

## 2. LE RISORSE FINANZIARIE

### 2.1 L'EVOLUZIONE STORICA DEL BILANCIO INFN

La Figura sottostante (Fig 2.1) illustra la serie storica di dati tratti dai bilanci consuntivi dell'Istituto rettificati con il sistema dei "prezzi costanti", completata con le previsioni di bilancio per gli anni 2017-2019:

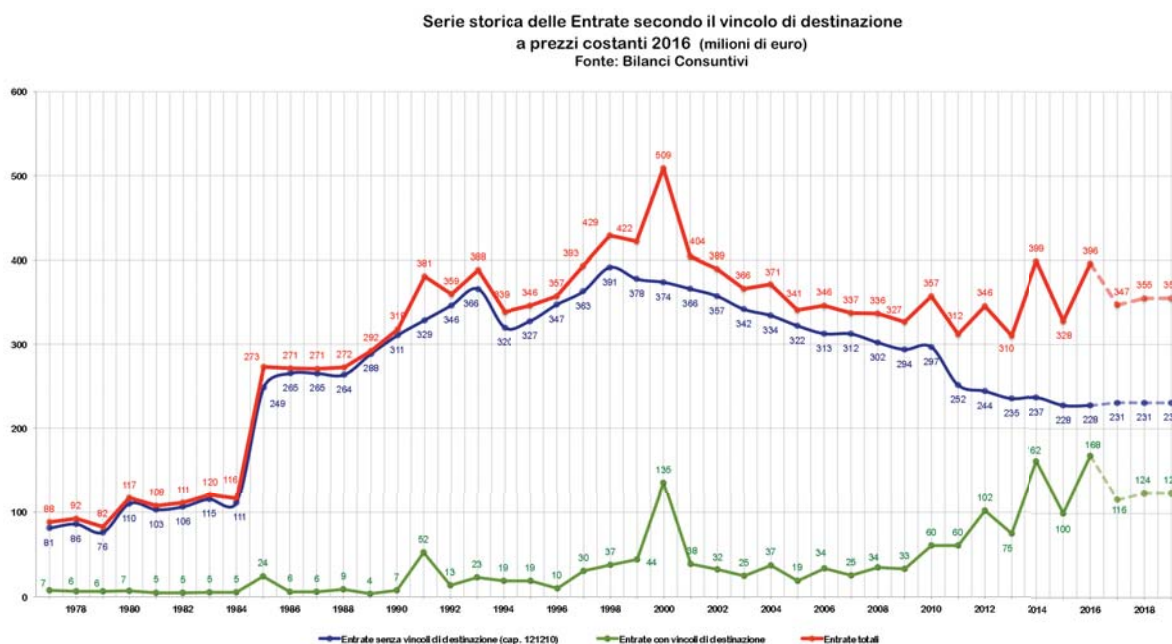


Fig. 2.1 Serie storica delle Entrate

Dal 2012 le Entrate senza vincolo di destinazione, con una progressiva e costante riduzione rispetto ai massimi del 2000, sono tornate al livello rilevato nell'anno 1985, con la differenza che in quell'anno l'Istituto era nel pieno dell'espansione delle attività, resa possibile dall'impetuosa crescita dei finanziamenti che allora stava avvenendo. Per affrontare questa situazione negli ultimi anni l'INFN ha intrapreso una duplice azione volta da una parte al contenimento delle spese, dall'altra al reperimento di nuove sorgenti di finanziamento, in modo tale da rientrare così entro i nuovi limiti posti dal calo delle Entrate.

Questa strategia ha portato alla crescita, verificatasi negli ultimi anni, dei finanziamenti con vincoli di destinazione (Fig 2.1, riga verde del grafico). Si tratta principalmente di fondi destinati a progetti di ricerca o tecnologici di durata pluriennale provenienti da diverse fonti quali ad esempio: i fondi dei programmi europei FP7 ed H2020, i fondi regionali (PON e POR), i fondi MIUR Premiali e per progetti a valenza internazionale.

Questa evidente diminuzione delle Entrate senza vincolo di destinazione, unita al fatto che una parte considerevole del bilancio è costituita da spese di personale che, per loro natura, sono incompressibili, rappresenta un fattore fortemente limitante. Questa riduzione incide prevalentemente sulle spese di ricerca e di funzionamento per le quali è quindi fondamentale ricorrere ai finanziamenti esterni a destinazione vincolata.

Nel grafico successivo (Fig 2.2) sono mostrate le diverse tipologie di Entrate, che a partire dall'anno 2010 hanno affiancato il FOE:

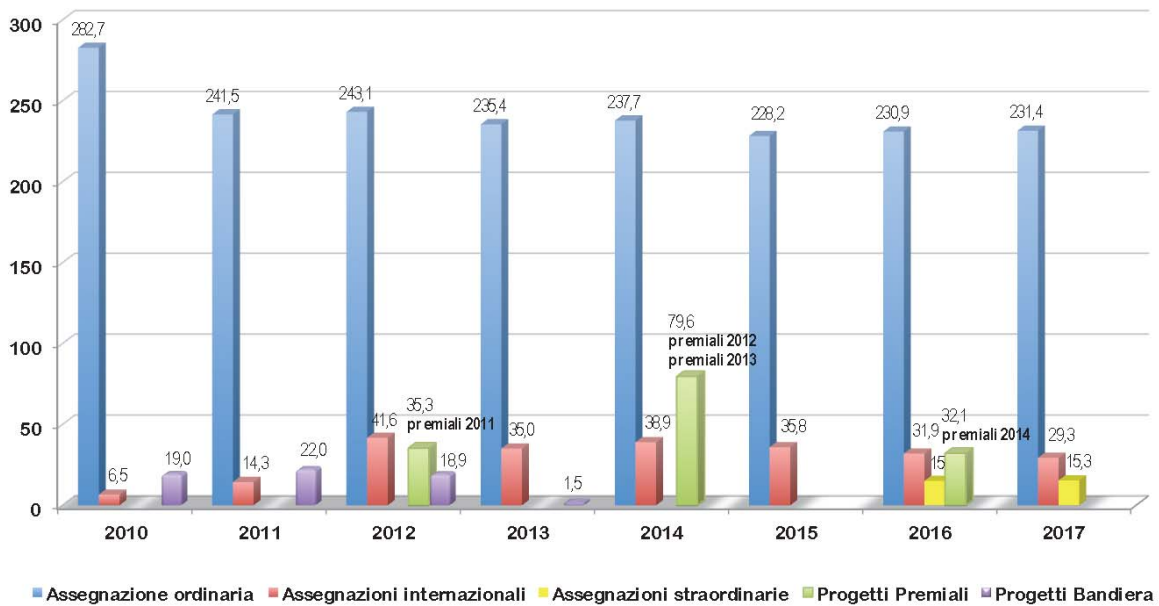


Fig. 2.2 Differenti tipologie di Entrate

Come si può vedere, rispetto al 2010, l'assegnazione ordinaria proveniente dal FOE è calata di circa 45 M€, mentre sono contestualmente cresciute le assegnazione straordinarie (tipicamente con vincolo di destinazione), anche se non in misura tale da compensare la decrescita sopra citata. Da notare inoltre come le risorse relative ai Progetti Premiali vengano assegnate in modo discontinuo e comunque in forte ritardo rispetto all'anno di competenza, creando notevoli difficoltà nella programmazione e nella realizzazione delle attività dell'Ente. Nel 2017 il finanziamento per i Progetti Premiali previsto nel FOE è stato ridotto di 30 M€ (da 100 M€ a 70 M€), senza un contestuale aumento dell'assegnazione ordinaria, mettendo ulteriore pressione sul Bilancio INFN.

Il grafico successivo (Fig 2.3) mostra l'impatto sulla spesa dell'Istituto dovuto alla riduzione delle risorse ordinarie e al contestuale aumento delle risorse esterne con vincoli di destinazione.

