

PIANO DI FABBISOGNO DEL PERSONALE

2018-2020

Premessa.....	3
1. Riferimenti normativi.....	3
2. Analisi della situazione attuale	6
2.1 Personale in servizio	6
2.2 Fabbisogno di personale.....	9
3. Risorse finanziarie destinate a nuove assunzioni.....	10
3.1 Risorse da turn over	10
3.2 Limite di spesa	11
4. Processo di Stabilizzazione	13
4.1 Criteri del processo della stabilizzazione	13
4.2 Tempistica delle stabilizzazioni.....	13
5. Piano delle nuove assunzioni.....	14
5.1 Passaggio a full time del personale assunto negli anni precedenti in regime di part-time.....	14
5.2 Reclutamento e assunzioni a fronte del 50% del personale stabilizzato ai sensi dell'Art. 20, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.....	15
5.3 Sviluppo di carriera del personale in servizio come strumento di incentivazione e gratificazione del lavoro svolto.....	17
6. Verifica del rispetto dei limiti annui di spesa di personale.....	18
7. Riepilogo assunzioni e relativi oneri	20

Premessa

Il Piano di Fabbisogno del personale dell'Ente per gli anni 2018-2020 è predisposto tenendo conto della normativa vigente in materia, così come innovata dalle disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 218/2016 "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124" e tenendo conto di quanto disposto dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

1. Riferimenti normativi

L'art. 7 del D.Lgs. n. 218/2016 prevede che "1. **Gli Enti, nell'ambito della loro autonomia, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma Nazionale della Ricerca di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204, tenuto conto delle linee di indirizzo del Ministro vigilante e dei compiti e delle responsabilità previsti dalla normativa vigente, ai fini della pianificazione operativa, adottano un Piano Triennale di Attività, aggiornato annualmente, con il quale determinano anche la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale.**

...omissis...

3. **Nell'ambito dell'autonomia loro riconosciuta, e coerentemente con i rispettivi Piani Triennali di Attività, gli Enti determinano la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale, nel rispetto dei limiti derivanti dalla legislazione vigente in materia di spesa per il personale".**

Il successivo articolo 9 "Fabbisogno, budget e spese di personale" prevede che " **Gli Enti, nell'ambito della rispettiva autonomia, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, nel rispetto dei limiti massimi di tale tipologia di spesa, definiscono la programmazione per il reclutamento del personale nei Piani Triennali di Attività di cui all'articolo 7".**

Il comma 2 del medesimo articolo prevede quindi che **l'indicatore del limite massimo alle spese di personale sia calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio.**

Negli Enti di ricerca, la possibilità di assunzione è sostenibile qualora tale rapporto non superi l'80 per cento e comunque fino a concorrenza di tale percentuale.

Il calcolo delle spese complessive del personale è dato dalla somma algebrica delle spese di competenza dell'anno di riferimento, comprensive degli oneri a carico dell'amministrazione, al netto di quelle sostenute per personale con contratto a tempo determinato la cui copertura sia stata assicurata da finanziamenti esterni di soggetti pubblici o privati.

L'Art. 9 comma 6 del medesimo decreto stabilisce che in riferimento al comma 2 "si applicano i seguenti criteri:

a) *gli Enti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento riportano un rapporto delle spese di personale pari o superiore all'80 per cento, non possono procedere all'assunzione di personale;*

b) gli Enti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento riportano un rapporto delle spese di personale inferiore all'80 per cento possono procedere all'assunzione di personale con oneri a carico del proprio bilancio per una spesa media annua pari a non più del margine a disposizione rispetto al limite dell'80 per cento;

c) ai fini di cui alle lettere a) e b) e del monitoraggio previsto al comma 3 del presente articolo, per ciascuna qualifica di personale assunto dagli Enti, è definito dal Ministro vigilante un costo medio annuo prendendo come riferimento il costo medio della qualifica del dirigente di ricerca.

Il costo medio annuo del personale da assumere

Con le disposizioni introdotte dal D.lgs. 25/11/2016, n. 218, recante le norme di semplificazione delle attività degli Enti pubblici di ricerca, ai fini della programmazione del reclutamento e del conseguente monitoraggio annuale dell'andamento delle assunzioni, viene definito un diverso criterio di determinazione del costo del personale.

Il comma 6 dell'articolo 9 del predetto D.Lgs. infatti, prevede che detto costo, per ciascuna qualifica di personale assunto dagli Enti, è definito dal Ministero vigilante secondo un costo medio annuo calcolato prendendo come riferimento il costo medio della qualifica del dirigente di ricerca.

Con la Nota Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica-Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico recepita dal CREA con protocollo 0050226 del 13/12/2017 è avvenuta la definizione del costo medio annuo.

Con tale documento sono definiti i dati del costo medio desunti dal Conto annuale 2016 del IGOP – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – Ministero dell'economia e delle finanze.

Tali dati sono stati calcolati facendo ricorso a "dati comunicati dai singoli Enti nell'ambito della rilevazione del Conto annuale ..omissis.. individuati i costi medi delle assunzioni per livello di inquadramento per ciascun Ente di ricerca e i valori sono stati calcolati al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione al fine di tenere in considerazione la quota di contributi previdenziale e l'imposta regionale sulle attività produttive in misura pari al 32,80%. Ai valori medi così determinati ciascuna Amministrazione dovrà aggiungere la quota destinata ad accantonamento per il trattamento di fine rapporto".

Nella Tabella 1 è riportato il Costo Medio del personale CREA espresso in euro.

Tabella 1

Costo medio annuo del personale – Art 9 comma 6 D.Lgs.218/2016

Dirigente II Fascia	IV Livello	V Livello	VI Livello	VII Livello	VIII Livello	I Livello Dirigente di Ricerca	II Livello (Primo R.)	III Livello (Ric.)	Dirigente Tecnologo	Primo Tec.	Tecnologo
91,70%	43,50%	39,50%	35,40%	32,40%	29,40%	123.207	70,20%	44,50%	74,40%	72,70%	49,40%
112.981	53.595	48.667	43.615	39.919	36.223		86.491	54.827	91.666	89.571	60.864

A tale costo è da aggiungere la quota destinata ad accantonamento per il trattamento di fine rapporto.

