
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	6	18					24	235.075	705.224				940.298
VI livello - Operatore Tecnico													
VII livello - Operatore Tecnico			1				1			40.715			40.715
VIII livello - Operatore Tecnico	1	8					9	35.678	285.428				321.106
VII livello - Operatore di Amministrazione													
VIII livello - Operatore di Amministrazione	1	3					4	36.695	110.086				146.782
Totali	163	112	1	3	7	6	292	7.356.007	4.848.559	40.715	253.570	351.482	12.850.312

Tab. 16

Bandi da Emanare nel 2015/2016

Livello e Profilo	Totale generale 2016									
	Unità di Personale					Budget				
	Recl. Ord.	T.D.	Chiara Fama	Chiara Fama U.d.P. interne	Totale U.d.P.	Recl. Ord.	T.D.	Chiara Fama	Chiara Fama U.d.P. interne	Totale Budget
DIRIGENTE DII FASCIA										
DIRIGENTE DII FASCIA										
I livello - Dirigente di Ricerca										
I livello - Dirigente Tecnologo										
II livello - I Ricercatore										
II livello - I Tecnologo										
III livello - Ricercatore										
III livello - Tecnologo										
IV livello - Direttore di Divisione r.e.										
IV livello - Funzionario di Amministrazione										
V livello - Funzionario di Amministrazione										
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.										
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.										
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	21	8			29	917.711	349.604			1.267.315
V livello - Collaboratore di Amministrazione										
VI livello - Collaboratore di Amministrazione										
VII livello - Collaboratore di Amministrazione		8			8		313.433			313.433
VI livello - Operatore Tecnico										
VII livello - Operatore Tecnico										
VIII livello - Operatore Tecnico	1	10			11	35.678	356.785			392.463
VII livello - Operatore di Amministrazione										
VIII livello - Operatore di Amministrazione										
Totali	22	26	-	-	48	953.390	1.019.822	-	-	1.973.211

3) Progressioni di livello ed attribuzione posizioni economiche ai livelli apicali (Livelli IV – VIII)

a) PROGRESSIONI ECONOMICHE - art. 53, comma 2, del CCNL 21 febbraio 2002

L'art. 4 - Opportunità di sviluppo professionale per il personale – del CCNL sottoscritto in data 15 maggio 2009 e relativo al periodo contrattuale 2006-2009, prevede la possibilità accedere, tramite selezione, all'attribuzione di posizioni economiche, di cui all'art. 53, comma 2, del CCNL 21 febbraio 2002, mediante l'attribuzione di tre successive posizioni.

Le procedure selettive per le progressioni di livello ed economiche vengono attivate, di norma, con cadenza biennale.

Si fa presente che l'ultima procedura selettiva ha riguardato l'attribuzione delle posizioni economiche di cui sopra con decorrenza 1° gennaio 2009.

La Tab. 17 evidenzia il numero di posizioni economiche che già oggetto di precedente deliberazione possono essere oggetto di procedura di selezione riguardanti l'anno 2012. In merito si evidenzia che il numero complessivo del personale in servizio nei livelli apicali riguardanti i profili di riferimento sono 1301. La selettività proposta, pertanto, è pari al 50% e viene evidenziata nella tabella sotto riportata. Il costo complessivo dell'operazione per l'anno 2012 è pari ad euro 943.828,64 gravante sul fondo per il finanziamento dell'accessorio.

Tab. 17

COSTO PROGRESSIONI ex ART. 53, CCNL 1998-2001
Decorrenza 1.1.2012

Indicati per posizione da conseguire

Profilo	Livello	UdP	Totale	% su org.	Importo annuo	Totale
Funzionario di Amm.ne	IV	121	60,5	50,00	1.198,18	72.489,89
Collaboratore di Amm.ne	V	223	111,5	50,00	1.040,66	116.033,59
Operatore di Amm.ne	VII	69	34,5	50,00	792,76	27.350,22
Collaboratore Tecnico E.R.	IV	640	320	50,00	1.198,18	383.417,60
Operatore Tecnico	VI	248	124	50,00	911,55	113.032,20
						-
TOTALE		1.301	651	50,00		712.323,50

Oneri (32,5 % medio) 231.505,14

TOTALE COSTO 943.828,64

La Tab. 17 evidenzia il numero di posizioni economiche che potrebbero essere oggetto di procedura di selezione riguardanti l'anno 2014. In merito si evidenzia che il numero complessivo del personale in servizio nei livelli apicali riguardanti i profili di riferimento si prevedono pari a n. 1262. La selettività proposta, pertanto, è pari al 50% e viene evidenziata nella tabella sotto riportata. Il costo complessivo dell'operazione per l'anno 2014 è pari ad euro 914.815,79 con oneri a carico del fondo per il finanziamento dell'accessorio.