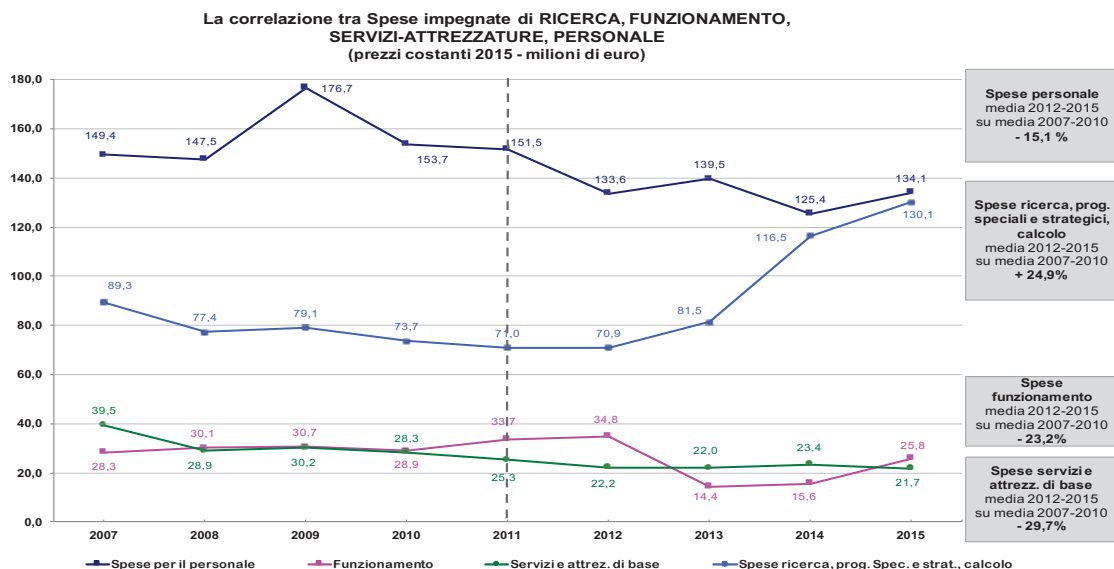


Fig. 2.3 Correlazione tra le diverse Spese

Nel periodo 2012-2015 la spesa per il personale è scesa del 15,1%, rispetto al quadriennio 2007-2010, prevalentemente a causa del blocco del turn-over, del blocco degli scatti stipendiali e del non rinnovo del CCNL; questo andamento è stato invertito nel 2016 grazie al reclutamento di nuovo personale ed allo sblocco degli scatti stipendiali. La spesa per servizi ed attrezzature di base presenta una decrescita del 29,7% a causa della riduzione delle risorse ordinarie disponibili e questo si riflette in un progressivo deterioramento delle strumentazioni delle strutture. Va inoltre evidenziata anche la riduzione del 23,2% della spesa per il funzionamento delle strutture e delle infrastrutture di ricerca dell'Ente, che conferma come la riduzione dei finanziamenti senza vincolo di destinazione impatti anche l'ordinaria gestione corrente. La spesa per la ricerca, per i programmi speciali e strategici evidenzia invece un aumento del 24,9% a causa della presenza crescente di Fondi esterni o a destinazione vincolata ed include anche le spese del personale a tempo determinato coinvolto.

Se da una parte il contenimento della spesa e l'aumento delle entrate con vincolo di destinazione hanno consentito di salvaguardare i livelli di eccellenza propri dell'ente, dall'altra il calo delle risorse ordinarie ed il ritardo nell'erogazione dei finanziamenti ostacola una seria programmazione pluriennale. I progetti di ricerca dell'INFN si caratterizzano per una durata che può facilmente raggiungere il decennio; in questo periodo il profilo e il tipo di spesa variano considerevolmente (progettazione, ingegnerizzazione, costruzione, messa in opera e funzionamento). Sarebbe dunque indispensabile poter contare su un flusso ragionevolmente costante di risorse senza vincolo di destinazione (o almeno su una programmazione pluriennale di finanziamento) che permetta di ottimizzare la programmazione scientifica.

Nel paragrafo successivo presenteremo un piano triennale formulato nell'ipotesi di risorse finanziarie che si consolidano a livelli tali da garantire il proseguimento dell'attività di ricerca dell'ente nei suoi settori strategici, di iniziare nuovi progetti da tempo in cantiere e di aprirsi ancora di più alle sfide dell'Italia e dell'Europa in ambiti importantissimi quali, per esempio, il trasferimento tecnologico.

## **2.2 IL PROFILO TRIENNALE DELLE RISORSE DISPONIBILI E DELLA SPESA 2017-2019**

Le previsioni di spesa per gli esercizi compresi nel bilancio triennale riflettono il diverso sistema di finanziamento adottato dal MIUR a partire dal 2016 a seguito del D.Lgs 25 novembre 2016, n. 218 (Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124) - in sintesi consistente nello **stanziamento diretto**, a valere sul Fondo ordinario per gli Enti e le Istituzioni di Ricerca, di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204, **effettuato sulla base della programmazione strategica preventiva** di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, nonché tenendo conto della **valutazione della qualità dei risultati della ricerca**, effettuata dall'Agenzia nazionale di valutazione dell'università e della ricerca (ANVUR).

### **ENTRATE PREVISTE**

Con nota prot. n. 24131 del 6 dicembre 2016 il MIUR ha comunicato lo stanziamento, a valere sul Fondo ordinario per gli Enti e le Istituzioni di Ricerca, per gli esercizi 2017 e 2018 che per l'INFN ammonta a € 228.183.000, quale contributo ordinario, e € 31.950.000, per l'attività di ricerca a valenza internazionale. Si suppone un finanziamento uguale anche nel 2019. Sulla scorta di

questo documento era stato preparato il primo esercizio di bilancio di previsione pluriennale, già trasmesso nel 2016 unitamente al bilancio di previsione.

Successivamente il 4 aprile 2017 è stato trasmesso al Parlamento dalla Ministra dell'istruzione, dell'università e della ricerca, ai sensi dell' articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204, lo Schema di decreto ministeriale per il riparto del Fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca per l'anno 2017 (N. 408) .

Sulla base di tale Schema di D.M. le entrate per il primo esercizio del bilancio pluriennale, escluse le partite di giro, sono state rideterminate in circa **€ 347.100.000** di cui:

- 1) trasferimenti correnti dallo Stato senza vincolo di destinazione: **€ 246.408.578**, così composte:
  - **228.183.000**, assegnazione ordinaria;
  - **3.225.578**, assegnazione per l'anno 2017 per effetto dell'art.1, comma 247, della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (legge di stabilità 2016) e destinata per l'assunzione di giovani ricercatori;
  - **15.000.000**, quale integrazione straordinaria del fondo ordinario INFN per l'anno 2017, come previsto dall'art.1, comma 373, della Legge n. 208/2015. Tale integrazione straordinaria è prevista anche per l'anno 2018;
- 2) ulteriori entrate stimate sulla base della serie storica delle entrate dell'ultimo triennio e tenuto conto delle informazioni in possesso al momento della redazione del bilancio pari a circa Euro **100.000.000**.

Per gli esercizi 2018 e 2019 si prevede un incremento delle entrate di circa l'1%.

#### SPESE PREVISTE

Le spese previste per l'anno 2017 sono state valutate sulla base storica degli ultimi anni per quanto riguarda il funzionamento delle strutture ed i fondi centrali. Per quanto riguarda le attività di ricerca ci si è basati sullo stato dei progetti pluriennali in corso e sull'impatto dei nuovi progetti approvati. La spesa totale prevista per queste voci nel 2017 rimane sostanzialmente stabile rispetto all'anno passato. La spesa per la ricerca istituzionale risulta pari a circa 53M€, mentre quella su progetti vincolati si aggira attorno ai 46 M€, confermando l'andamento in crescita degli ultimi anni, già discusso in precedenza.

L'Istituto è, inoltre, attivo – sia a livello centrale, da parte delle Commissioni scientifiche e degli Organi di governo dell'Ente, sia a livello locale, da parte delle singole strutture territoriali - nella ricerca di "fondi esterni" finalizzati a specifiche finalità di ricerca, tali da integrare in quantità crescente il trasferimento dello Stato (es.: Unione Europea, Regioni, ASI, altri enti di ricerca, privati); la stima di tali fondi, effettuata su base storica, è pari a circa 19M€.

La seguente tabella riassume il quadro complessivo delle risorse disponibili e della previsione di spesa per il triennio 2017-2019, così come presentate nel bilancio di previsione dell'Ente per l'anno 2017.

