



Piano triennale di fabbisogno del personale 2021 – 2023

Approvato con delibera n. 2-21 del 12 marzo 2021

Premessa

Il Piano di Fabbisogno del personale dell'Ente per gli anni 2021-2023 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".

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 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.

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).

Al 1° gennaio 2021 il Crea conta n. 1.926 dipendenti a tempo indeterminato.

Nella tabella seguente è riportato il numero di dipendenti in servizio suddiviso per area professionale e struttura organizzativa.

CENTRI DI RICERCA E AMMINISTRAZIONE CENTRALE	RICERCATORE	TECNOLOGO	TECNICO	DIRIGENZA	AMMIN.VO	TOTALE
Agricoltura e ambiente	64	14	55		31	164
Alimenti e nutrizione	59	6	38		25	128
Cerealicoltura e colture industriali	42	9	63		16	130
Difesa e certificazione	58	23	141		43	265
Foreste e legno	28	7	35		16	86
Genomica e bioinformatica	36	1	15		5	57
Ingegneria e trasformazioni agroalimentari	50	7	51		19	127
Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura	50	4	59		41	154
Orticoltura e florovivaismo	38	3	41		19	101
Politiche e bioeconomia	68	98	69		43	278
Viticultura ed enologia	43	17	45		25	130
Zootecnia e acquacoltura	53	10	67		26	156
Amministrazione Centrale		27	28	13	82	150
Totale complessivo	589	226	707	13	391	1.926

Il costo complessivo del personale per il 2021 è stimato in euro 127.254.272,25, di cui 615.616,50 riguardante spese ed oneri per gli organi istituzionali.

Limite di spesa

Sulla base di quanto previsto dal D.lgs. 25/11/2016, n. 218, la previsione del limite di spesa per gli anni 2021-2023, aggiornata per tenere conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 132 della legge 30 dicembre 2020 n. 178, è indicata nelle tabelle seguenti.

Limite di spesa del personale anno 2021

ANNO	ENTRATE COMPLESSIVE RISULTANTI DAI BILANCI CONSUNTIVI	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2021 (80% DELLA MEDIA DELLE ENTRATE DEL TRIENNIO)
2018	168.717.497,39	173.757.097,77	139.005.678,21
2019	181.925.177,02		
2020 (previsione)	170.628.618,89		

Limite di spesa del personale anno 2022

ANNO	ENTRATE COMPLESSIVE RISULTANTI DAI BILANCI CONSUNTIVI	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2022 (80% DELLA MEDIA DELLE ENTRATE DEL TRIENNIO)
2019	181.925.177,02	183.764.278,80	147.011.423,04
2020 (previsione)	170.628.618,89		
2021 (previsione)	198.739.040,49		

Limite di spesa del personale anno 2023

ANNO	ENTRATE COMPLESSIVE RISULTANTI DAI BILANCI CONSUNTIVI	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2023 (80% DELLA MEDIA DELLE ENTRATE DEL TRIENNIO)
2020 (previsione)	170.628.618,89	181.665.426,09	145.332.340,87
2021 (previsione)	198.739.040,49		
2022 (previsione)	175.628.618,89		

Con riferimento all'anno 2019, l'importo indicato di € 181.925.177,02 risulta diverso da quello di € 183.447.134,33 riportato nel consuntivo 2019 in quanto ai fini della definizione della media per il calcolo dell'80% non è stata considerata l'entrata "straordinaria" di € 1.521.957,31 relativa a rimborsi di contributi da parte dell'INPS.

Gli importi riferiti agli anni 2020, 2021 e 2022 si riferiscono a dati presunti delle Entrate rilevati alla data del 23.11.2020.

Fabbisogno di personale e valorizzazione del personale dell'Ente

Nuove assunzioni

Le strategie dell'Ente in tema di reclutamento del personale sono coerenti con le linee di attività individuate nel Piano triennale di attività.

Con il piano triennale del piano di fabbisogno 2021-2023 si intende provvedere al completamento delle assunzioni già previste nel PTFP 2018-2020 e nel successivo aggiornamento al Piano per l'anno 2020, nonché allo sviluppo di carriera del personale in servizio.

Nello specifico si tratta di completare il piano assunzionale connesso alla stabilizzazione del personale precario, attraverso il reclutamento di n. 21 unità di personale a fronte del 50% del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, individuate in n. 12 unità nel profilo di Funzionario di amministrazione, livello V e n. 9 unità nel profilo di tecnologo, livello III per l'area informatica.