Il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni

L'articolo 20 del D.lgs. n. 75/2017 stabilisce il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni.

Il comma 1, in coerenza con il Piano triennale del fabbisogno di personale ed indicando la copertura finanziaria, esplicita che le amministrazioni possono assumere a tempo indeterminato, nel triennio 2018-2020, personale non dirigenziale che possieda "tutti" i seguenti requisiti:

- a) *Risulti in servizio successivamente alla data del 28/08/2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;*
- b) *Sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedura concorsuale anche espletata presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*
- c) *Abbia maturato al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.*

Il comma 2 enuncia che, sempre nel triennio 2018-2020, ed in coerenza con il piano triennale del fabbisogno del personale, le amministrazioni possono bandire procedure concorsuali riservate (misura non superiore al 50%) al personale, non dirigenziale, che possieda i seguenti requisiti:

- a) *Risulti titolare alla data del 28/08/2015 di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;*
- b) *Abbia maturato, alla data del 31/12/2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.*

In caso di processi di riordino, soppressione o trasformazione di enti, con conseguente transito di personale, i fini del possesso del requisito di cui ai commi 1, lettera c), e 2, lettera b), si considera anche il periodo maturato presso l'amministrazione di provenienza.

C'è inoltre da considerare che le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di stabilizzazione fino alla conclusione delle stesse e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili (art.9, comma 28, DL n. 78/2010 convertito con Legge 122/2010).

Ulteriori chiarimenti in merito all'applicazione del D. Lgs. n. 75/2016 sono intervenuti con le Circolari del Ministero per la Semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3/2017, n. 1/2018 nonché con la Circolare n. 2 del 2018 e la Direttiva n. 3 del 24 aprile 2018 (ambidue trasmesse ai competenti organi di controllo ed in attesa di registrazione)¹.

¹ Circolare n. 3 del 2017 "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato; Circolare n. 1 del 2018 "legge di bilancio 2018 – integrazioni alla circolare del 23 novembre 2017, n.3; Circolare n. 2 del 2018 "Chiarimenti in merito alle circolari del 23 novembre 2017, n. 3 e del 9 gennaio 2018, n. 1"; Direttiva n. 3 del 24 aprile 2018 "Linee guida sulle procedure concorsuali".

2. Analisi della situazione attuale

2.1 Personale in servizio

Il CREA si avvale delle tipologie di personale individuate nei profili descritti dal CCNL del comparto istruzione e ricerca per le diverse aree: scientifica (ricercatori e tecnologi), tecnica (collaboratori tecnici, operatori tecnici) e amministrativa (tecnologi, funzionari, collaboratori di amministrazione, operatori di amministrazione).

Alla data del 31/12/2017 il Crea conta n. 1571 dipendenti a tempo indeterminato.

Il costo complessivo annuo del personale di ruolo riportato nel bilancio consuntivo dell'Ente per il 2017 ammonta ad euro 94.405.404,58.

Nella tabella 2 è riportato il numero di dipendenti suddiviso per profilo professionale, livello e struttura organizzativa.

Tabella 2

Personale di ruolo in servizio al 31/12/2017

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	OP. AMM.	OP. TEC.	CAM M	CTER	FUNZ AMM.	RIC.	TEC.	I RIC.	I TEC.	DIR. RIC.	DIR. TEC.	DIRIG ENTI	ALTRO	Totali
AGRICOLTURA ED AMBIENTE - AA	14	22	17	20	3	48	2	9	2	7				144
ALIMENTI E NUTRIZIONE - AN	7	6	10	29	5	30	6	9	1	2	3		1	109
CEREALICOLTURA E COLTURE INDUSTRIALI - CI	10	35	6	15	2	26	7	8	2	2				113
DIFESA E CERTIFICAZIONE - DC	20	52	16	37	1	43	2	13	4	3			3	194
FORESTE E LEGNO - FL	9	23	6	15	3	31	2	4		1				94
GENOMICA E BIOINFORMATICA -GB	4	11	1	5		21		1		4	1			48
INGEGNERIA E TRASFORMAZIONI AGROALIMENTARI - IT	12	31	11	20	2	31		6	3	3	1			120
ORTICOLTURA E FLOROVIVAISMO - OF	9	31	9	14	2	21	2	5	1	4				98
OLIVICOLTURA, FRUTTICOLTURA E AGRUMICOLTURA - OFA	15	26	20	32	4	40	1	6	1	5				150
POLITICHE E BIOECONOMIA- PB	6	3	11	24	1	13	14	16	9	6	5			108
VITICOLTURA ED ENOLOGIA -VE	16	26	6	17	3	28	12	5	1	1	1			116
ZOOTECNIA E ACQUACOLTURA - ZA	11	50	8	16	1	26	2	12	2	10				138
TOTALE COMPLESSIVO CENTRI DI RICERCA	133	316	121	244	27	358	50	94	26	48	11	-	4	1.432
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	13	3	54	28	12	1	9		2			17		139
TOTALE GENERALE	146	319	175	272	39	359	59	94	28	48	11	17	4	1.571

L'art. 1 comma 673 della Legge di Bilancio 2018 consente all'Ente la realizzazione del piano di stabilizzazione del personale precario, da operare ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e autorizza la spesa per un importo pari a 10 milioni di euro per l'anno 2018, a 15 milioni di euro per l'anno 2019 e a 20 milioni di euro a decorrere dall'anno 2020.