(in milioni di euro)

	2017	2018	2019
<b>ENTRATE:</b>			
<u>Assegnazione ordinaria MIUR</u>	231,4	231,4	231,4
Foe ricerca	15,0	15,0	-
<u>Assegnazione vincolata MIUR:</u>			
- progetti a valenza internazionale	30,0	30,0	30,0
- progetti premiali	30,0	30,0	30,0
Entrate ministeriali	17,7	26,4	31,4
Entrate progettuali	19,3	19,3	29,3
Entrate diverse	3,7	3,7	3,7
<b>Totale Entrate</b>	<b>347,1</b>	<b>355,8</b>	<b>355,8</b>
<b>SPESE:</b>			
<u>ATTIVITÀ DI RICERCA:</u>			
Fisica delle particelle	20,9	20,9	20,9
Fisica Astroparticellare	13,8	13,8	13,8
Fisica Nucleare	9,9	9,9	9,9
Fisica Teorica	3,0	3,0	3,0
Ricerche Tecnologiche	5,5	5,5	5,5
FETT	0,2	0,2	0,2
	53,1	53,1	53,1
<u>Progetti strategici, speciali, Calcolo ed altre iniziative specifiche</u>	6,8	6,8	6,8
<u>Assegnazione vincolata MIUR:</u>			
- progetti a valenza internazionale	12,6	15,2	14,2
- progetti premiali	3,7	3,7	3,7
Attività di ricerca da finanziamenti progettuali	11,6	13,6	11,6
Attività di ricerca da finanziamenti ministeriali	10,6	12,6	10,6
Altre attività di ricerca da finanziamenti diversi	2,2	2,2	2,2
	40,7	47,2	42,2
<b>FONDO DI RISERVA</b>	3,0	3,0	3,0
<b>Totale Ricerca</b>	<b>103,6</b>	<b>110,1</b>	<b>105,1</b>
<u>FUNZIONAMENTO STRUTTURE</u> (include energia elettrica):			
LNF	12,4	12,4	12,4
LNGS	9,8	9,8	9,8
LNL	7,6	7,6	7,6
LNS	7,1	7,1	7,1
CNAF	2,7	2,7	2,7
Sezioni e Gruppi Collegati	9,2	9,2	9,2
Organi Direttivi e Strutture Centrali	1,4	1,4	1,4
<b>Totale Funzionamento</b>	<b>50,2</b>	<b>50,2</b>	<b>50,2</b>
<u>PERSONALE</u>	173,8	176,0	181,0
<u>FONDI CENTRALI E PARTECIPAZIONE A CONSORZI</u>	19,5	19,5	19,5
<b>Totale Spese</b>	<b>347,1</b>	<b>355,8</b>	<b>355,8</b>

Come abbiamo già ricordato i progetti di ricerca dell'Istituto si caratterizzano per una durata pluriennale, che può facilmente raggiungere anche il decennio, nel corso della quale l'assorbimento di risorse finanziarie varia considerevolmente.

È dunque indispensabile poter contare su un flusso ragionevolmente costante di risorse che, mediando le diverse fasi di avanzamento dei progetti, assicuri la copertura di un volume di spesa sostanzialmente corrispondente, seppure composto da tipologie assai diverse nel tempo.

### 3. LE RISORSE UMANE

Con l'entrata in vigore del decreto legislativo del 25 novembre 2016, n. 218 sulla semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca, emanato ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2014, n. 124, sono stati introdotti importanti elementi di novità per la politica delle risorse umane che rappresenta un aspetto fondamentale per la programmazione delle attività di un ente di ricerca.

Tra le maggiori novità si evidenziano gli strumenti legati al superamento delle dotazioni organiche, alla spesa di personale non più vincolata dal turn over e all'introduzione di disposizioni sul merito, che costituiscono un notevole punto di discontinuità rispetto alle precedenti politiche del personale e pongono le basi per una reale autonomia di gestione. Purtroppo il legislatore ha perso l'occasione di introdurre nel decreto tutti quegli elementi di semplificazione riguardanti i passaggi di livello, gli strumenti di accesso negli Enti come la "tenure-track" e infine la gestione della componente accessoria della retribuzione, che continuano a penalizzare il personale degli enti pubblici di ricerca.

Inoltre sono ancora presenti tutti quei vincoli che rendono praticamente impossibile l'accesso del personale INFN alla carriera universitaria e viceversa, cosa che nel passato rappresentava un punto di forza ed un'importante sinergia. A questo si aggiunge la difficoltà di sfruttare l'attrattività nei riguardi di studiosi (stranieri o italiani) operanti all'estero, per le condizioni al contorno – offerta economica, prospettiva di carriera, burocrazia.

La politica del personale, con particolare enfasi sul fabbisogno di personale dell'Ente, presente in questo piano triennale, elaborata nel contesto normativo attuale, pur risentendo di tutte le limitazioni sopra illustrate, punta ad ottimizzare l'utilizzo delle risorse e ad aprire delle posizioni a tempo indeterminato per personale tecnico e amministrativo per coprire le urgenti necessità dell'Ente, che, a causa dei blocchi assunzionali, non avevano finora trovato soluzione, con una proporzionale riduzione dei contratti a tempo determinato attualmente in essere per questo tipo di attività.

### 3.1 L'ORGANICO INFN

La Tabella 3.1 mostra l'organico presente nell'Istituto con contratto a tempo indeterminato e determinato alla data del 31 dicembre 2016, analizzato per profili/livelli e per genere. Inoltre e solo a scopo comparativo, è riportata in tabella anche l'ultima dotazione organica vigente dell'Istituto.

**Tabella 3.1 - Organico INFN**

Profilo	Livello	Ultima D. O. vigente	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016			Personale a tempo determinato al 31/12/2016		
			M	F	Totale	M	F	Totale
Dirigente I fascia		0	0	0	0	0	0	0
Dirigente II fascia		2	0	1	1	0	0	0
Dirigente di ricerca	I	111	86	12	98	2	0	2
Primo ricercatore	II	265	189	62	251	2	1	3
Ricercatore	III	221	167	55	222	48	18	66
Dirigente tecnologo	I	42	38	3	41	1	0	1
Primo tecnologo	II	86	71	11	82	2	1	3
Tecnologo	III	146	102	23	125	82	26	108
Collaboratore tecnico E.R.	IV	298	277	16	293	0	0	0
Collaboratore tecnico E.R.	V	171	162	8	170	2	1	3
Collaboratore tecnico E.R.	VI	93	69	6	75	61	5	66
Operatore tecnico	VI	67	59	3	62	1	0	1
Operatore tecnico	VII	11	10	0	10	0	0	0
Operatore tecnico	VIII	10	11	1	12	3	0	3
Funzionario di amministrazione	IV	46	9	28	37	0	0	0
Funzionario di amministrazione	V	16	3	13	16	1	7	8
Collaboratore di amministrazione	V	145	23	119	142	0	0	0
Collaboratore di amministrazione	VI	56	13	43	56	0	0	0
Collaboratore di amministrazione	VII	15	1	9	10	13	55	68
Operatore di amministrazione	VII	6	0	4	4	0	0	0
Operatore di amministrazione	VIII	1	1	4	5	0	0	0
<b>Totale</b>		<b>1.808</b>	<b>1.291</b>	<b>421</b>	<b>1.712</b>	<b>218</b>	<b>114</b>	<b>332</b>

Come si può vedere a fronte di 1712 dipendenti a tempo indeterminato (di cui 571 ricercatori, 248 tecnologi, 622 tecnici, 270 amministrativi) l'Ente ha in essere circa 332 contratti a tempo determinato, principalmente legati a progetti di durata definita (tipicamente da 2 a 4 anni) finanziati su fondi esterni, quali ad esempio i programmi europei FP7 o HORIZON2020.

**Tabella 3.2a – Altro personale**

Altro Personale in servizio al 31/12/2016	Impiegati in ricerca			Non impiegato in ricerca		
	M	F	Totale	M	F	Totale
Assegnisti	184	98	282	3	3	6
Borsisti	96	34	130	20	5	25
Co.Co.Co	18	4	22	6	2	8
Comandi in Entrata		2	2		4	4
Dottorandi	55	23	78			
Personale precedentemente citato proveniente dalle Università	1		1			
<b>Totale</b>	<b>354</b>	<b>161</b>	<b>515</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>43</b>

La Tabella 3.2a mostra, sempre alla data del 31 dicembre 2016, il restante personale dell'Istituto, suddiviso per genere, principalmente composto da giovani in formazione quali borsisti, dottorandi ed assegnisti. Questo personale viene principalmente impiegato per attività di ricerca e numericamente è vicino al 50% del personale ricercatore e tecnologo.