La percentuale di selettività presa in considerazione è inferiore a quella attuata negli anni precedenti ed allineata, per uniformità di trattazione, con quanto previsto dalle attuali disposizioni riguardanti le progressioni del personale interno nell'ambito di aree diverse.

Tab. 18

COSTO PROGRESSIONI ex ART. 53, CCNL 1998-2001
Decorrenza 1.1.2014

Indicati per posizione da conseguire

Profilo	Livello	UdP	Totale	% su org.	Importo annuo	Totale
Funzionario di Amm.ne	IV	114	57	50,00	1.198,18	68.296,26
Collaboratore di Amm.ne	V	223	111,5	50,00	1.040,66	116.033,59
Operatore di Amm.ne	VII	66	33	50,00	792,76	26.161,08
Collaboratore Tecnico E.R.	IV	617	308,5	50,00	1.198,18	369.638,53
Operatore Tecnico	VI	242	121	50,00	911,55	110.297,55
						-
TOTALE		1.262	631	50,00		690.427,01

Oneri (32,5 % medio) 224.388,78

TOTALE COSTO 914.815,79

b) PROGRESSIONI ECONOMICHE - art. 54, comma 2, del CCNL 21 febbraio 2002

Per quanto riguarda le progressioni di livello previste dall'art. 54 del CCNL stipulato in data 21.2.2002, l'art. 8, comma 4, CCNL 7.4.2006 sancisce la cadenza, di norma, biennale dell'espletamento delle relative procedure selettive.

Si ritiene, pertanto di poter programmare per il triennio due ulteriori procedimenti, rispettivamente con decorrenza 2014 e 2015, secondo il dettaglio contenuto nelle apposite colonne delle tabelle 2 e 3 ed elaborato tenendo conto della previsione del personale in servizio in possesso del requisito di anzianità richiesto dalla norma contrattuale. Tali procedure trovano capienza nella rimodulazione della dotazione organica dell'Ente.

Si evidenzia che l'onere derivante dai procedimenti sopra esposti per l'art. 54 è a carico del Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio, pertanto, non comporta aggravio aggiuntivo sul bilancio dell'Ente. Il predetto fondo, infatti, nel suo ammontare complessivo è determinato secondo precisi criteri contrattuali e nei limiti di specifiche norme di carattere generale, quali leggi finanziarie o norme di contenimento della spesa per il personale della P.A.. L'importo complessivo, pertanto, costituisce un limite nell'utilizzo delle risorse finalizzate agli istituti accessori di riferimento.

Resta l'obbligo della contrattazione integrativa per quanto riguarda la determinazione dei criteri di selezione nonché la rimodulazione dei singoli istituti finanziati gravanti sul predetto fondo, fra i quali va individuata anche la quota da destinare al finanziamento delle procedure sopra indicate nei limiti degli importi sopra definiti.

Va, inoltre, precisato che l'attuale normativa in materia di trattamento economico del personale non consente incrementi retributivi fino al 31.12.2014, come previsto dall'art.9 del D.L. n. 78/2010, modificato in ultimo dal DPR 4 settembre 2013, n. 122, oltre il trattamento in godimento al 31.12.2010, di conseguenza l'attribuzione della nuova posizione economica o livello retributivo potrà avere effetto esclusivamente giuridico fino a tale data, senza possibilità di recupero del pregresso dalla data di cessazione degli effetti del blocco. Inoltre le risorse destinate a tali procedimenti saranno congelate senza possibilità di diverso utilizzo.

4) Procedure di mobilità di personale

L'art. 30 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato da ultimo dal D.L. n. 138/2011 prevede che *"le Amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Le amministrazioni devono in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni, fissando preventivamente i criteri di scelta. Il trasferimento e' disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale e' o sarà*

assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire”.

Il comma 2 bis del citato articolo dispone, inoltre, che le Amministrazioni pubbliche, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza ...”.

Nel rispetto della normativa vigente, si procederà all'emanazione di un bando aperto di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in relazione alla assegnazione alle Strutture dell'Ente dei nuovi posti da bandire ed autorizzati con esclusione delle procedure previste per il reclutamento speciale.

Si richiama, inoltre, la deroga prevista dall'articolo 24, comma 4, del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128 secondo cui "Gli enti pubblici di ricerca possono procedere al reclutamento per i profili di ricercatore e tecnologo, nei limiti delle facoltà assunzionali, senza il previo espletamento delle procedure di cui all'articolo 34-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

5) Altri interventi in materia di applicazione del CCNL

Con riferimento agli altri interventi in materia di attuazione del CCNL nel periodo di riferimento sono stati avviati i procedimenti inerenti l'anticipo di fascia per ricercatori e tecnologi ed è in fase di avvio la procedura per l'attribuzione dell'indennità di valorizzazione professionale al personale CTER di IV livello, istituti che non impattano sulla capienza della dotazione organica dell'Ente.