E' previsto per il 2021 il completamento delle procedure di reclutamento e assunzione di ulteriori n. 6 unità nel profilo di Funzionario di amministrazione, livello V e di un dirigente di seconda fascia per l'Ufficio Sistemi Informativi, già previsti nell'aggiornamento del Piano per il 2020.

Nell'anno 2021 sarà inoltre prevista l'assunzione di n. 19 unità in vari profili professionali mediante la procedura di cui alla Legge 68/1999 (categorie protette).

L'Ente intende, altresì, rafforzare la componente scientifica, prevedendo l'assunzione di una unità di Dirigente di I fascia con competenze scientifiche. L'assunzione potrà avvenire solo a seguito dell'approvazione di idonea modifica statutaria che preveda l'inserimento, nella struttura dell'Ente, di un'ulteriore Direzione di livello generale.

Infine, in considerazione dell'assoluta necessità di garantire un sufficiente ricambio di personale che risulta cessare dal servizio e tenuto conto delle effettive necessità funzionali ed operative, messe in luce dai Direttori dei Centri, di avvalersi di risorse per l'area tecnica, in particolare di operatori tecnici in ragione della specificità delle loro funzioni e conoscenze tecniche, destinati a svolgere il supporto necessario all'attività di ricerca e sperimentazione presso le aziende, si intende procedere all'assunzione di n. 13 unità nel profilo di operatore tecnico, livello VIII.

La stima del costo che sarà sostenuto dall'Ente per le assunzioni sopra descritte e la relativa tempistica sono rappresentati nella tabella seguente.

PREVISIONE ASSUNZIONI

PROFILI PROFESSIONALI	UNITA'	COSTO UNITARIO ANNUO LORDO (al netto del trattamento accessorio)	PREVISIONE COSTO 2021	PREVISIONE COSTO COMPLESSIVO ANNUO
Funzionario di amministrazione, livello V - dal 1°/11/2021	12	40.099,17 €	80.198,33 €	481.189,99 €
Tecnologo, livello III (area informatica) - dal 1°/11/2021	9	52.088,05 €	78.132,07 €	468.792,41 €
Funzionario di amministrazione, livello V - dal 1°/11/2021	6	40.099,17 €	40.099,17 €	240.595,00 €
Dirigente di seconda fascia - profilo informatico - dal 1°/10/2021	1	68.100,59 €	17.025,15 €	68.100,59 €
Dirigente di prima fascia - profilo scientifico - dal 1°/11/2021	1	274.358,59 €	45.726,43 €	274.358,59 €
Operatore tecnico, livello VIII - dal 1°/1/2022	13	32.330,97 €	0,00 €	420.302,60 €
TOTALE	42		261.181,15 €	1.953.339,19 €

ASSUNZIONI LEGGE 68/1999

PROFILI PROFESSIONALI	UNITA'	COSTO UNITARIO ANNUO LORDO (al netto del trattamento accessorio)	PREVISIONE COSTO 2021	PREVISIONE COSTO COMPLESSIVO ANNUO
Operatore di amministrazione, livello VIII - dal 1°/11/2021	8	32.330,97 €	43.107,96 €	258.647,75 €
Collaboratore di amministrazione, livello VII- dal 1°/11/2021	4	34.073,73 €	22.715,82 €	136.294,90 €
CTER, livello VI- dal 1°/11/2021	2	36.950,73 €	12.316,91 €	73.901,45 €
Operatore tecnico, livello VIII- dal 1°/11/2021	5	32.330,97 €	26.942,47 €	161.654,85 €
TOTALE	19		105.083,16 €	630.498,96 €

TOTALE PREVISIONE ASSUNZIONI	61		366.264,31 €	2.583.838,14 €
-------------------------------------	-----------	--	---------------------	-----------------------

Progressioni economiche e di livello del personale in servizio

Nel 2021 si porteranno a termine le procedure relative allo sviluppo di carriera del personale appartenente al profilo di ricercatore e tecnologo a completamento delle procedure avviate nel 2020.

Si rappresenta, che a carico del bilancio per l'esercizio finanziario 2021 sono state stanziati €. 760.198,49 per le progressioni di primo ricercatore che si sommano all'importo di €. 737.546,55 già previsto nel bilancio 2020.

Al fine di valorizzare le professionalità interne e di venire incontro alle legittime aspettative dei dipendenti sarà prevista nel 2021 la possibilità, per il personale dei profili dei livelli IV-VIII, di avanzamenti di carriera nei profili superiori e di attribuzione di posizioni economiche super, i cui oneri sono per la maggior parte a carico del fondo.