**Tabella 3.2b – Personale associato**

Personale associato con tipi di associazione	Personale impiegato in ricerca al 31-12-2016			Percentuale
	M	F	Totale	
Incarichi di ricerca	622	151	773	20%
Assegnisti	211	78	289	8%
Borsisti	43	13	56	1%
Dottorandi	516	219	735	19%
Altre associazioni	1359	389	1748	46%
Associazioni tecniche	187	29	216	6%
<b>Totale</b>	<b>2.938</b>	<b>879</b>	<b>3.817</b>	<b>100%</b>

L'Istituto si avvale per le sue ricerche anche di personale universitario o appartenente ad altri Enti di Ricerca, che viene associato a vario titolo alle sue strutture ed alle sue attività. Le diverse tipologie di associazione sono presentate nella Tabella 3.2b. Come si può vedere circa il 30% del personale associato è rappresentato da personale in formazione, quale borsisti, assegnisti e dottorandi, mentre gli incarichi di ricerca sono di norma assegnati a personale universitario la cui attività di ricerca è svolta in prevalenza con l'INFN. In particolare segnaliamo che dei 735 Dottorandi associati ben 196 (pari a circa il 27%) sono direttamente finanziati dall'INFN, tramite opportuni accordi e convenzioni con le Università.

### **3.2 BUDGET E SPESE DI PERSONALE**

L'Istituto, nell'ambito della propria autonomia, definisce la programmazione per il reclutamento del personale nel rispetto del limite massimo consentito dall'art. 9, commi 2 e 4 del decreto legislativo 218 del 2016. In particolare tali commi stabiliscono che 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. Inoltre, il comma 4 stabilisce che 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.

Come emerge dalla tabella 3.7 alla data del 31 dicembre 2016 il rapporto delle spese di personale rispetto alla media delle entrate complessive dell'ente è pari al 32,72%. Inoltre si evidenzia che il costo complessivo delle assunzioni previste e riportate nella tabella 3.8 è inferiore al margine a disposizione dell'Istituto rispetto al limite dell'80%. Questo aspetto è ripreso e sviluppato nella sezione successiva dedicata al fabbisogno del personale.



### **3.3 IL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

Tenuto conto degli ambiziosi obiettivi di ricerca, che l'INFN ha pianificato nel triennio 2017 – 2019, e considerata la raccomandazione del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca n. 0003284 del 13 febbraio 2015 con la quale esorta l'Istituto ad attivare tutte le azioni necessarie per potenziare l'organico onde far fronte agli impegni assunti e a consolidare il ruolo internazionale acquisito dall'INFN, sempre nel rispetto delle disponibilità di bilancio, l'Istituto presenta il proprio fabbisogno di personale nel triennio di riferimento con i seguenti obiettivi:

- a) completare le assunzioni previste nei PTA 2015 – 2017 e 2016 - 2018;
- b) assumere due Dirigenti amministrativi
- c) ripopolare i livelli dei Dirigenti ricercatori e tecnologi e dei Primi ricercatori e Primi tecnologi per avere personale qualificato per coprire ruoli di responsabilità anche nel contesto internazionale e per venire incontro alle esigenze di progressione di carriera
- d) assumere giovani Tecnologi;
- e) assumere ~20 Collaboratori tecnici (CTER) qualificati, continuando la politica assunzionale iniziata nei precedenti Piani Triennali, e un Operatore tecnico (OT), per poter rispondere nei prossimi anni alle stringenti richieste poste dagli upgrade degli esperimenti LHC e da altri progetti internazionali, quali ad esempio quelli riguardanti la fisica del neutrino e la ricerca della materia oscura;
- f) assumere 7 Funzionari di amministrazione e 40 Collaboratori di amministrazione per poter rispondere alle difficoltà emerse a seguito del blocco delle assunzioni per gli amministrativi degli anni passati a fronte delle importanti cessazioni registrate negli ultimi anni;
- g) completare le prese di servizio dei 73 ricercatori assunti ai sensi del DM 105 del 26 febbraio 2016;
- h) assumere 2 Primi ricercatori attraverso lo strumento del rientro dei cervelli previsto con il D. Lgs. 218/16
- i) completare l'assunzione su vari profili tecnici e amministrativi di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/99;
- j) dal 2018 bandire progressioni di livello nei profili ex art. 54 del CCNL del 21 febbraio 2002 utilizzando i risparmi ottenuti con le cessazioni, che dovranno essere certificate dai ministeri vigilanti, registrate dal 2009 relativamente al personale appartenente ai livelli IV – VIII che aveva già ottenuto un passaggio di livello;
- k) prevedere posizioni di passaggio di profilo a parità di livello ex art. 52 del CCNL del 21 febbraio 2002.
- l) favorire una più efficiente ripartizione del personale tra le varie strutture INFN presenti sul territorio nazionale;
- m) migliorare la qualità della ricerca dell'intero Istituto.

Come già evidenziato nel precedente PTA l'Istituto, per la pianificazione del proprio fabbisogno, ha preso in considerazione anche l'importante aspetto legato all'aumento dell'età media tra il personale assunto a tempo indeterminato. Questo fenomeno, che rischia di indebolire l'intera attività di ricerca, trova un inizio di risposta nel presente PTA attraverso l'assunzione di nuovi giovani dipendenti.

Nella Tabella 3.3 è riassunto il fabbisogno del personale INFN per l'anno 2017. Nelle prime colonne è mostrato il personale in servizio alla data del 31 dicembre 2016 con l'ultima dotazione organica vigente, ed il numero di assunzioni previste sulla base dei concorsi conclusi nell'anno in

corso e che hanno ottenuto l'autorizzazione ad assumere con le precedenti approvazioni dei piani del fabbisogno del personale con il riferimento dei rispettivi PTA.

**Tabella 3.3 – Fabbisogno di personale INFN anno 2017**

FABBISOGNO DI PERSONALE INFN ANNO 2017 PER DIRIGENTE, LIVELLI I - III e IV - VIII																						
Profilo e livello	Ultima D.O.	Personale in servizio al 31/12/2016	Assunzioni di personale										Cessanti anno 2017	Progressioni				Posti liberati con i concorsi e con le progressioni	Previsione di personale in servizio al 31/12/2017			
			Personale da assumere PTA 2015 - 2017		Personale da assumere PTA 2016 - 2018		Autorizzazione ad assumere PTA 2017 - 2019			Assunzione ai sensi del DM n. 105 del 26/02/2016	Rientro dei cervelli anno 2016			Rientro dei cervelli ex D. Lgs. 218/16	Rispetto obblighi legge 68/99	Attuazione art. 65 del CCNL avviato nel 2016	Attuazione art. 65 del CCNL			Attuazione art. 54 del CCNL	Attuazione art. 52 del CCNL	
			Vincitori	Idonei	Vincitori	Riserve	Vincitori	Riserve	Mobilità		Tipo 1	Tipo 2										Tipo 3
Dirigente I fascia	0	0																		0		
Dirigente II fascia	2	1					1		1											3		
Dirigente di ricerca	111	98	5	5						1					4					105		
Primo ricercatore	265	251	5	5						2			2		3					10		
Ricercatore	221	222							73						1					10		
Dirigente tecnologo	42	41				6	6								1					52		
Primo tecnologo	86	82	1			13	12								1					6		
Tecnologo	146	125	2		18	5														13		
CTER IV	298	293			1										1					293		
CTER V	171	170													1					0		
CTER VI	93	75	5		6		12							10	1					0		
Op.tec. VI	67	62													2					0		
Op.tec. VII	11	10																		0		
Op.tec. VIII	10	12				1									39					0		
Funz. Amm. IV	46	37													1					36		
Funz. Amm. V	16	16				7									1					0		
Coll. Amm. V	145	142													1					0		
Coll. Amm. VI	56	56																		0		
Coll. Amm. VII	15	10				28									5					0		
Op. Amm. VII	6	4																		0		
Op. Amm. VIII	1	5													17					0		
<b>Totale</b>	<b>1.808</b>	<b>1.712</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>73</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>73</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>72</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>1.951</b>	

Nelle colonne successive la tabella evidenzia i concorsi che l'Istituto intende bandire e le posizioni che intende coprire con chiamate dirette nell'ambito del programma per il rientro dei cervelli.