Al personale di ruolo occorre dunque aggiungere la stima del personale che potrebbe accedere al processo di stabilizzazione. Tale stima, effettuata attraverso un confronto tra i dati disponibili presso gli Archivi dei Centri di Ricerca e l'Amministrazione Centrale, è rappresentata da circa 542 unità di personale, di cui 434 unità si prevede possano essere stabilizzate in base a quanto definito dall'art. 20 comma 1 del D.lgs. 75/2017 e circa 108 unità in base al comma 2 dello stesso articolo.

Il costo presunto della procedura di stabilizzazione delle suddette unità di personale, che sarà realizzata nel triennio 2018/2020, ammonta a euro 28.797.164,42.

Nella tabella seguente è riportato il numero di unità che si prevede di stabilizzare ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D.lgs. 75/2017, distinti per struttura organizzativa e per profilo professionale. A tale numero occorre aggiungere le circa 108 unità di personale che potranno essere stabilizzate ai sensi del comma 2, delle quali si conoscerà il profilo professionale al termine della procedura di stabilizzazione.

Tabella 3

Personale che si prevede di stabilizzare ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D.lgs. 75/2017

CENTRO	OT - VIII LIVELLO	OA - VIII LIVELLO	CAM - VII LIVELLO	CTER - VI LIVELLO	TEC - III LIVELLO	RIC - III LIVELLO	FUN - V LIVELLO	TOTALE PER CENTRO
AGRICOLTURA ED AMBIENTE - AA	8	2	2	15	4	12	-	43
ALIMENTI E NUTRIZIONE -AN	-	-	-	7	1	17	-	25
CEREALICOLTURA E COLTURE INDUSTRIALI - CI	2	-	-	7	-	1	-	10
DIFESA E CERTIFICAZIONE - DC	5	-	7	59	2	9	-	82
FORESTE E LEGNO - FL	-	-	-	7	1	2	-	10
GENOMICA E BIOINFORMATICA -GB	-	-	-	-	-	3	-	3
INGEGNERIA E TRASFORMAZIONI AGROALIMENTARI - IT	-	-	-	7	1	11	-	19
ORTICOLTURA E FLOROVIVAISMO - OF	-	2	1	-	-	7	-	10
OLIVICOLTURA, FRUTTICOLTURA E AGRUMICOLTURA - OFA	4	-	5	11	3	1	-	24
POLITICHE E BIOECONOMIA- PB	-	-	23	40	76	30	-	169
VITICOLTURA ED ENOLOGIA -VE	-	-	2	6	6	2	-	16
ZOOTECNIA E ACQUACOLTURA - ZA	-	-	3	1	-	1	-	5
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	-	-	3	3	10	-	2	18
Totale per profilo	19	4	46	163	104	96	2	434

Nel triennio 2018/2020 occorre tenere presente, infine, che parte del personale di ruolo cesserà dal servizio per aver raggiunto il limite di età e/o per aver maturato i requisiti contributivi. Nella tabella seguente sono riportate le unità di personale che si stima cesseranno dal servizio per raggiunti limiti di età.

Tabella 4

Personale che cesserà dal servizio nel triennio 2018/2020

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	OP. AMM.	OP. TEC.	CAM	CT ER	FUNZ AMM.	RIC.	TEC.	I RIC.	I TEC.	DIR. RIC.	DIR. TEC.	DIRIGENTI	Totali
AGRICOLTURA ED AMBIENTE - AA	1	2	2	4		1		1		1			12
ALIMENTI E NUTRIZIONE - AN	1	1				2	1	1					6
CEREALICOLTURA E COLTURE INDUSTRIALI - CI	2	2		2		2							8
DIFESA E CERTIFICAZIONE - DC	1	2		2				1					6
FORESTE E LEGNO - FL		3				3							6
GENOMICA E BIOINFORMATICA -GB										1			1
INGEGNERIA E TRASFORMAZIONI AGROALIMENTARI - IT		3	1	2	1								7
ORTICOLTURA E FLOROVIVAISMO - OF		4	1	2						1			8
OLIVICOLTURA, FRUTTICOLTURA E AGRUMICOLTURA - OFA	1	3	2	1	1					2			10
POLITICHE E BIOECONOMIA-PB				1				1					2
VITICOLTURA ED ENOLOGIA - VE	3	1		1						1			6
ZOOTECNIA E ACQUACOLTURA - ZA	1	3						1		2			7
TOTALE COMPLESSIVO CENTRI DI RICERCA	10	24	6	15	2	8	1	5	0	8	0	0	79
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	1		2	1					1			1	6
TOTALE GENERALE	11	24	8	16	2	8	1	5	1	8	0	1	85

2.2 Fabbisogno di personale.

Le strategie dell'Ente in tema di reclutamento del personale sono coerenti con le linee di attività individuate nel Piano triennale di attività. L'analisi sul fabbisogno di personale dell'Ente, al netto della ricognizione già preventivamente effettuata con riferimento alla stabilizzazione del personale precario, ha evidenziato la necessità di unità di personale appartenente a diversi profili professionali, come risultante dalla Tabella 5.

Complessivamente, il fabbisogno di personale ammonta a 514 unità. Particolarmente rilevante è il fabbisogno di personale appartenente all'area scientifico tecnologica, tra cui 212 ricercatori e 103 tecnologi di livello I-III.