3.5. Dematerializzazione

3.5.1. Attuazione del processo di dematerializzazione

L'obiettivo generale di graduale digitalizzazione di tutti i processi amministrativi, rientra tra le priorità strategiche previste dall'Ente per il triennio 2014-2016.

La dematerializzazione costituisce una delle linee di azione più significative per la riduzione della spesa pubblica, in termini sia di risparmi diretti (carta, spazi, ecc.), sia di risparmi indiretti (tempo, efficienza, ecc.) ed è uno dei temi centrali della Riforma della Pubblica amministrazione. Dal 25/01/2011 è entrato in vigore il nuovo Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) come disciplinato da Decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 235.

In ambito CNR, al fine di semplificare i procedimenti amministrativi e renderli più efficienti, già dal 2007 è stata attivata l'applicazione denominata SIPER (Servizi In linea per il PERSONALE). Al fine di ottemperare alle previsioni in materia, implementando l'applicativo SIPER, si sta provvedendo all'informatizzazione di diversi processi, alcuni dei quali già pienamente operativi ed altri in fase di predisposizione, consentendo l'invio e la ricezione on-line anche di documenti a rilevanza giuridico-amministrativa.

Procedimenti già disponibili su SIPER

Cedolini – Il D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, recante “Codice dell'amministrazione digitale”, ha introdotto disposizioni volte ad un progressivo incremento nella Pubblica Amministrazione della gestione documentale informatizzata ed alla conseguente sostituzione dei supporti cartacei in favore di documenti informatici. Il processo di dematerializzazione, ha avuto tra i primi effetti tangibili presso il nostro Ente, l'introduzione - nel 2006 - del cedolino paga in formato .pdf consultabile su sito web.

CUD – Nell'ottica di attuazione del processo di dematerializzazione previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale sono stati resi disponibili i modelli CUD per anno di riferimento.

Detrazioni d'Imposta - La legge finanziaria 2008 ha stabilito che il lavoratore dipendente, per beneficiare delle detrazioni di imposta di cui agli artt. 12 e 13 del DPR 917/1986 (TUIR), deve dichiarare annualmente di averne diritto, indicando le condizioni di spettanza nonché il codice fiscale delle persone per cui si usufruisce delle detrazioni (cfr. Circolare Agenzia delle Entrate n. 15/E del 5 marzo 2008 ed art. 23 comma 2 lettera a) del DPR 600/1973). In relazione a tale previsione, per poter assolvere compiutamente ed in tempi brevi ai conseguenti adempimenti obbligatori, è stato predisposto, con effetto a partire dall'anno d'imposta 2008, un nuovo procedimento informatico che consente al personale CNR di inviare in tempo reale al CNR la dichiarazione annuale delle detrazioni d'imposta, comunicando telematicamente i dati del proprio nucleo familiare e quelli delle detrazioni

fiscali, con le eventuali variazioni. Il nuovo procedimento ha sostituito quello precedentemente utilizzato tramite moduli cartacei.

Telelavoro - In attuazione di quanto stabilito dall'art. 21 del CCNL del 21 febbraio 2002 e dell'art. 19 del CCNL del 13 maggio 2009 in data 31 marzo 2010, con deliberazione n. 65/2010, il Consiglio di Amministrazione ha approvato uno specifico "Disciplinare per l'applicazione del Telelavoro nel CNR.

In riferimento a quanto disposto dall'art. 3 del Disciplinare, si è concluso il procedimento per l'assegnazione dei contratti di Telelavoro, relativamente al biennio 2011-2012 tramite l'ausilio di una apposita procedura informatica disponibile alla voce applicativa "Telelavoro" presente in SIPER, che consente di predisporre telematicamente i documenti e le comunicazioni previsti.

Legge 104 – La legge 4 novembre 2010 n. 183, in vigore dal 24 novembre 2010, ha introdotto con l'art. 24 significative innovazioni nell'ambito della disciplina per l'ammissione ai benefici di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992, nonché allo stesso regime di fruizione dei permessi per assistenza a persone con disabilità grave riconosciuta ai sensi dell'art. 3, co. 3, della stessa legge.

Peraltro, l'art. 24 della predetta legge n. 183/2010 ha disposto l'istituzione di una banca dati informatica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica per la raccolta e gestione dei dati di fruizione dei permessi predetti come comunicato con Circolare CNR n. 3/2011 del 20/01/2011.