Le colonne successive riassumono le autorizzazioni richieste per il 2017. In particolare si richiede l'autorizzazione a bandire e ad assumere per le seguenti posizioni:

- 2 Dirigenti amministrativi, uno attraverso lo strumento della mobilità e un secondo con un concorso pubblico;
- 12 Dirigenti tecnologici
- 25 Primi tecnologici
- 5 Tecnologi
- 12 Collaboratori Tecnici (CTER) di VI livello
- 1 Operatore tecnico
- 7 Funzionari di amministrazione
- 28 Collaboratori di Amministrazione di VII livello
- 10 Collaboratori Tecnici (CTER) di VI livello (appartenenti alle categorie protette)
- 39 Operatori tecnici VIII livello (appartenenti alle categorie protette)
- 1 Funzionario di amministrazione di V livello (appartenenti alle categorie protette)
- 5 Collaboratori di amministrazione di VII livello (appartenenti alle categorie protette)
- 17 Operatori di amministrazione VIII livello (appartenenti alle categorie protette)

Inoltre, l'Istituto darà seguito:

- alla chiamata diretta di 2 Primi ricercatori a valere sui fondi propri, così come previsto dal decreto legislativo 218 del 2016;
- alle assunzioni entro l'anno 2017 di 73 Ricercatori (ex decreto ministeriale n. 105 del 26/02/2016).

Le Tabelle 3.4 e 3.5 mostrano le stesse informazioni rispettivamente per gli anni 2018 e 2019.

In particolare si evidenzia che per l'anno 2018, l'Istituto richiede l'autorizzazione a bandire e ad assumere per

- 20 Dirigenti di ricerca
- 30 Primi ricercatori
- 5 Collaboratori Tecnici CTER di VI livello
- 6 Collaboratori di Amministrazione VII livello
- 3 Collaboratori Tecnici CTER di VI livello (appartenenti alle categorie protette)
- 1 Collaboratori di Amministrazione VII livello (appartenenti alle categorie protette)
- 22 Operatori tecnici VIII livello (appartenenti alle categorie protette)
- 5 Operatori di amministrazione VIII livello (appartenenti alle categorie protette)

**Tabella 3.4 – Fabbisogno di personale INFN anno 2018**

FABBISOGNO DI PERSONALE INFN ANNO 2018 PER DIRIGENTE, LIVELLI I - III e IV - VIII													
Profilo e livello	Ultima D.O.	Personale in servizio al 31/12/2017	Assunzioni di personale				Cessanti anno 2018	Progressioni				Posti liberati con i concorsi e con le progressioni	Previsione di personale in servizio al 31/12/2018
			Autorizzazione ad assumere PTA 2017 - 2019		Rientro dei cervelli ex D. Lgs. 218/16	Rispetto obblighi legge 68/99		Attuazione art. 65 del CCNL	Attuazione art. 54 del CCNL	Attuazione art. 52 del CCNL	Attuazione art. 53 del CCNL		
			Vincitori	Riserve									
Dirigente I fascia	0	0											0
Dirigente II fascia	2	3											3
Dirigente di ricerca	111	105	10	10			8						117
Primo ricercatore	265	252	15	15			2					10	270
Ricercatore	221	284					1					15	268
Dirigente tecnologo	42	52											52
Primo tecnologo	86	101										0	101
Tecnologo	146	137					1					0	136
CTER IV	298	293					2		3				294
CTER V	171	169							3			3	169
CTER VI	93	107	5							30		3	142
Op.tec. VI	67	60							3			30	33
Op.tec. VII	11	10							3			3	10
Op.tec. VIII	10	52				22						3	71
Funz. Amm. IV	46	36					2		5				39
Funz. Amm. V	16	24								40		5	59
Coll. Amm. V	145	141					3		5			40	103
Coll. Amm. VI	56	56							4			5	55
Coll. Amm. VII	15	43	6					1		2		4	48
Op. Amm. VII	6	4							4			2	6
Op. Amm. VIII	1	22										4	23
<b>Totale</b>	<b>1.808</b>	<b>1.951</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>72</b>	<b>0</b>	<b>127</b>	<b>1.999</b>

Per l'anno 2018 l'Istituto prevede di bandire 30 progressioni di livello nei profili ex art. 54 del CCNL del 21 febbraio 2002. Il fondo utile per finanziare le 30 posizioni proviene dai risparmi ottenuti con

le cessazioni registrate dal 2009 relativamente al personale appartenente ai livelli IV – VIII che aveva già ottenuto un passaggio di livello. Il numero di posizioni da bandire è comunque soggetto alla certificazione dei fondi disponibili da parte dei ministeri vigilanti. Inoltre, sono previste 72 posizioni di passaggio di profilo a parità di livello ex art. 52 del CCNL del 21 febbraio 2002.

Infine, per l'anno 2019 la Tabella 3.5 evidenzia la richiesta a bandire e ad assumere per le seguenti posizioni:

- 24 Primi tecnologi
- 10 Tecnologi
- 5 Collaboratori Tecnici CTER di VI livello
- 6 Collaboratori di Amministrazione di VII livello
- 10 Operatori tecnici VIII livello (appartenenti alle categorie protette)
- 2 Operatori di amministrazione VIII livello (appartenenti alle categorie protette)

**Tabella 3.5 – Fabbisogno di personale INFN anno 2019**

FABBISOGNO DI PERSONALE INFN ANNO 2019 PER DIRIGENTE, LIVELLI I - III e IV - VIII													
Profilo e livello	Ultima D.O.	Personale in servizio al 31/12/2018	Assunzioni di personale				Cessanti anno 2019	Progressioni				Posti liberati con i concorsi e con le progressioni	Previsione di personale in servizio al 31/12/2019
			Autorizzazione ad assumere PTA 2017 - 2019		Rientro dei cervelli ex D. Lgs. 218/16	Rispetto obblighi legge 68/99		Attuazione art. 65 del CCNL	Attuazione art. 54 del CCNL	Attuazione art. 52 del CCNL	Attuazione art. 53 del CCNL		
			Vincitori	Riserve									
Dirigente I fascia	0	0										0	
Dirigente II fascia	2	3										3	
Dirigente di ricerca	111	117					3					114	
Primo ricercatore	265	270					2				0	268	
Ricercatore	221	268					2				0	266	
Dirigente tecnologo	42	52					1					51	
Primo tecnologo	86	101	12	12			1				0	124	
Tecnologo	146	136	10								12	134	
CTER IV	298	294					6		3			291	
CTER V	171	169							3			169	
CTER VI	93	142	5								3	144	
Op.tec. VI	67	33							3			36	
Op.tec. VII	11	10							3			10	
Op.tec. VIII	10	71				10					3	78	
Funz. Amm. IV	46	39					1		5			43	
Funz. Amm. V	16	59									5	54	
Coll. Amm. V	145	103					2		5			106	
Coll. Amm. VI	56	55							4			54	
Coll. Amm. VII	15	48	6								4	50	
Op. Amm. VII	6	6							4			10	
Op. Amm. VIII	1	23				2						21	
<b>Totale</b>	<b>1.808</b>	<b>1.999</b>	<b>33</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>2.026</b>

Anche per l'anno 2019 l'Istituto prevede di bandire altre 30 progressioni di livello nei profili ex art. 54 del CCNL del 21 febbraio 2002. Il fondo utile per finanziare le 30 posizioni proviene, come per l'anno precedente, dai risparmi ottenuti con le cessazioni registrate dal 2009 relativamente al personale appartenente ai livelli IV – VIII che aveva ottenuto un passaggio di livello, tenuto conto dei costi sostenuti con le progressioni dell'anno precedente. Anche per il 2019 il numero di posizioni da bandire è comunque soggetto alla certificazione dei fondi da parte dei ministeri vigilanti.

Le previsioni assunzionali riportate per gli anni 2018 e 2019 non tengono conto dell'impatto dell'eventuale approvazione del Decreto Legislativo sul pubblico impiego.

Con l'invio dell'ultimo prospetto informativo on line, di cui all'art. 9, comma 6, della legge 68/99, avvenuto in data gennaio 2017, si fa presente che l'Istituto, al fine di adempiere all'obbligo di assunzione per il personale disabile, legge 68/99 art. 1, e per il personale appartenente alle categorie protette, legge 68/99 art. 18, ha deciso di avvalersi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2 del DPR 333/2000, e ha inviato una comunicazione entro i termini stabiliti dalla legge, tramite PEC, a tutti i Centri per l'impiego a cui afferiscono tutte le strutture INFN presenti sul territorio nazionale, per la richiesta di una proposta di convenzioni ai sensi dell'art. 11 della legge 68/99.

Alla data odierna su 19 Centri per l'impiego, a cui abbiamo inviato la comunicazione, quasi tutti hanno risposto e con essi l'Istituto ha sottoscritto una convenzione.