Tabella 5

Fabbisogno di personale

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	OP. AMM.	OP. TEC.	CAM	CTER	FUNZ. AMM.	RIC.	TEC.	I RIC.	I TEC.	DIR. RIC.	DIR. TEC.	Totall
AGRICOLTURA ED AMBIENTE - AA	0	4	1	7	1	4	2	12	0	2	0	33
ALIMENTI E NUTRIZIONE -AN	0	1	0	4	0	13	1	7	2	3	0	31
CEREALICOLTURA E COLTURE INDUSTRIALI - CI	0	2	4	9	1	8	2	8	2	0	0	36
DIFESA E CERTIFICAZIONE - DC	0	15	7	10	0	4	11	11	5	4	4	71
FORESTE E LEGNO - FL	0	4	3	3	1	10	3	4	0	2	0	30
GENOMICA E BIOINFORMATICA -GB	0	3	2	4	1	3	0	6	0	2	0	21
INGEGNERIA E TRASFORMAZIONI AGROALIMENTARI - IT	0	3	1	5	1	4	6	5	0	1	3	29
ORTICOLTURA E FLOROVIVAISMO - OF	1	8	5	4	1	8	0	5	0	7	0	39
OLIVICOLTURA, FRUTTICOLTURA E AGRUMICOLTURA - OFA	0	5	10	3	1	18	0	12	0	6	0	55
POLITICHE E BIOECONOMIA- PB	0	0	0	0	1	12	10	5	11	5	3	47
VITICOLTURA ED ENOLOGIA -VE	0	5	2	3	1	2	1	3	2	2	0	21
ZOOTECNIA E ACQUACOLTURA - ZA	6	6	3	4	1	9	9	2	1	3	0	44
TOTALE COMPLESSIVO CENTRI DI RICERCA	7	56	38	56	10	95	45	80	23	37	10	457
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	1	0	14	9	8	0	25	0	0	0	0	57
TOTALE GENERALE	8	56	52	65	18	95	70	80	23	37	10	514

3. Risorse finanziarie destinate a nuove assunzioni.

3.1 Risorse da turn over

Fatte salve le risorse finanziarie recate dalla legge di bilancio 2018 e destinate alla stabilizzazione del personale precario, per la determinazione del budget da destinare a nuove assunzioni negli anni 2018-2020, occorre tenere conto delle disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 218/2016 "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124".

L'art. 9 del citato D.Lgs. n. 218/2016 "Fabbisogno, budget e spese di personale" prevede che " Gli Enti, nell'ambito della rispettiva autonomia, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, nel rispetto dei limiti massimi di tale tipologia di spesa, definiscono la programmazione per il reclutamento del personale nei Piani Triennali di Attività di cui all'articolo 7. L'indicatore del limite massimo alle spese di personale è calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio. Negli Enti tale rapporto non può superare l'80 per cento".

Tale norma ha abrogato l'art. 3, comma 2, del D.L. n. 90/2014 convertito in L. 114/2014, secondo il quale il budget assunzionale doveva essere determinato in proporzione ai risparmi da turn over di personale cessato, considerando il maturato economico nel calcolo dei risparmi e degli oneri assunzionali.

Al fine di garantire l'equilibrio di bilancio, l'Ente intende continuare a quantificare le risorse finanziarie riguardanti gli anni 2018, 2019 e 2020, che faranno parte del presente Piano, sulla base dei risparmi delle cessazioni del personale riferite agli anni precedenti e continuando a considerare il maturato economico.

In particolare, l'Ente intende tener conto del 60% dei risparmi residui delle cessazioni 2015 (non utilizzati con il precedente PTFP 2014/2016), dell'80% delle economie derivanti dalle cessazioni 2016, del 100% delle risorse derivanti dalle cessazioni effettivamente avvenute nell'anno 2017, nonché della previsione delle cessazioni che avverranno negli anni 2018 e 2019.

Relativamente ai criteri di calcolo dei risparmi e degli oneri assunzionali, gli importi sono stati conteggiati al lordo degli oneri riflessi e il calcolo dei risparmi realizzati per cessazioni è stato computato su dodici mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio.

Per i livelli I - III, i risparmi da cessazione sono stati calcolati al valore delle fasce stipendiali del livello di riferimento in godimento.

Si precisa, altresì, che le retribuzioni sono state aggiornate a seguito degli adeguamenti economici previsti dal CCNL sottoscritto il 19/04/2018 relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca, triennio 2016 -2018.

Sulla base di quanto sopra esposto, il budget assunzionale per il triennio 2018/2020 è stato quantificato come segue:

Tabella 6

Budget assunzionale per il triennio 2018/2020

Anno	% economie da cessazioni	Totale turn over	Budget turn over utilizzabile	
2018	60% economie residue da cessazioni 2015		€ 971.236,26	€ 4.759.174,72
	80% economie da cessazioni 2016	€ 1.434.740,76	€ 1.147.792,61	
	100% economie da cessazioni 2017	€ 2.640.145,85	€ 2.640.145,85	
2019	100% economie da previsione cessazioni 2018	€ 2.609.020,49	€ 2.609.020,49	
2020	100% economie da previsione cessazioni 2019	€ 568.709,06	€ 568.709,06	
			€ 7.936.904,38	

La consistenza dei risparmi da cessazioni è già stata asseverata dal Collegio dei revisori dei conti nella riunione del 6 giugno 2018.

Al fine di mantenere un equilibrio di bilancio, nell'utilizzo dei risparmi da turn over occorrerà tenere conto del fisiologico incremento di costo del personale già in servizio, dovuto agli adeguamenti contrattuali previsti dal CCNL 19/4/2018 e ai passaggi di fascia stipendiale del personale con profilo I-III.

Il CCNL del 19/04/2018 relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca, triennio 2016 -2018, in particolare l'articolo 90, prevede che a decorrere dal 2018, è istituito presso ciascun ente, il Fondo per le progressioni economiche di livello nell'ambito dei profili IV-VIII, calcolate ai sensi dei commi 2 e 3 del predetto articolo.

Tale fondo è stato quantificato in €. 232.470,05 di cui €. 56.802,79 a valere sul budget turn over utilizzabile dell'anno 2018, come specificato nella Tabella 7.