Per ottemperare alle suddette prescrizioni è stata attivata una nuova procedura telematica per la compilazione e la trasmissione delle domande per la richiesta di ammissione ai benefici ex art. 33 della L. 104/1992 tramite l'applicazione SIPER. Ciò consente che tutti i dati acquisiti siano direttamente recepiti dal programma di gestione per essere poi trasmessi conformemente alla richiesta del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Contributo Asili nido – con la circolare CNR n. 25/2011 del 28 luglio 2011 è stata comunicata l'attivazione della nuova procedura informatica che consente al dipendente CNR di compilare, stampare e trasmettere la domanda per l'attribuzione dei contributi per asili nido.

Sussidi - con la circolare CNR n. 43/2011 del 21 novembre 2011 sono state fornite istruzioni per la presentazione delle domande per l'attribuzione dei benefici di natura assistenziale e sociale attraverso l'accesso al sistema Servizi in linea per il Personale (SIPER).

Borse di studio – con la circolare CNR n. 20/2012 del 5 luglio 2012 è stata comunicata l'attivazione della nuova procedura informatica che consente al dipendente CNR di visionare i bandi, compilare, stampare, trasmettere la domanda per l'attribuzione di borse di studio a favore dei figli dei dipendenti

Albi professionali interni - Con circolare CNR n. 20/2013 è stata data comunicazione dell'istituzione di un elenco interno del CNR riguardante i dipendenti dell'Ente che risultano iscritti ad uno degli albi/registri professionali riconosciuti dalla legge ovvero abilitati all'esercizio di una professione per la quale è richiesta l'iscrizione in un apposito albo/registo. Attraverso l'accesso al sistema Servizi in linea per il Personale (SIPER) i dipendenti iscritti ad uno degli albi professionali riconosciuti dalla legge o

abilitati all'esercizio di una professione per la quale è richiesta l'iscrizione in un apposito albo possono darne comunicazione nell'apposito campo "*Albo professionale interno*" della Sezione "*Comunicazioni al CNR*". In particolare, i dipendenti che comunicano i dati relativi ad iscrizione/abilitazione potranno essere presi in considerazione per l'affidamento di incarichi e la partecipazione ad iniziative compatibilmente con le attività programmate. L'affidamento e lo svolgimento degli incarichi eventualmente assegnati avverrà con il coordinamento del Direttore Generale e previa acquisizione del parere favorevole del Dirigente/Direttore della Struttura di afferenza. Al fine di agevolare la fase di valutazione si è provveduto ad integrare il sistema SIPER prevedendo la funzione di stampa di report riguardanti la totalità degli iscritti con possibilità di considerare le iscrizioni a singoli albi e registri.

Entro il 2014 anche i procedimenti relativi agli adempimenti sotto riportati saranno disponibili su SIPER e totalmente informatizzati:

Anagrafe delle prestazioni – E' stato costituito un Gruppo di lavoro che ha effettuato l'analisi funzionale finalizzata alla realizzazione ed all'avvio di una procedura telematica a supporto dell'invio delle comunicazioni di cui all'art. 53 del Decreto Legislativo n. 165/2001 al fine di ottemperare, nei tempi prescritti, agli adempimenti a carico dell'Ente in seguito alla creazione del nuovo sistema integrato per la comunicazione degli adempimenti delle PP.AA. gestiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica "PERLA PA" secondo quanto indicato nella Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5/2011 del 25/03/2011. *E' in fase di sviluppo la procedura telematica a supporto dell'adempimento.*

Conto Terzi – E' in corso di definizione la formazione di un Gruppo di lavoro per l'analisi funzionale e lo sviluppo dei componenti applicativi necessari per l'inserimento, tramite apposito form on-line dei dati relativi alle attività conto terzi prestate dal personale CNR.

Formazione del personale – Oltre alla già realizzata dematerializzazione del processo di attribuzione dei finanziamenti della formazione individuale (che sarà descritta più avanti, in un apposito paragrafo) e sempre nell'ottica di una progressiva dematerializzazione di tutti i flussi informativi inerenti la formazione del personale, è in fase di studio una procedura informatizzata per la presentazione dei piani di formazione generale annuali, da sottoporre al CdA per le valutazioni di merito come previsto dal vigente ROF. Tale passo consentirà, alla stregua di quanto realizzato per la formazione individuale, una gestione più agile delle fasi di programmazione (da parte dei Dipartimenti CNR e delle strutture primarie dell'amministrazione centrale), approvazione (da parte del CdA), realizzazione (a cura dei Dipartimenti CNR/SPR Formazione del Personale), rendicontazione (da parte delle strutture fruitrici) dei percorsi formativi di carattere generali finanziati.