PROFILI PROFESSIONALI	UNITA'	PREVISIONE SPESA A CARICO DEL FONDO DI CONTRATTAZIONE	PREVISIONE SPESA A CARICO DI RISORSE DA BILANCIO 2021
Importi previsti nel PTFP 2018-2020 per le progressioni di livello per i profili di ricercatore e tecnologo - Primo ricercatore II - F.3 (da 8 a 12 anni) - Con decorrenza dal 1°/1/2021	59		760.198,49 €
Progressioni economiche ai sensi dell'art. 53, CCNL 21.2.2002 - Super 1, super 2, super 3 e super 4 - Comparto ricerca (quadriennio normativo 1998-2002, I biennio economico) - Con decorrenza dal 1°/1/2021	95	101.719,23 €	
Progressioni economiche di livello ai sensi dell'art. 54, CCNL 21.2.2002 - Comparto ricerca (quadriennio normativo 1998-2002, I biennio economico) - Con decorrenza dal 1°/1/2021	31	33.548,26 €	70.573,40 €
TOTALE	185	135.267,49 €	830.771,89 €

Al fine di valorizzare ulteriormente le professionalità interne e di venire incontro alle legittime aspettative dei dipendenti è prevista nel 2022 per il personale dei profili di ricercatore e tecnologo, l'attivazione di nuove procedure di avanzamento di carriera nei profili superiori, ad integrazione di quella attualmente in corso mediante ulteriori procedure selettive riservate al personale di ruolo ai sensi della normativa vigente, destinando per tali procedure risorse pari ad €. 800.000,00.

Anticipo di fascia stipendiale per i profili di ricercatore e tecnologo

In attuazione di quanto disposto dall'art. 8, comma 1, secondo periodo del CCNL del personale del comparto delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione per il secondo biennio economico 2004-2005, si procederà nel corso del 2021 ad attivare la procedura per la riduzione dei tempi di permanenza nella fascia stipendiale per i profili di ricercatore e tecnologo, da riservare a una quota di personale individuata in misura non superiore al 10 % degli aventi titolo con decorrenza dal 2022.

La riduzione dei tempi di permanenza nella fascia stipendiale è riconosciuta al personale avente diritto per una sola volta nel medesimo livello.

Per ciascun anno di riferimento, il personale avente diritto è rappresentato da ricercatori e tecnologi (I, II, III livello) che abbiano maturato nel corso del medesimo anno almeno la metà della percorrenza della fascia in godimento e che quindi, qualora siano in posizione utile al termine della selezione, possano conseguire l'attribuzione economica e giuridica dell'anticipo di fascia nel corso dello stesso anno (tra il 1°/1 ed il 31/12).

Ai sensi del citato art. 9, comma 3, lett. a) del CCNL del personale del comparto delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione per il secondo biennio economico 2004-2005, il fondo utilizzabile per il finanziamento delle anticipazioni nei passaggi di fascia stipendiale è individuato nello 0,20% del monte salari 2003 relativo a ricercatori e tecnologi, pari ad euro 61.226,29 annui; in conformità a quanto disposto nell'art. 9, comma 2, del CCNL del personale del comparto delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione per il secondo biennio economico 2004-2005.

	Monte salari 2003	Budget da destinare all'art. 8 C. 1 CCNL 2002-2005
0,20% monte salari 2003 (art. 9, comma 3, l. b CCNL 7/4/2006, b.e. 2004-2005)	30.613.146,00	61.226,29

Progressione tra le aree riservate al personale di ruolo

Nell'anno 2021 si procederà all'attivazione della procedura prevista dall'articolo 22, comma 15 del D.lgs.75/2017, al fine di valorizzare le professionalità interne tramite procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e la conservazione del trattamento economico maturato nel profilo di provenienza, con decorrenza dal 2022. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30% di quelli previsti nel piano di fabbisogno come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

Tenuto conto delle nuove assunzioni già descritte nel presente documento, si ritiene di procedere all'applicazione della norma prevedendo la progressione di 5 funzionari di amministrazione e 3 tecnologi.

Indennità di valorizzazione professionale per il personale di profilo CTER - IV livello

A partire dal 2021 è prevista, inoltre, l'attribuzione dell'indennità di cui al comma 1 dell'articolo 42 del CCNL 7/10/1996, indennità di valorizzazione professionale per il personale appartenente al IV livello del profilo di CTER, mediante selezione del personale interessato, avente esperienza professionale almeno quinquennale nel livello più alto del profilo, sulla base di obiettivi criteri che

tengano conto dei titoli ed esperienza professionale, di servizio e dei requisiti culturali, nei limiti del 2% della dotazione organica di profilo.