Le convenzioni sottoscritte prevedono un piano assunzionale diluito nel tempo per permettere all'Istituto di attuare tutte le misure necessarie per favorire un inserimento mirato, così come prevede la normativa in vigore.

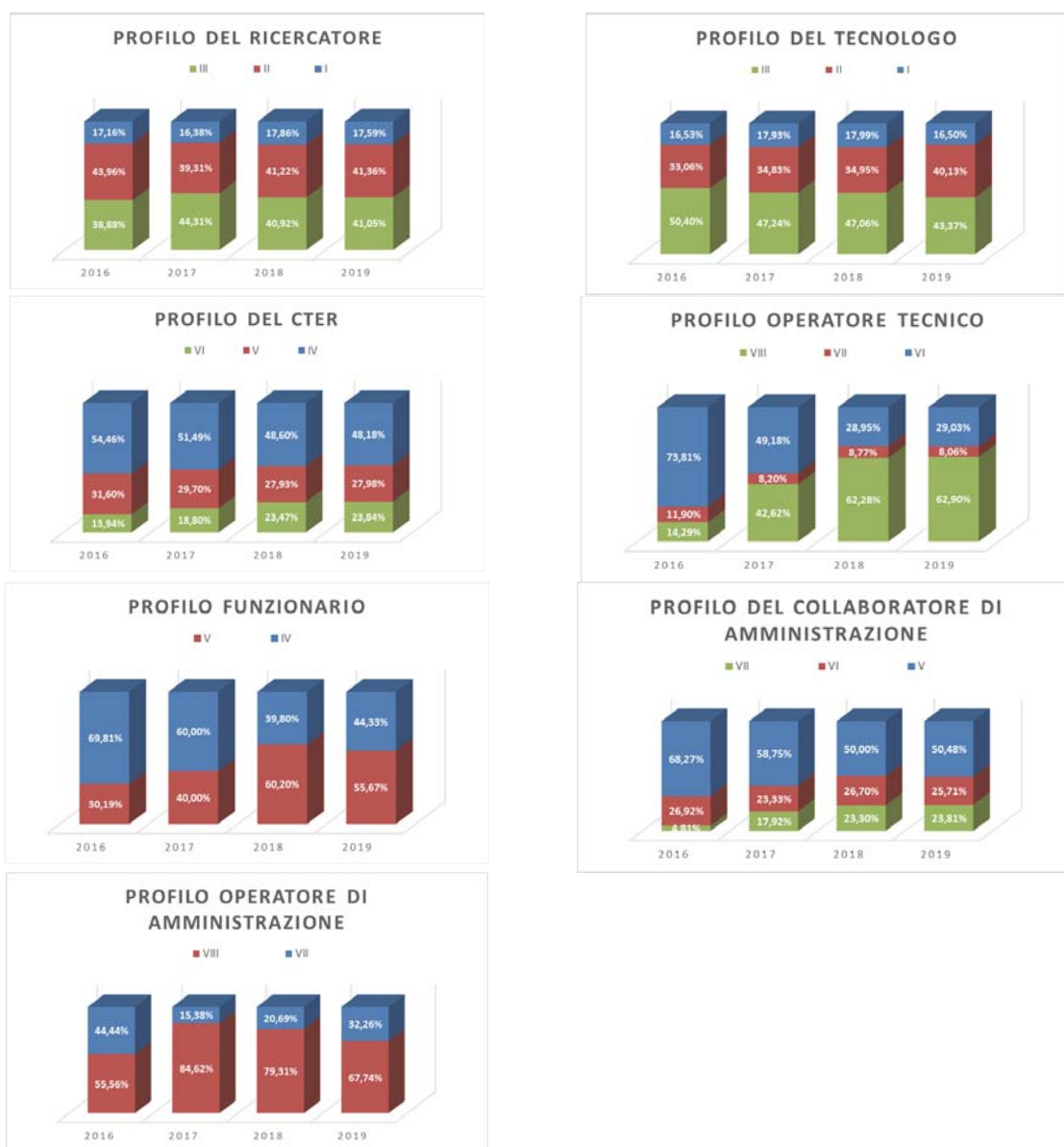
Diversamente da quanto riportato nel precedente PTA, l'Istituto, tenuto conto dell'esperienza maturata con i concorsi dedicati alle categorie protette, ha ritenuto opportuno modificare la propria politica assunzionale dedicata alle categorie protette di cui alla legge 68 del 1999, prevedendo assunzioni anche nei profili di Collaboratore tecnico CTER, Funzionario di amministrazione e Collaboratore di amministrazione, oltre alle assunzioni di Operatori tecnici e Operatori di amministrazione già previste.

Infine, la Tabella 3.6 sintetizza nel triennio di riferimento il numero delle persone presenti per ciascun profilo e livello con la percentuale di posizioni rispetto a ciascun profilo.

**Tabella 3.6 – Evoluzione del fabbisogno dei tempi indeterminati nel triennio di riferimento**

A TEMPO INDETERMINATO	Livello	2016		2017		2018		2019	
		N	% nel profilo	N	% nel profilo	N	% nel profilo	N	% nel profilo
Dirigente I fascia		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Dirigente II fascia		1	100,00%	3	100,00%	3	100,00%	3	100,00%
Dirigente di ricerca	I	98	17,16%	105	16,38%	117	17,86%	114	17,59%
Primo ricercatore	II	251	43,96%	252	39,31%	270	41,22%	268	41,36%
Ricercatore	III	222	38,88%	284	44,31%	268	40,92%	266	41,05%
Dirigente tecnologo	I	41	16,53%	52	17,93%	52	17,99%	51	16,50%
Primo tecnologo	II	82	33,06%	101	34,83%	101	34,95%	124	40,13%
Tecnologo	III	125	50,40%	137	47,24%	136	47,06%	134	43,37%
Collaboratore tecnico E.R.	IV	293	54,46%	293	51,49%	294	48,60%	291	48,18%
Collaboratore tecnico E.R.	V	170	31,60%	169	29,70%	169	27,93%	169	27,98%
Collaboratore tecnico E.R.	VI	75	13,94%	107	18,80%	142	23,47%	144	23,84%
Operatore tecnico	VI	62	73,81%	60	49,18%	33	28,95%	36	29,03%
Operatore tecnico	VII	10	11,90%	10	8,20%	10	8,77%	10	8,06%
Operatore tecnico	VIII	12	14,29%	52	42,62%	71	62,28%	78	62,90%
Funzionario di amministrazione	IV	37	69,81%	36	60,00%	39	39,80%	43	44,33%
Funzionario di amministrazione	V	16	30,19%	24	40,00%	59	60,20%	54	55,67%
Collaboratore di amministrazione	V	142	68,27%	141	58,75%	103	50,00%	106	50,48%
Collaboratore di amministrazione	VI	56	26,92%	56	23,33%	55	26,70%	54	25,71%
Collaboratore di amministrazione	VII	10	4,81%	43	17,92%	48	23,30%	50	23,81%
Operatore di amministrazione	VII	4	44,44%	4	15,38%	6	20,69%	10	32,26%
Operatore di amministrazione	VIII	5	55,56%	22	84,62%	23	79,31%	21	67,74%
<b>Totale</b>		<b>1.712</b>		<b>1.951</b>		<b>1.999</b>		<b>2.026</b>	

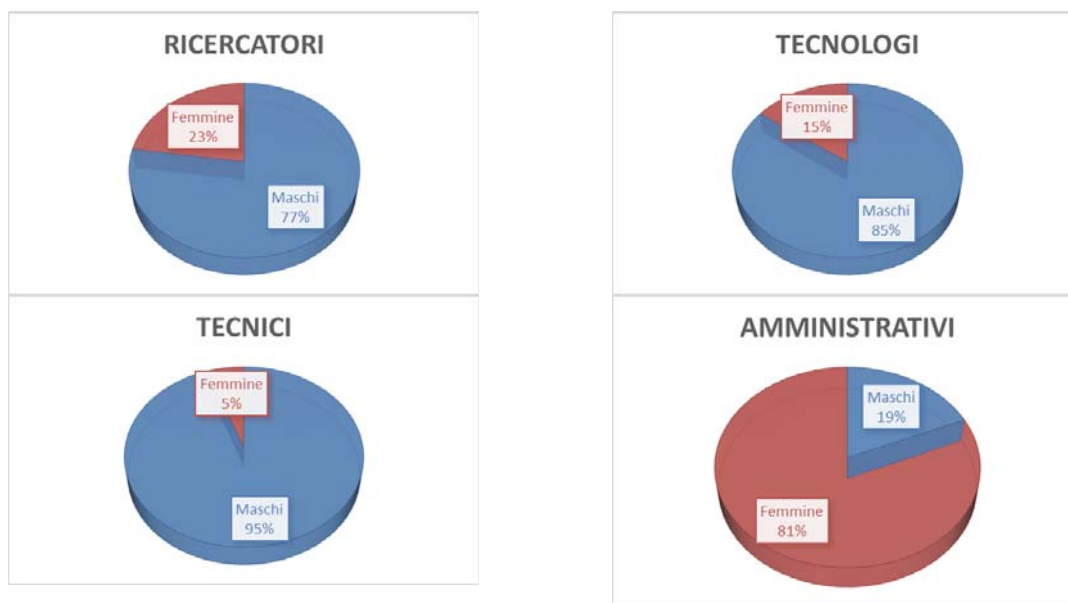
Al fine di meglio evidenziare le dinamiche relative alla distribuzione del personale per ciascun profilo nel previsto triennio, si riportano i seguenti istogrammi con i dati di riferimento del 2016.