Tabella 7

Fondo art 90 - Risorse a valere sul budget turn over utilizzabile

Anno	% economie da cessazioni	Risorse derivanti da cessazioni	Risorse a valere sul budget turn over utilizzabile	
2018	60% economie residue da cessazioni 2015	€ 38.559,05	€ 23.135,43	€ 56.802,79
	80% economie da cessazioni 2016	€ 14.720,58	€ 11.776,46	
	100% economie da cessazioni 2017	€ 21.890,90	€ 21.890,90	

3.2 Limite di spesa

Il D.lgs. 25/11/2016, n. 218 prevede, per gli Enti di ricerca, la possibilità di assumere liberamente a condizione di non superare il limite massimo dell'80% delle spese di personale, limite calcolato rapportando le spese complessive di personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio.

Per il 2018, tale limite di spesa è pari a euro 128.400.199,93, come indicato nella tabella 8.

Per gli anni 2019 e 2020 la previsione del limite di spesa è indicato nelle tabelle 9 e 10.

Tabella 8

Limite di spesa del personale anno 2018

ANNO	ENTRATE COMPLESSIVE RISULTANTI DAI BILANCI CONSUNTIVI	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2018 (80% DELLA MEDIA DELLE ENTRATE DEL TRIENNIO)
2015	165.036.804,66	160.500.249,91	128.400.199,93
2016	151.184.539,35		
2017	165.279.405,71		

Tabella 9

Limite di spesa del personale anno 2019

ANNO	ENTRATE COMPLESSIVE RISULTANTI DAI BILANCI CONSUNTIVI	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2019 (80% DELLA MEDIA DELLE ENTRATE DEL TRIENNIO)
2016	151.184.539,35	160.569.425,15	128.455.540,12
2017	165.279.405,71		
2018 (previsione)	165.244.330,39		

Tabella 10

Limite di spesa del personale anno 2020

ANNO	ENTRATE COMPLESSIVE RISULTANTI DAI BILANCI CONSUNTIVI	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2020 (80% DELLA MEDIA DELLE ENTRATE DEL TRIENNIO)
2017	165.279.405,71	169.688.015,16	135.750.412,13
2018 (previsione)	165.244.330,39		
2019 (previsione)	178.540.309,39		

4. Processo di Stabilizzazione

Con riferimento alla stabilizzazione del personale precario, l'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, come specificato nella Circolare applicativa n. 3/2017, prevede che le procedure di reclutamento speciali devono svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 comma 2 del d.lgs. 165/2001 e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, al fine di definire in modo coerente, nel piano dei fabbisogni, le professionalità da reclutare sia in relazione al reclutamento ordinario rivolto all'esterno sia di quello speciale dedicato al superamento del precariato.

Al fine di garantire la necessaria coerenza e raccordo con il presente Piano, si riportano sinteticamente le decisioni assunte dall'Ente con l'atto interno propedeutico all'avvio della procedura di stabilizzazione del personale precario, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 maggio 2018.

4.1 Criteri del processo della stabilizzazione

L'articolo 20 comma 1 è riservato ai titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato che abbiano avuto uno o più contratti, che coprano almeno 3 anni, per i quali sia possibile identificare in modo univoco la categoria professionale di appartenenza. I tre anni di attività possono essere coperti anche da contratti di lavoro flessibile per i quali sia chiara la "medesima attività" espletata con contratto a tempo determinato.

Il comma 2 è riservato a coloro che nel periodo successivo al 28 agosto 2015 abbiano goduto di contratti di lavoro flessibile o che pur con contratti a tempo determinato, non è possibile procedere all'inquadramento della categoria professionale sulla base dei predetti contratti di lavoro subordinato.

Alle assunzioni si procedere nel primo caso tramite **Avviso** per la presentazione della domanda di partecipazione e, nel secondo caso, tramite **Bando** per procedura concorsuale, per titoli e colloqui con riserva di posti (50%).

4.2 Tempistica delle stabilizzazioni

Nell'anno 2018 si presuppone che saranno stabilizzate circa 437 unità di personale. Le restanti presumibilmente 105 unità, non saranno assunte nel 2018 in quanto pur avendo maturato i requisiti della norma non hanno i requisiti di priorità ovvero ossia essere in servizio dal 23/06/2017 al 31/12/2017. L'eventuale assunzione di tali unità sarà presa in considerazione in seguito alla verifica dei vincoli di bilancio previsti dalla normativa (art. 9 D. Lgs. n. 2018/2016) ed in seguito ad un nuovo riscontro sulla disponibilità finanziaria a copertura delle predette assunzioni.

5. Piano delle nuove assunzioni

Tenuto conto del personale presente in ciascuna struttura organizzativa alla fine del 2017, del personale che cesserà dal servizio nel triennio 2018/2020 e di quello che sarà stabilizzato, nonché del fabbisogno di personale espresso dalle strutture organizzative dell'Ente, l'assunzione di personale si concentrerà sulle seguenti priorità strategiche:

- Passaggio a full time del personale assunto negli anni precedenti in regime di part-time;
- Reclutamento e assunzioni a fronte del 50% del personale stabilizzato ai sensi dell'Art 20, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, in particolare:
 - giovani ricercatori e tecnologi in quanto indispensabili alla realizzazione del rilancio dell'attività di ricerca voluta dal legislatore;
 - personale amministrativo di supporto all'attività di ricerca;
- Sviluppo di carriera del personale in servizio come strumento di incentivazione e gratificazione del lavoro svolto.

Nella determinazione del numero di unità da assumere e dei risparmi da cessazione da utilizzare si terrà altresì conto del fisiologico incremento di costo del personale già in servizio, dovuto agli adeguamenti contrattuali previsti dal CCNL 19/4/2018 e ai passaggi di fascia stipendiale del personale con profilo I-III.

5.1 Passaggio a full time del personale assunto negli anni precedenti in regime di part-time.

Con il Piano triennale del fabbisogno del personale 2014-2016, si è provveduto all'assunzione di n. 43 unità di personale (n. 7 ricercatori, n. 10 tecnologi, n. 10 CTER e 16 operatori tecnici) mediante reclutamento speciale transitorio riservato a coloro che erano in possesso dei requisiti di cui all'art. 1, comma 519, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e all'art. 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (stabilizzazione). Tale personale è stato assunto in regime di part time al 72%.