PROFILO E LIVELLO	UNITA' IN SERVIZIO AL 1°/1/2021
CTER - IV Livello	107
CTER - V Livello	71
CTER - VI Livello	224
TOTALE CTER	402
Art. 5 – CCNL 13/5/2009 b.e. 2006-2007 (5% delle unità nel profilo di CTER al 1°/1/2021)	20,10
Numero unità in servizio con attribuzione dell'indennità di valorizzazione professionale ai sensi dell'ex art. 42 CCNL 7/10/1996	3
Numero unità a cui attribuire l'indennità di valorizzazione professionale ai sensi dell'ex art. 42 CCNL 7/10/1996 con decorrenza 1°/1/2021	17
Costo unitario annuo per 17 unità	30.600,00 €

Verifica del rispetto del limite di spesa di personale

Alla luce della pianificazione in tema di personale, delineata nel presente documento, il costo annuo complessivo può essere così riassunto.

ANNO 2021	PREVISIONE SPESE
Previsione costo del personale in servizio nel 2021 comprensivo anche delle spese ed oneri per gli organi istituzionali	€ 126.057.236,05
Assunzioni: - N. 12 Funzionario di amministrazione, livello V - dal 1°/11/2021; - n. 9 Tecnologo, livello III (area informatica) - dal 1°/11/2021; - n. 6 Funzionario di amministrazione, livello V - dal 1°/11/2021; - n. 1 Dirigente di seconda fascia - profilo informatico - dal 1°/10/2021; - n. 1 Dirigente di prima fascia - profilo scientifico - dal 1°/11/2021	€ 261.181,15
Assunzioni Legge 68/1999: - n. 8 Operatore di amministrazione, livello VIII - dal 1°/11/2021; - n. 4 Collaboratore di amministrazione, livello VII- dal 1°/11/2021; - n. 2 CTER, livello VI- dal 1°/11/2021; - n. 5 Operatore tecnico, livello VIII- dal 1°/11/2021	€ 105.083,16
Importi previsti nel PTFP 2018-2020 per le progressioni di livello per i profili di ricercatore e tecnologo - Primo ricercatore II - F.3 (da 8 a 12 anni) - Con decorrenza dal 1°/1/2021 - n. 59 unità	760.198,49 €
Progressioni economiche di livello ai sensi dell'art. 54, CCNL 21.2.2002 - Comparto ricerca (quadriennio normativo 1998-2002, I biennio economico) - Con decorrenza dal 1°/1/2021	70.573,40 €
Indennità di valorizzazione professionale ai sensi dell'ex art. 42 CCNL 7/10/1996 con decorrenza 1°/1/2021	30.600,00 €
TOTALE	€ 127.284.872,25

ANNO 2022	PREVISIONE SPESE
Previsione costo del personale in servizio nel 2022 comprensivo anche delle spese ed oneri per gli organi istituzionali	€ 133.386.923,80
Assunzioni n. 13 unità di operatore tecnico, livello VIII - dal 1°/1/2022	€ 420.302,60
Progressioni di livello per i profili di ricercatore e tecnologo - Art. 15 CCNL 7 aprile 2006	€ 800.000,00
Anticipo di fascia stipendiale per i profili di ricercatore e tecnologo - Art. 8 CCNL 7 aprile 2006; art. 16 CCNL 13 maggio 2009	61.226,29 €
TOTALE	€ 134.668.452,69

ANNO 2023	PREVISIONE SPESE
Previsione costo del personale in servizio nel 2023 comprensivo anche delle spese ed oneri per gli organi istituzionali	€ 134.832.902,07
TOTALE	€ 134.832.902,07

La previsione del limite di spesa indicata nel presente documento conferma il rispetto del limite dell'80% di quanto previsto dal D.lgs. 25/11/2016, n. 218.

L'Ente garantirà l'opportuna copertura finanziaria della spesa.

Prevenzione della corruzione e trasparenza

In applicazione della legge n. 190/2012 e s.m.i. recante *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*, verranno individuati uno o più obiettivi strategici in tema di trasparenza e anticorruzione volti ad incrementare la formazione e la crescita professionale dei dipendenti, fornendo loro un quadro complessivo e organico delle misure di contrasto alla corruzione.

Particolare attenzione verrà riservata sia alle azioni organizzative necessarie per la reale e operativa adozione della normativa vigente, sia della loro contestualizzazione, attraverso un'analisi della rilevanza e dell'incidenza delle principali misure di contrasto e mitigazione del rischio, individuate dalla legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) dell'Ente.