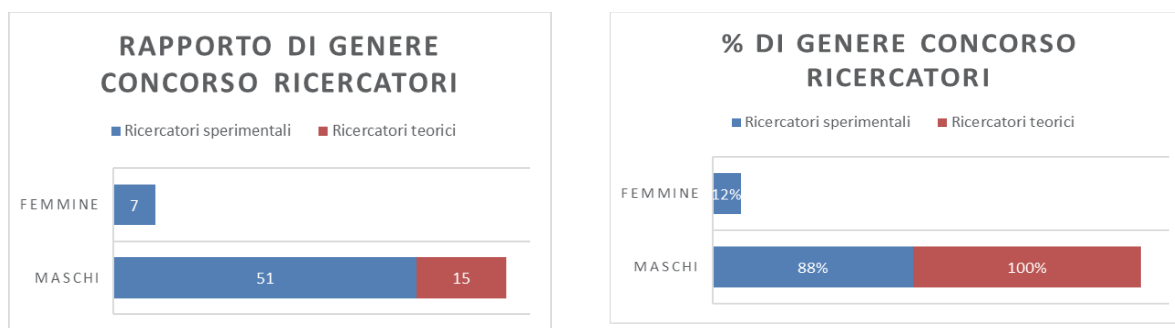
Come si può vedere la distribuzione sui livelli del personale ricercatore e tecnologo è molto simile. Circa il 20% del personale si trova nella fascia apicale (I livello), mentre il personale al II e III livello si aggira rispettivamente attorno al 40%. La programmazione dell'Ente prevede nei prossimi anni di raggiungere una distribuzione sui tre livelli pari rispettivamente al 20%, 45% e 35%. Per i livelli IV-VIII invece la distribuzione è capovolta, infatti mediamente più del 50% del personale si trova a livello apicale. Questo fatto è dovuto sia alle politiche intraprese dall'Ente, che al blocco delle assunzioni degli ultimi anni. Vanno infine notate le variazioni previste nel triennio 2017-19 per il profilo di Operatore, dovute alla massiccia iniezione di nuovo personale appartenente alle categorie protette.

Alla data del 31 dicembre 2016 l'organico complessivo dell'Istituto ammonta a 1.712 unità di personale. La componente maschile sul dato complessivo è pari a circa il 75%. Interessante è la distribuzione di genere nei rispettivi profili. Come si evidenzia nei seguenti grafici la percentuale degli uomini nei profili di ricercatore, tecnologo e tecnico è maggioritaria, fino ad arrivare per i

profili tecnici alla percentuale del 95%. Mentre nei profili amministrativi il rapporto si inverte e la percentuale delle donne è superiore.



Questo sbilanciamento di genere è stato solo in parte compensato con le assunzioni avute nell'anno 2016. Infatti la percentuale degli uomini assunti nei profili di tecnologo e tecnico è stata pari al 75% su un totale di 20 unità di personale, partendo da una numerosità pari rispettivamente a 85% e 95%. Mentre con le assunzioni dedicate alle categorie protette, anche se su un totale di 6 unità di personale nei profili di operatori tecnici e amministrativi, la percentuale di donne è stata vicina al 65%. Purtroppo questo sbilanciamento verrà invece ulteriormente accentuato con il completamento del programma assunzionale dei 73 ricercatori, infatti il rapporto di genere tra i vincitori dei due concorsi, come si evince dai due seguenti grafici, è fortemente sbilanciato a favore del genere maschile. L'Ente guarda con attenzione alle politiche di parità e pari opportunità per le lavoratrici e i lavoratori e ha quindi intenzione di promuovere pratiche che tendano a compensare questa situazione, anche attivando degli appositi gruppi di lavoro.(vedi 3.4)



Per quanto riguarda invece l'indicatore del limite massimo alle spese di personale alla data del 31 dicembre 2016, calcolato con il rapporto tra le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento con la media delle entrate complessive dell'Istituto dell'ultimo triennio è pari al 32,72%. Tale rapporto, esplicitato nella tabella 3.7, evidenzia che l'Istituto può procedere all'assunzione di personale ai sensi dell'art. 9, co. 6, lettera a) del D. Lgs. 281 del 2016.

**Tabella 3.7 – Indicatore rapporto assunzionale co. 6 lettera a)**

Indicatore art. 9, co 2 del D. Lgs 218/2016	2016
Spesa complessiva per il personale al 31/12/2016	€ 122.521.116,70
Media delle entrate complessive dell'ultimo triennio	€ 374.504.034,71
<b>Rapporto assunzionale al 31/12/2016</b>	<b>32,72%</b>

Come stabilisce l'art. 9 co. 4 del D. Lgs. 218/16, il calcolo delle spese complessive del personale è stato definito 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. Si precisa che i costi considerati ai fini della determinazione della spesa complessiva sono quelli censiti nelle tabelle del personale del Conto Annuale – Comparto Ricerca. Nello specifico tali costi sono definiti nelle tabelle analitiche 12 e 13 del predetto Conto Annuale, ivi inclusi i relativi oneri previdenziali e quelli legati all'IRAP.

**Tabella 3.8 – Indicatore rapporto assunzionale comme 6, lettera b)**

Indicatore art. 9, co 6 lett. b) del D. Lgs 218/2016	2016
Media delle entrate complessive dell'ultimo triennio	€ 374.504.034,71
Spesa complessiva per il personale al 31/12/2016	€ 122.521.116,70
<b>Margine a disposizione rispetto al limite dell'80%</b>	<b>€ 177.082.111,07</b>
Costo delle assunzioni previste nel 2017	€ 12.879.448,78
<b>Margine residuo al 31/12/2017</b>	<b>€ 164.202.662,29</b>
Risparmio ottenuto con le cessazioni previste nel 2017	€ 972.803,93
<b>Rapporto assunzionale previsto al 31/12/2017 a media delle entrate invariata</b>	<b>35,89%</b>

Inoltre, l'Istituto soddisfa anche il secondo requisito definito dall'art. 9, co. 6, lettera b) dello stesso decreto legislativo. Infatti, come evidenzia la tabella 3.8, la spesa media delle assunzioni previste nel 2017 è inferiore al margine a disposizione rispetto al limite dell'80%. Infine, la tabella evidenzia anche che alla data del 31 dicembre 2017, tenuto anche conto del risparmio ottenuto con le cessazioni previste nel 2017 calcolato sempre sulla stessa media delle entrate complessive, il rapporto assunzionale sarà pari al 35,89%.

Nella Tabella 3.9 si evidenzia il fabbisogno del personale a tempo determinato nel triennio di riferimento. Il primo elemento significativo che emerge dall'analisi di questo fabbisogno è la prevista riduzione di personale a tempo determinato nell'anno in corso rispetto a quanto registrato nel 2016 e riportato anche nella Tabella 3.9. Infatti da un totale di 332 unità si prevede di passare al 31 dicembre 2017 a un totale di personale pari a 261 unità, con una riduzione pari a circa il 21% sul totale. Si evidenzia che tale trend si consolida negli anni successivi fino ad arrivare a un numero complessivo, alla data del 31 dicembre 2019, pari a 234 unità di personale, con una riduzione rispetto al 2016 di circa il 30%.