Si è provveduto, altresì, al reclutamento ordinario mediante scorrimento delle graduatorie vigenti per ulteriori n. 6 posti di Ricercatori.

Nel predetto piano inoltre, erano previsti e si è proceduto a seguito di bando di concorso pubblico al reclutamento ordinario per n. 20 ricercatori III livello e n. 7 tecnologi III livello (di cui uno mediante scorrimento di graduatoria vigente) e all'assunzione di n. 26 unità ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del decreto legislativo n. 165/2001. Tale personale è stato assunto in regime di part time al 75%.

Nel corso del 2017, in coerenza con quanto indicato nel Piano di fabbisogno di personale 2014/2016, si è provveduto ad utilizzare le risorse che si sono rese disponibili, prioritariamente ai fini della trasformazione di alcune unità di personale da part-time a full-time.

Ad oggi, risultano ancora in regime di part-time, le seguenti unità di personale:

- n. 40 unità assunte mediante la procedura di stabilizzazione (n. 7 ricercatori, n. 9 tecnologi, n. 10 CTER e n. 14 operatori tecnici) dal 2/11/2015 in part time al 72%;
- n. 25 unità assunte dal 1/2/2017 (n. 19 nel profilo di Ricercatore, livello III e n. 6 unità nel profilo di tecnologo, livello III) in part time al 75%.

Così come previsto dall'art. 3, comma 101, L. n. 244 del 2007 "Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta". Pertanto, è intenzione di questo Ente procedere prioritariamente al passaggio a full time del personale assunto con il PTFP 2014-2016 ancora in regime di part time.

Il passaggio a full time del rapporto di lavoro avverrà nel 2018, interesserà in larga parte personale con profilo di ricercatore e tecnologo e verrà incontro alle esigenze emerse con la ricognizione sul fabbisogno di personale di cui si è già dato conto al punto 2.2 del Piano.

Considerando il passaggio a full time a partire dal mese di settembre 2018 e i passaggi di fascia che interesseranno una unità di personale con profilo da ricercatore nel 2020, la conseguente stima dell'incremento di costo è riportata nella tabella seguente.

Tabella 11

Personale Part Time

DECORRENZA	Incremento di costo da part time a full time		
	2018 (sett-dic)	2019	2020
N. 40 unità assunte mediante la procedura di stabilizzazione (n. 7 ricercatori, n. 9 tecnologi, n. 10 CTER e n. 14 operatori tecnici) dal 2/11/2015 in part time al 72%	€ 171.015,63	€ 521.633,41	€ 521.805,15
N. 25 unità assunte dal 1°/2/2017 (n. 19 nel profilo di Ricercatore, livello III e n. 6 unità nel profilo di tecnologo, livello III) in part time al 75%	€ 100.785,41	€ 302.356,24	€ 322.595,90
Costo totale incremento da part time a full time	€ 271.801,04	€ 823.989,65	€ 844.401,05

5.2 Reclutamento e assunzioni a fronte del 50% del personale stabilizzato ai sensi dell'Art. 20, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

Ai sensi dell'Art 20, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, nel triennio 2018-2020 le amministrazioni possono bandire procedure concorsuali riservate al personale da stabilizzare, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili. È necessario, pertanto, garantire l'accesso dall'esterno per una percentuale pari ad almeno il 50% dei posti messi a concorso, per gli stessi profili professionali previsti dal bando.

Il personale da stabilizzare previsto dal bando attivato dall'Ente ai sensi dell'Art 20, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 è pari a 35 unità.

Dalla ricognizione effettuata dall'Amministrazione la distribuzione delle unità di personale per profilo professionale e livello è la seguente:

Tabella 12

Personale da stabilizzare ai sensi dell'Art 20, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017

Profilo e livello	Numero unità
Ricercatore III	25
Tecnologo III	8
Collaboratore tecnico degli enti di ricerca VI	2

TOTALE

35

A tali unità andranno aggiunte ulteriori n. 73 delle quali si conoscerà il profilo professionale al termine della procedura di stabilizzazione a seguito di attivazione del bando ai sensi dell'Art 20, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

A copertura del restante 50% dei posti e in coerenza con i profili professionali previsti dal bando sopra richiamato, l'Ente intende reclutare e assumere unità di personale, in particolare giovani ricercatori e tecnologi in quanto indispensabili alla realizzazione del rilancio dell'attività di ricerca voluta dal legislatore, nonché personale amministrativo di supporto all'attività di ricerca.

Coerentemente con quanto disposto dalla L. 101/2013, occorre considerare che sono presenti graduatorie ancora attive, in quanto approvate successivamente all'1/9/2013, relative alle procedure attivate nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno del personale 2014-2016, riguardanti il reclutamento ordinario di ricercatori e tecnologi III livello.

Nel pieno rispetto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle amministrazioni pubbliche", è stato richiesto a tutti i Direttori dei Centri di Ricerca ed ai Dirigenti degli Uffici della Amministrazione Centrale di esplicitare i fabbisogni di personale, al fine di perseguire meglio gli indirizzi strategici del Piano triennale delle Attività, nonché gli obiettivi di performance organizzativa.

È in questo contesto che, utilizzando i risparmi di spesa degli anni precedenti, l'Ente si pone quale obiettivo il reclutamento e l'assunzione delle seguenti unità di personale:

- n. 40 unità nel livello III, per i profili di ricercatore e tecnologo, di cui n. 4 unità nel profilo di ricercatore III livello, mediante scorrimento delle graduatorie attive, in cui è presente personale già di ruolo o che verrà stabilizzato;
- n. 15 unità nel profilo di tecnologo per l'attività giuridico legale, negoziale e di supporto alla ricerca, per lo svolgimento di attività tecnologica e/o professionale riferita all'area Tecnologico-Scientifica, mediante scorrimento delle graduatorie attive, in cui è presente personale già di ruolo o che verrà stabilizzato;
- n. 6 unità nel profilo di funzionario amministrativo.