Sempre per quanto concerne la Formazione del personale, è stata realizzata in SIPER una apposita funzionalità che consente la gestione dell'accesso dei dipendenti ad un programma di formazione a

distanza relativo all'utilizzo di software Microsoft, predisposto dall'Ufficio Formazione del CNR. Queste funzionalità prevedono una tripla fase: la prima è la fase che consente l'iscrizione, da parte dei dipendenti, alle sessioni formative; la seconda fase consente la validazione delle richieste da parte dei Direttori responsabili; la terza, gestita dall'Ufficio Formazione del CNR, è relativa alla effettiva assegnazione dei contenuti formativi ai dipendenti.

Le funzionalità descritte sono state sviluppate in maniera flessibile in modo da garantirne l'utilizzo per la gestione degli accessi a qualsiasi programma di formazione a distanza organizzato, anche in futuro, dal CNR.

3.5.2. Dematerializzazione delle procedure concorsuali

Nello specifico, in relazione alle procedure concorsuali, è in atto un processo finalizzato alla reingegnerizzazione dei flussi informativi, nonché alla digitalizzazione dei più onerosi processi gestionali. In particolare, è in corso di definizione il sistema di acquisizione on-line delle candidature per il reclutamento del personale dipendente e degli altri rapporti di lavoro e formazione, già utilizzato in via sperimentale nel corso degli anni precedenti.

Sarà disponibile, quindi, una banca dati informatizzata contenente ogni notizia utile relativa ai candidati, favorendo una gestione più rapida ed efficace della procedura e della comunicazione con i candidati medesimi. Ciò costituisce un contributo di rilievo alla semplificazione e all'economicità delle procedure per l'amministrazione e per il cittadino, nel rispetto dell'imparzialità e della trasparenza.

3.5.3. Dematerializzazione delle procedure di gestione del trattamento economico del personale

E' stata realizzata una procedura per la gestione delle proposte avanzate dai Direttori/Dirigenti per l'attribuzione dell'indennità di responsabilità al personale appartenente ai livelli IV-VIII, disponibile nell'ambito dell'applicativo in rete "Gestione Istituti". E' in programma lo sviluppo di tale procedura per consentire la gestione on-line dei procedimenti inerenti all'attribuzione di indennità e compensi accessori al personale, quali le indennità derivanti da specifiche attività o responsabilità (rischio, responsabilità, posizione, cassa, ecc.) o inerenti la gestione della performance (produttività).

3.5.4. Dematerializzazione delle procedure per la rendicontazione di progetti finanziati

E' in corso lo studio per il completamento di un applicativo, già in parte realizzato, per la gestione del processo di gestione amministrativo-contabile dei progetti finanziati da fonti esterne. Tale strumento fornirà uno strumento uniforme e aggiornato in tempo reale rispetto al continuo evolversi della

regolamentazione del settore e consentirà di rispettare con maggiore certezza le scadenze, spesso estremamente ristrette, per la presentazione della relativa documentazione.

Una sezione di tale applicativo, da rendere disponibile in tempi brevi, fornirà tutti i dati sul costo del personale impiegato nei progetti finanziati, che costituisce gran parte dei fondi erogati da rendicontare.

3.5.5. Dematerializzazione delle procedure per la richiesta di finanziamento della formazione individuale

Al fine di dematerializzare la procedura, finora cartacea, per la richiesta di finanziamento della formazione individuale è stata realizzata una procedura informatica (ora in fase di test) in grado di gestire tutto il processo di assegnazione della formazione individuale al personale CNR richiedente, così come disciplinato dall'ultimo accordo sottoscritto nel settembre 2007 tra l'Ente e le OO.SS. Tale processo viene gestito attraverso la già citata applicazione SIPER.

Le domande per l'accesso ai fondi destinati al finanziamento della formazione individuale dovranno essere presentate in modalità telematica, attraverso la compilazione del relativo modulo on line sviluppato all'interno della procedura informatica SIPER – Servizi in Linea per il Personale.

L'informatizzazione di tutto il processo (che include la presentazione delle domande, la valutazione da parte dei direttori, la produzione e pubblicazione della graduatoria da parte della SPR Formazione del Personale) consentirà una gestione più efficace e trasparente di tutte le sue fasi, dall'acquisizione delle richieste formative fino alla predisposizione e pubblicazione della graduatoria finale delle domande finanziate.

L'informatizzazione di tutto il processo di finanziamento della formazione del personale comporta molteplici vantaggi, come una programmazione più efficace degli interventi formativi, vale a dire maggiormente rispondente ai bisogni reali del personale e capace di cogliere anche istanze innovative nonché la successiva mappatura delle conoscenze e competenze acquisite dal personale destinatario della formazione.