**Tabella 3.9 – Fabbisogno del personale a tempo determinato nel triennio di riferimento**

A TEMPO DETERMINATO	Livello	2016		2017		2018		2019	
		N	Costo	N	Costo	N	Costo	N	Costo
Dirigente I fascia		0	€ -	0	€ -	0	€ -	0	€ -
Dirigente II fascia		0	€ -	0	€ -	0	€ -	0	€ -
Dirigente di ricerca	I	2	€ 156.850,08	2	€ 156.850,08	2	€ 156.850,08	2	€ 156.850,08
Primo ricercatore	II	3	€ 183.157,53	3	€ 183.157,53	3	€ 183.157,53	3	€ 183.157,53
Ricercatore	III	66	€ 3.178.032,00	66	€ 3.178.032,00	66	€ 3.178.032,00	66	€ 3.178.032,00
Dirigente tecnologo	I	1	€ 78.425,04	1	€ 78.425,04	1	€ 78.425,04	1	€ 78.425,04
Primo tecnologo	II	3	€ 183.157,53	3	€ 183.157,53	3	€ 183.157,53	3	€ 183.157,53
Tecnologo	III	108	€ 5.197.500,00	93	€ 4.475.625,00	93	€ 4.475.625,00	88	€ 4.235.000,00
Collaboratore tecnico E.R.	IV	0	€ -	0	€ -	0	€ -	0	€ -
Collaboratore tecnico E.R.	V	3	€ 129.970,41	3	€ 129.970,41	3	€ 129.970,41	3	€ 129.970,41
Collaboratore tecnico E.R.	VI	66	€ 2.589.847,26	45	€ 1.765.804,95	40	€ 1.569.604,40	35	€ 1.373.403,85
Operatore tecnico	VI	1	€ 39.240,11	1	€ 39.240,11	1	€ 39.240,11	1	€ 39.240,11
Operatore tecnico	VII	0	€ -	0	€ -	0	€ -	0	€ -
Operatore tecnico	VIII	3	€ 98.392,44	2	€ 65.594,96	2	€ 65.594,96	2	€ 65.594,96
Funzionario di amministrazione	IV	0	€ -	0	€ -	0	€ -	0	€ -
Funzionario di amministrazione	V	8	€ 346.587,76	1	€ 43.323,47	1	€ 43.323,47	1	€ 43.323,47
Collaboratore di amministrazione	V	0	€ -	0	€ -	0	€ -	0	€ -
Collaboratore di amministrazione	VI	0	€ -	0	€ -	0	€ -	0	€ -
Collaboratore di amministrazione	VII	68	€ 2.412.246,28	41	€ 1.454.442,61	35	€ 1.241.597,35	29	€ 1.028.752,09
Operatore di amministrazione	VII	0	€ -	0	€ -	0	€ -	0	€ -
Operatore di amministrazione	VIII	0	€ -	0	€ -	0	€ -	0	€ -
<b>Totale</b>		<b>332</b>	<b>€ 14.593.406,44</b>	<b>261</b>	<b>€ 11.753.623,69</b>	<b>250</b>	<b>€ 11.344.577,88</b>	<b>234</b>	<b>€ 10.694.907,07</b>

Inoltre, come riportato nella Tabella 3.10 l'importo dei contratti a tempo determinato finanziati dai fondi esterni risulta considerevolmente superiore rispetto a quello dei contratti finanziati dai fondi interni. Questi ultimi corrispondono a circa il 27% del totale dei contratti a tempo determinato sottoscritti dall'Istituto. Tale rapporto verrà ulteriormente ridotto al termine delle assunzioni programmate per l'anno 2017 soprattutto per i profili tecnici e amministrativi. In ogni caso i contratti TD su fondi esterni dipendono da quanti progetti saranno presentati e vinti dall'Istituto.

**Tabella 3.10 – Fabbisogno del personale a tempo determinato nel triennio di riferimento suddiviso per tipologia di fondo**

Profilo e livello	PIANO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO														Variazioni In servizio al 31/12/17	Costo	Variazioni In servizio al 31/12/18	Costo	Variazioni In servizio al 31/12/19	Costo		
	In servizio al 31/12/2016																					
	Fondi INFN				Fondi esterni Overhead				Fondi progetto				Dati complessivi									
	M	F	Tot	Costo	M	F	Tot	Costo	M	F	Tot	Costo	M	F							Tot	Costo
Dirigente I fascia	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	€ -	0	€ -		
Dirigente II fascia	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	€ -	0	€ -		
Dirigente di ricerca	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	2	2	€ 156.850,08	2	0	2	€ 156.850,08	2	€ 156.850,08	2	€ 156.850,08		
Primo Ricercatore	0	0	0	€ -	1	0	1	€ 61.052,51	1	1	2	€ 122.105,02	2	1	3	€ 183.157,53	3	€ 183.157,53	3	€ 183.157,53		
Ricercatore	6	0	6	€ 288.912,00	2	2	4	€ 192.608,00	40	16	56	€ 2.696.512,00	48	18	66	€ 3.178.032,00	66	€ 3.178.032,00	66	€ 3.178.032,00		
Dirigente Tecnologo	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	1	0	1	€ 78.425,04	1	0	1	€ 78.425,04	1	€ 78.425,04	1	€ 78.425,04		
Primo Tecnologo	0	1	1	€ 61.052,51	0	0	0	€ -	2	0	2	€ 122.105,02	2	1	3	€ 183.157,53	3	€ 183.157,53	3	€ 183.157,53		
Tecnologo	13	7	20	€ 962.500,00	8	4	12	€ 577.500,00	61	15	76	€ 3.657.500,00	82	26	108	€ 5.197.500,00	-15	93	€ 4.475.625,00	93	€ 4.475.625,00	
CTER IV	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	€ -	0	€ -		
CTER V	0	0	0	€ -	2	1	3	€ 129.970,41	0	0	0	€ -	2	1	3	€ 129.970,41	3	€ 129.970,41	3	€ 129.970,41		
CTER VI	14	1	15	€ 588.601,65	13	2	15	€ 588.601,65	34	2	36	€ 1.412.643,96	61	5	66	€ 2.589.847,26	-21	45	€ 1.765.804,95	-5	40	€ 1.569.604,40
Op.tec. VI	1	0	1	€ 39.240,11	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	1	0	1	€ 39.240,11	1	€ 39.240,11	1	€ 39.240,11		
Op.tec. VII	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	€ -	0	€ -		
Op.tec. VIII	1	0	1	€ 32.797,48	1	0	1	€ 32.797,48	1	0	1	€ 32.797,48	3	0	3	€ 98.392,44	-1	2	€ 65.594,96	2	€ 65.594,96	
Funz. Amm. IV	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	€ -	0	€ -		
Funz. Amm. V	1	6	7	€ 303.264,29	0	0	0	€ -	0	1	1	€ 43.323,47	1	7	8	€ 346.587,76	-7	1	€ 43.323,47	1	€ 43.323,47	
Coll. Amm. V	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	€ -	0	€ -		
Coll. Amm. VI	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	€ -	0	€ -		
Coll. Amm. VII	10	29	39	€ 1.383.494,19	0	10	10	€ 354.742,10	3	16	19	€ 674.009,99	13	55	68	€ 2.412.246,28	-27	41	€ 1.454.442,61	-6	35	€ 1.241.597,35
Op. Amm. VII	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	€ -	0	€ -		
Op. Amm. VIII	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	0	0	€ -	0	€ -	0	€ -		
<b>Totale</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>90</b>	<b>€ 3.659.862,23</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>46</b>	<b>€ 1.937.272,15</b>	<b>145</b>	<b>51</b>	<b>196</b>	<b>€ 8.996.277,06</b>	<b>218</b>	<b>114</b>	<b>332</b>	<b>€ 14.593.406,44</b>	<b>-71</b>	<b>261</b>	<b>€ 11.753.623,69</b>	<b>-11</b>	<b>250</b>	<b>€ 11.344.577,88</b>

### **3.4 AZIONI PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA DIVERSITÀ DI GENERE ED IL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

L'attenzione all'organizzazione del lavoro, l'integrazione della dimensione di genere e l'attuazione delle pari opportunità nella ricerca sono i punti cardini necessari per un'efficace politica del personale attenta al benessere, all'equità e alla trasparenza. Questi elementi, al centro anche delle raccomandazioni europee, sono alla base del V Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2014-6 dell'Ente, prorogato per il 2017. A fine 2016 è stato nominato un gruppo di lavoro per la stesura di