Con riferimento ai profili di ricercatore/tecnologo III livello si procederà ad un nuovo reclutamento che garantisca una forte qualificazione scientifica e un'età massima dei partecipanti pari a 35 anni.

I Direttori dei Centri potranno proporre lo scorrimento delle graduatorie attive fino ad un massimo del 50% dei posti assegnati, arrotondando per difetto, mantenendo fermi gli obiettivi di innalzare la qualificazione scientifica dell'Ente e di ridurre l'età media dei ricercatori.

I Posti saranno assegnati a ciascun Centro sulla base della numerosità di ricercatori/tecnologi, livello III e delle sedi che lo compongono.

Nella tabella sottostante (Tabella 13) è riportato il costo delle unità di personale che si intende assumere.

Tabella 13
Costo nuove assunzioni

Profilo		Costo medio (Tab. 1) + TFR	Numero unità	Costo assunzioni
Livello III		€ 59.395,92	36	€ 2.138.253,00
Ricercatore, livello III	Personale interno con profilo di CTER, livello IV	€ 0,00	1	€ 0,00
	Personale interno con profilo di CTER, livello VI	€ 0,00	2	€ 0,00
	Personale interno con profilo di Tecnologo, livello III	€ 0,00	1	€ 0,00
Tecnologo, livello III	Personale interno con profilo di CTER, livello VI	€ 0,00	9	€ 0,00
	personale interno con profilo di Funzionario amm.ne, livello V	€ 0,00	1	€ 0,00
	Personale interno con profilo di Collaboratore amm.ne, livello VII	€ 4.340,45	5	€ 21.702,25
Funzionario di amministrazione, livello V		€ 52.722,58	6	€ 316335,5
TOTALE			61	€ 2.476.290,75

5.3 Sviluppo di carriera del personale in servizio come strumento di incentivazione e gratificazione del lavoro svolto

Lo sviluppo professionale del personale dell'ente interesserà sia i livelli IV-VIII ai sensi dell'art. 54, CCNL 21.2.2002, che i livelli I-III per i profili di ricercatore e tecnologo.

Sviluppo professionale personale livelli IV-VIII ai sensi dell'art. 54, CCNL 21.2.2002 - Comparto ricerca (quadriennio normativo 1998-2002, I biennio economico)

Il Fondo per le progressioni economiche di livello nell'ambito dei profili IV-VIII ai sensi dell'art. 90 del CCNL del 19/04/2018 relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca, triennio 2016 -2018, pari ad € 232.470,05, verrà utilizzato per le progressioni di 76 unità di personale distribuite nei diversi profili professionali come riportato nella seguente tabella, la cui procedura selettiva sarà bandita nel 2018.

Tabella 14

Progressioni economiche di livello nell'ambito dei profili IV-VIII

Profilo professionale	Livello di provenienza	Numero unità con requisiti	Livello di destinazione	Proposta	Costo differenziale	Costo totale proposta
Collaboratore di Amministrazione	VI	47	V	4	€ 3.826,02	€ 15.304,06
Collaboratore di Amministrazione	VII	56	VI	6	€ 3.216,97	€ 19.301,85
Funzionario di Amministrazione	V	23	IV	2	€ 3.910,04	€ 7.820,07
Operatore di Amministrazione	VIII	90	VII	13	€ 2.397,44	€ 31.166,70
Collaboratore tecnico enti di ricerca	V	74	IV	7	€ 3.910,04	€ 27.370,25
Collaboratore tecnico enti di ricerca	VI	86	V	8	€ 3.826,02	€ 30.608,13
Operatore tecnico	VII	138	VI	15	€ 3.216,97	€ 48.254,61
Operatore tecnico	VIII	143	VII	21	€ 2.397,44	€ 50.346,20
TOTALE		657		76		€ 230.171,87

Progressioni di livello per i profili di ricercatore e tecnologo.

Al fine di valorizzare le professionalità interne e di venire incontro alle legittime aspettative dei dipendenti è stata prevista la possibilità, per il personale dei profili di ricercatore e tecnologo, di avanzamenti di carriera nei profili superiori, mediante procedure selettive riservate al personale di ruolo ai sensi della normativa vigente.

I posti saranno assegnati a ciascun Centro con l'obiettivo di riequilibrare l'incidenza relativa dei livelli I e II sul totale dei III livelli.

Tenuto conto del fabbisogno di professionalità espresso nell'ambito dei diversi settori scientifico disciplinari, si ritiene congruo l'assunzione di n. 98 unità di personale, secondo le specifiche indicate nella seguente tabella.

Tabella 15
Progressioni di livello per i profili di ricercatore e tecnologo

Profilo professionale	Costo differenziale personale se già interno	Unità da assumere	Costo complessivo
Dirigente di ricerca/Dirigente tecnologo, livello I	16.411,38	48	€ 787.746,25
Primo ricercatore/Primo tecnologo, livello II	12.373,52	50	€ 618.675,79
TOTALE		98	€ 1.406.422,04

6. Verifica del rispetto dei limiti annui di spesa di personale

Ponendo attenzione alla normativa vigente verrà garantito il rispetto del limite di spesa annuo già indicato dei paragrafi precedenti:

Tabella 16
Limite di spesa annuo

ANNO	LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE (80% DELLA MEDIA DELLE ENTRATE DEL TRIENNIO)
2018	128.400.199,93
2019	128.455.540,12
2020	135.750.412,13

Tenuto conto della strategia in tema di fabbisogno di personale illustrata nel presente documento, la stima del costo complessivo annuo di personale è la seguente:

Tabella 17

Costo annuo - 2018

ANNO 2018		Costo
Costo effettivo del personale in servizio		€ 95.488.625,98
Stabilizzazione del personale precario (dal 1°/9/2018)		€ 7.823.742,58
Passaggio a full time del personale assunto negli anni precedenti in regime di part-time (dal 1°/9/2018)		€ 271.801,04
Sviluppo professionale personale livelli IV-VIII ai sensi dell'art. 54, CCNL 21.2.2002 - Comparto ricerca (quadriennio normativo 1998-2002, I biennio economico)		€ 327.146,58
COSTO TOTALE		€ 103.911.316,17

Tabella 18

Costo annuo - 2019

ANNO 2019		Costo	
Costo del personale in servizio	Costo del personale ante stabilizzazioni	€ 95.839.294,01	€ 125.482.150,33
	Stabilizzazione del personale precario (costo annuo)	€ 28.797.164,42	
	Passaggio a full time del personale assunto negli anni precedenti in regime di part-time	€ 823.989,65	
	Assunzioni di n. 4 Ricercatori e n. 15 Tecnologi	€ 21.702,25	
Sviluppo professionale personale livelli IV-VIII ai sensi dell'art. 54, CCNL 21.2.2002 - Comparto ricerca (quadriennio normativo 1998-2002, I biennio economico)		€ 327.146,58	
Progressioni livelli I-II per i profili di ricercatore e tecnologo		€ 1.406.422,04	
Procedure concorsuali da bandire nel triennio 2018/2020 per n. 36 unità di livello III (Ricercatori e Tecnologi), n. 6 Funzionari di amministrazione, livello V dal 1°/7/2018		€ 1.227.294,25	
COSTO TOTALE		€ 128.443.013,20	

Tabella 19

Costo annuo - 2020

ANNO 2020		Costo	
Costo del personale in servizio	Costo del personale ante stabilizzazioni	€ 95.145.200,38	€ 128.996.625,22
	Stabilizzazione del personale precario (costo annuo)	€ 28.797.164,42	
	Passaggio a full time del personale assunto negli anni precedenti in regime di part-time	€ 844.401,05	
	Assunzioni di n. 4 Ricercatori e n. 15 Tecnologi	€ 21.702,25	
	Sviluppo professionale personale livelli IV-VIII ai sensi dell'art. 54, CCNL 21.2.2002 - Comparto ricerca (quadriennio normativo 1998-2002, I biennio economico)	€ 327.146,58	
	Progressioni livelli I-II per i profili di ricercatore e tecnologo	€ 1.406.422,04	
	Procedure concorsuali da bandire nel triennio 2018/2020 per n. 36 unità di livello III (Ricercatori e Tecnologi), n. 6 Funzionari di amministrazione, livello V	€ 2.454.588,50	
COSTO TOTALE		€ 128.996.625,22	

7. Riepilogo assunzioni e relativi oneri

In ragione della strategia dell'Ente illustrata nel presente piano di fabbisogno di personale, le unità che si prevede di assumere nel triennio 2018-2019 sono complessivamente pari a 61 e n. 174 progressioni di carriera.

Tabella 20

Assunzioni a tempo indeterminato

PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA' DA ASSUMERE
Livello III	55
Funzionario di amministrazione, livello V	6
TOTALE	61

Tabella 21

Progressioni di livello per i profili di ricercatore e tecnologo

LIVELLO	NUMERO UNITA'
Dirigente di ricerca/Dirigente tecnologo, livello I	48
Primo ricercatore/Primo tecnologo, livello II	50
TOTALE	98

Tabella 22

Progressioni economiche di livello nell'ambito dei profili IV-VIII

PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'
Collaboratore di Amministrazione - Livello V	4
Collaboratore di Amministrazione - Livello VI	6
Funzionario di Amministrazione - Livello IV	2
Operatore di Amministrazione - Livello VII	13
Collaboratore tecnico enti di ricerca - Livello IV	7
Collaboratore tecnico enti di ricerca - Livello V	8
Operatore tecnico - Livello VI	15
Operatore tecnico - Livello VII	21
TOTALE	76

Gli interventi previsti dal presente piano di fabbisogno di personale comporteranno un costo complessivo nel triennio 2018-2020 pari ad €. 4.783.916,63 a fronte del budget finanziario, asseverato dal Collegio dei Revisori dei conti, pari ad €. 7.936.904,38 come riassunto nella tabella seguente.

Tabella 23

Utilizzo risorse turn over 2018-2020

Budget turn over utilizzabile anno 2018-2020			€ 7.936.904,38
2018	Budget turn over utilizzabile anno 2018	€ 4.759.174,72	€ 328.603,83
	Incremento di costo da part time a full time (sett-dic 2018)	€ 271.801,04	
	Progressioni economiche di livello nell'ambito dei profili IV-VIII, art. 90 CCNL del 19/04/2018 relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca, triennio 2016 -2018 - Quota per la costituzione del Fondo	€ 56.802,79	
2019	Budget turn over utilizzabile anno 2019	€ 2.609.020,49	€ 3.207.607,15
	Incremento di costo da part time a full time	€ 552.188,61	
	Assunzioni di n. 4 Ricercatori e n. 15 Tecnologi	€ 21.702,25	
	Progressioni livelli I-II per i profili di ricercatore e tecnologo	€ 1.406.422,04	
	Procedure concorsuali da bandire nel triennio 2018/2020 per n. 36 unità di livello III (Ricercatori e Tecnologi), n. 6 Funzionari di amministrazione, livello V dal 1°/7/2018	€ 1.227.294,25	
2020	Budget turn over utilizzabile anno 2020	€ 568.709,06	€ 1.247.705,65
	Incremento di costo da part time a full time	€ 20.411,40	
	Procedure concorsuali da bandire nel triennio 2018/2020 per n. 36 unità di livello III (Ricercatori e Tecnologi), n. 6 Funzionari di amministrazione, livello V	€ 1.227.294,25	
TOTALE BUDGET UTILIZZATO			€ 4.783.916,63