Altri vantaggi, non di minore importanza, riguardano la possibilità di produrre statistiche sui dati presenti negli archivi informatici finalizzate al perfezionamento dei processi ed alla ottimizzazione delle risorse (per esempio, la stipula di convenzioni con enti con i quali emerge una stretta collaborazione su attività di formazione o semplicemente l'ottenimento di tariffe agevolate per corsi di formazione frequentati da più esponenti CNR, ecc.).

Trattandosi di attività riguardanti il personale, tutte le novità indicate saranno oggetto di informativa alle OO.SS. e saranno contenute in apposita Circolare del CNR di prossima emanazione.

3.6. FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.6.1. Formazione del personale

La formazione, la crescita professionale e l'internazionalizzazione delle competenze del personale in servizio sono ritenute dal CNR fondamentali ed essenziali nell'ambito della programmazione e gestione delle risorse umane. L'Ente intende quindi proseguire nell'attuazione di percorsi formativi che valorizzino tutte le professionalità di cui si avvale e nel contempo, accrescano la capacità competitiva nell'ambito della gestione della ricerca pubblica.

Gli interventi formativi che vengono proposti tengono conto delle previsioni degli articoli 51 e 61 del CCNL relativo al personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21.02.2002, degli articoli 7-bis e 57 del D.Lgs. n. 165/2001 e dei più recenti interventi normativi che sollecitano di fatto tutte le Pubbliche Amministrazioni ad una formazione mirata e continua del proprio personale. Tali interventi vengono inoltre programmati in ottemperanza a quanto dettato dall'art. 6 comma 13 del D.L. n. 78/2010 che, in un'ottica di forte contenimento delle spese dispone che le Amministrazioni Pubbliche svolgano prioritariamente l'attività di formazione tramite la Scuola superiore della pubblica amministrazione ovvero tramite i propri organismi di formazione.

I piani formativi elaborati annualmente mirano ad assicurare al personale in servizio strumenti e supporti necessari all'avvio e al prosieguo dell'attività professionale in un'ottica di accrescimento delle competenze amministrative, tecniche, scientifiche e per il trasferimento tecnologico, attraverso corsi di contenuto generale, necessari al potenziamento e sviluppo delle specifiche competenze delle strutture e percorsi specifici di accrescimento e sviluppo delle diverse professionalità presenti nelle strutture dell'Ente. I piani tengono, inoltre, conto delle iniziative di formazione e sviluppo professionale proposte dai Dipartimenti dell'Ente, come stabilito nello stesso Statuto del CNR.

L'intera gestione del ciclo della formazione del personale del CNR tende, inoltre, anche al raggiungimento di obiettivi di efficienza.

L'Ente, alla luce della riforma della Pubblica Amministrazione attuata con il D. Lgs. n. 150 del 2009 e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica in merito al contenimento delle spese (cfr. Circolare DFP n. 10/2010), in base alle competenze su cui investire in termini di formazione e aggiornamento e al fine di assicurare una formazione mirata e continua del proprio personale per il raggiungimento degli obiettivi assegnati alle diverse strutture, ritiene di proseguire nella rilevazione dei reali fabbisogni formativi di ciascuna struttura, così da rendere sistematica la ricognizione sulle competenze professionali già presenti, per una gestione efficiente ed adeguata delle risorse umane.

E' il caso di evidenziare, però, che il DL n. 78/2010 (cui la stessa Circolare DFP 10/2010 fa riferimento), ponendosi come obiettivo il contenimento della spesa per il personale delle P.A., ha reso il compito della SPR Formazione del Personale del CNR particolarmente complesso obbligando il CNR a stanziare,

a partire dal 2011, non oltre il 50% delle risorse stanziare per attività di formazione nell'anno 2009, eccezionalmente più basse rispetto al valore storico degli anni precedenti.

L'applicazione cieca di tale norma, peraltro ribadita nel settembre 2013 dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del MEF (e ripresa dal MIUR) in risposta ad un quesito presentato nel luglio 2013 dal CNR sull'applicazione dell'art. 6, comma 13, del DL n. 78/2010, porta il CNR a stanziare annualmente 200.000 euro a fronte dei 2.582.000 euro stanziati in precedenza, con evidenti ripercussioni sulla effettiva possibilità di finanziare validi programmi di formazione ed aggiornamento del personale.

E' del tutto evidente l'irrazionalità della disposizione in merito alla quale si sollecita una forte presa di posizione da parte dell'Ente, al fine di consentire la programmazione di un piano di formazione adeguato alla consistenza numerica ed alla rilevanza professionale del personale del CNR.

3.6.2. Piano di formazione del personale 2014 - 2016

Nel luglio 2010 è stata pubblicata l'ultima Circolare CNR che disciplina il finanziamento della formazione (sia individuale che generale) per il personale del CNR. Le risorse destinate alla formazione sono state pari ad € 2.982.000,00, da imputare sulla voce di spesa 1.01.064 - *Formazione professionale ed aggiornamento del personale di cui ai CC.C.N.L.*

In particolare, per quanto riguarda la formazione generale, il piano unico della formazione generale (unico perché raggruppa in un unico documento i piani della formazione generale di tutti i Dipartimenti e delle strutture primarie della amministrazione centrale) presentato ai sensi della Circolare n. 14/10 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 13 del 25/01/2012.

Successivamente a tale data sono stati avviati tutti gli adempimenti necessari per l'assegnazione alle relative strutture delle risorse richieste per la realizzazione dei programmi di formazione individuale e generale del personale di afferenza.

Essendo tale piano particolarmente elaborato e trattando materie in continua evoluzione, esso risulta, ad oggi, non ancora completato.

Pertanto, per il triennio 2014-2016 si prevede il completamento della fase esecutiva del piano di formazione, con l'erogazione delle ultime iniziative formative individuali e generali finanziate.

L'Ente proseguirà, nel contempo, la partecipazione al Corso organizzato dalla Scuola di Formazione del personale addetto alla gestione delle Istituzioni Universitarie e degli Enti Pubblici di Ricerca di Bressanone.

Gli incontri mirano all'approfondimento di temi di attualità, con la prospettiva di: individuare criteri, metodi e soluzioni idonei a dare le migliori risposte ai problemi di integrazione tra ricercatori e

struttura tecnico-amministrativa; comprendere i cambiamenti profondi del sistema, consentire il dialogo ed una conoscenza con chi ha responsabilità di governo e con gli stakeholder, costruire una rete salda di legami professionali ed umani, fornire strumenti e metodi per la soluzione dei problemi immediati; favorire il confronto tra gli Enti Pubblici di Ricerca su temi di maggiore attualità ed identificare possibili prospettive di linee evolutive per il sistema ricerca, per il ruolo fondamentale che ha nello sviluppo culturale ed economico del Paese.

Proseguiranno le iniziative di formazione in tema di trasferimento tecnologico, per la diffusione delle conoscenze ed innovazioni verso il mondo produttivo e dei servizi, la realizzazione di spin off, la valorizzazione dei risultati della ricerca, della proprietà intellettuale.

Il CNR ritiene di proseguire e rendere sistematica la ricognizione sul reale fabbisogno formativo del personale in servizio per predisporre i diversi piani di formazione per il personale in servizio. Tale ricognizione contribuisce ad una più efficace ed efficiente gestione del personale in un'ottica di valorizzazione delle competenze e delle conoscenze del personale stesso, all'avvio di percorsi formativi correlati agli obiettivi delle strutture ed a investire in iniziative di formazione sempre più mirate in un'ottica di miglioramento dell'efficienza dei piani formativi attuati.

E', inoltre, in fase di progettazione, unitamente alla STPR Reti e Sistemi Informativi, la realizzazione di un progetto pilota di Formazione a Distanza (FAD) riguardante un particolare aspetto della gestione amministrativo-contabili, vale a dire la gestione delle Missioni del personale all'interno del CNR.

Nello specifico esso illustrerà al personale amministrativo dell'Ente le novità in materia di missioni del personale, oggetto negli ultimi anni di numerosi interventi normativi. Il percorso di Formazione a Distanza si focalizzerà sia su contenuti di carattere normativo che su contenuti, decisamente più corposi, a carattere pratico dove saranno illustrate nei dettagli le funzionalità previste dalla procedura contabile SIGLA per la gestione delle missioni del personale.

L'Ufficio Formazione del CNR ha inoltre pianificato per il 2014, unitamente ad altri Enti di Ricerca ed in collaborazione con il MIP Politecnico di Milano – Scuola di Management per l'Università, gli Enti di Ricerca e le Istituzioni Scolastiche, un percorso di formazione manageriale orientato alle esigenze specifiche dei Direttori di Istituto del CNR con l'obiettivo di fornire conoscenze e strumenti di management che assicurino la capacità di pianificare, organizzare, controllare i processi, le risorse finanziarie e quelle umane.

L'obiettivo del corso è quello di promuovere modelli di gestione di tipo manageriale volti a soddisfare i requisiti di efficienza organizzativa nella gestione delle strutture dirette, e di efficacia per le azioni da intraprendere in relazione agli obiettivi assegnati.

Il percorso di formazione è incentrato sulle seguenti tematiche: la pianificazione strategica, leadership e management, la pianificazione operativa, la gestione delle risorse finanziarie, le competenze

organizzative, la gestione dei processi e dei progetti, la gestione delle risorse umane. Esso si svolgerà nell'arco di otto mesi (presumibilmente da marzo a novembre 2014).

3.6.3. Avvio di un programma di formazione e-learning su software Microsoft

Sarà presto avviato un programma di formazione in modalità e-learning sull'utilizzo dei più diffusi software Microsoft, sia sistemi operativi (p.e. le varie versioni di Windows), che applicativi (p.e. le varie versioni di Office, ma anche gestori di posta elettronica, ecc.).

L'Ente ha, infatti, acquisito le opportunità formative offerte dalla Microsoft IT Academy, una apposita piattaforma informatica predisposta per consentire l'erogazione di programmi di formazione in modalità e-learning sull'utilizzo dei prodotti software di Microsoft.

L'utilizzo della modalità e-learning consente un più efficiente impiego delle risorse (sia finanziarie che risorsa tempo), unitamente ad una più ampia fruibilità dei percorsi di formazione ed una maggiore diversificazione dell'offerta formativa.

E' importante precisare che i citati percorsi formativi non rientrano nelle attività di formazione del personale disciplinate dall'Accordo sottoscritto dall'Amministrazione del CNR con le OO.SS. nel settembre del 2007, ma si aggiungono ad esse e pertanto verranno realizzate senza alcuna spesa aggiuntiva che intacchi le risorse finanziarie destinate ai percorsi formativi (individuali/generali) disciplinati dal citato Accordo.

3.7. LE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITA': Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il CNR intende proseguire nel sostenere e promuovere iniziative volte all'attuazione delle politiche orientate ad una organizzazione del lavoro che valorizzi tutte le differenze e le abilità per una migliore qualità del lavoro.

Il CNR ritiene pertanto di dover supportare le attività del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG)¹.

In merito alle politiche di parità, pari opportunità e di contrasto ad ogni forma di discriminazione il CNR, affinché si possa perseguire l'obiettivo di una uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale ed una valorizzazione delle caratteristiche di genere, intende inoltre proseguire, rafforzandole, le seguenti linee di azioni:

¹ Il Comitato Unico di Garanzia è stato costituito con Provvedimento n. 38 del 27 maggio 2011 a firma del Direttore Generale;

- Azioni volte all'acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e alla rilevazione ed elaborazione di dati per statistiche di genere, consolidando all'interno dell'Ente una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche, attivando ricerche mediante questionari e/o interviste al personale dell'Ente sui temi dell'organizzazione del lavoro;
 - Azioni volte all'identificazione delle discriminazioni di genere, analizzando e monitorando le dinamiche di carriera di tutto il personale;
 - Azioni volte a rimuovere gli ostacoli, anche di ordine culturale, che impediscono il raggiungimento del benessere organizzativo;
 - Azioni per il contrasto a politiche che possano rivelarsi discriminatorie e vessatorie e che finiscano per impedire o rallentare un positivo inserimento nel mondo del lavoro;
 - Azioni volte al miglioramento delle condizioni lavorative ed ambientali, attraverso l'adozione di strategie per la promozione di una cultura contro il "rischio di genere" che favorisca il benessere organizzativo, e la prevenzione in termini di salute e sicurezza (DLgs 81/08);
-
- Azioni di sostegno straordinario al personale in condizioni di disagio personale e/o familiare, fra cui forme di flessibilità del lavoro per agevolare il superamento di specifiche situazioni di difficoltà dei dipendenti o dei loro familiari; facilitazioni per il reinserimento del dipendente che si trovi nelle condizioni di non poter partecipare attivamente al lavoro per lunghi periodi, per cause familiari o particolari condizioni psico-fisiche; realizzazione di asili nido aziendali sulla base di fondi messi a disposizione dalle Regioni o di altri enti;
 - Azioni per la valorizzazione delle competenze e dei percorsi professionali della componente femminile dell'Ente, tra cui percorsi formativi volti a promuovere competenze specifiche e professionali, anche non presenti nell'Ente, attitudine e capacità dirigenziali delle donne negli Istituti e nell'Amministrazione Centrale, forme di valorizzazione dei progetti e delle iniziative scientifiche proposti e/o diretti da donne che vedano la partecipazione di un'alta percentuale di ricercatrici e tecnologhe, e per tutte le iniziative di divulgazione che prevedano un'elevata percentuale di partecipazione femminile;

- Azioni di riequilibrio della rappresentanza di genere nelle posizioni di responsabilità, di direzione e nelle commissioni e gruppi di lavoro, nelle commissioni di esame agendo in ogni caso in un'ottica genere nell'attribuzione degli incarichi, garantendo l'equilibrio della presenza di un terzo di donne in tutte le commissioni e gruppi di lavoro;
- Azioni volte a promuovere un'analisi di bilancio ("bilancio di genere") con l'obiettivo finale di promuovere una lettura delle spese disaggregata in funzione del genere per definire, rafforzare, valorizzare quegli impegni programmatici.