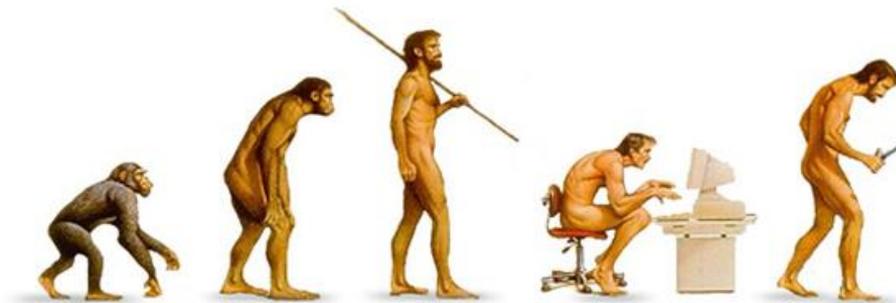


Uno sguardo all'evoluzione del personale INFN



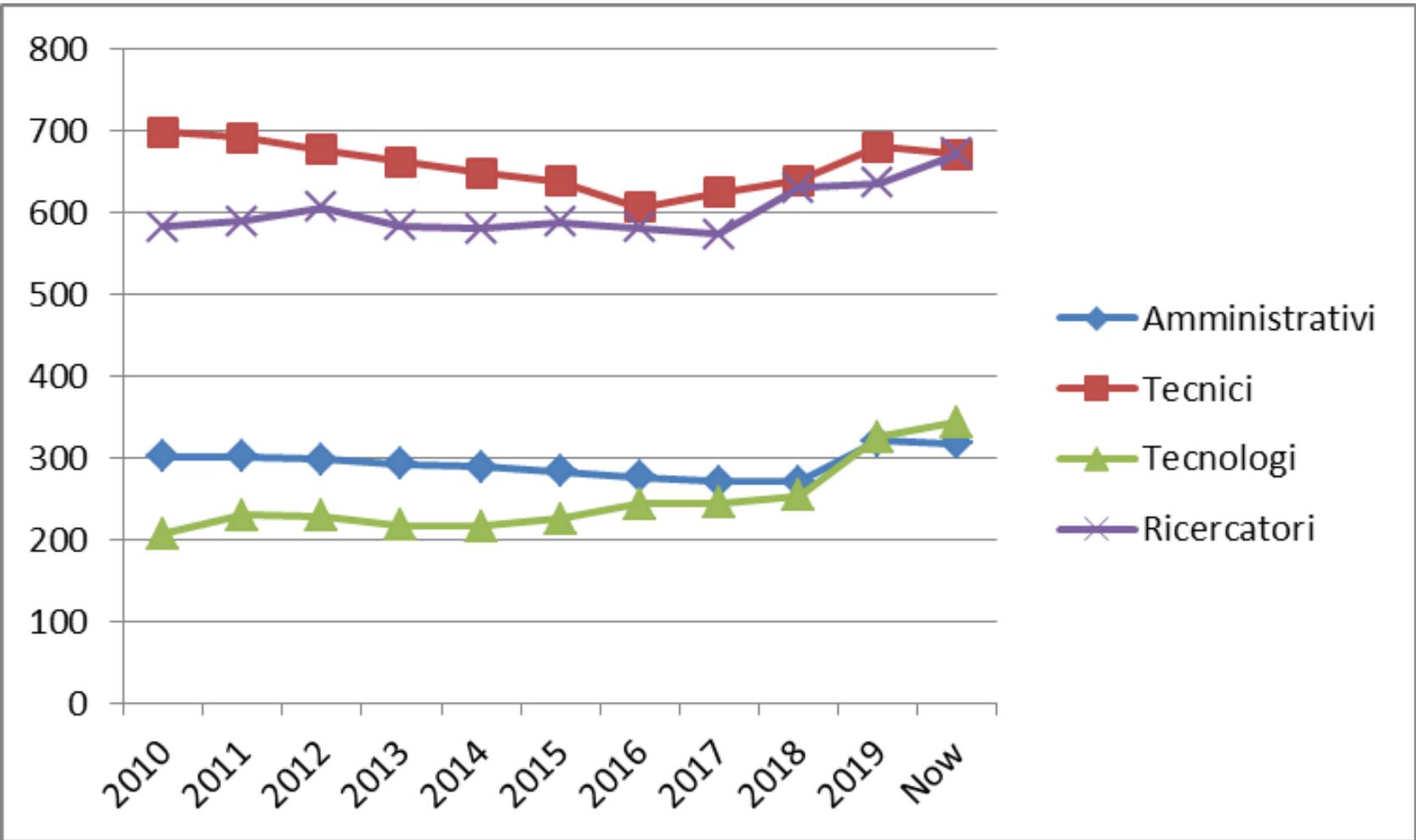
I principali fattori che hanno modificato il personale INFN negli ultimi 10 anni:

- 2011 Taglio 10% pianta organica TA
- Sostanziale blocco assunzioni fino al 2015
- Dal 2015 in poi assunzione ~150 categorie protette
- Nel 2016 il DL 218 assicura autonomia nel fabbisogno di personale: cominciano le prime assunzioni (soprattutto tecnologi)
- Due tornate da 73 assunzioni straordinarie di ricercatori (e tecnologi)
- 170 stabilizzazioni (per ora)

Numeri NON ufficiali

Mia analisi personale

Fonte: Godiva
Ogni anno monitorato a gennaio
Ultima rilevazione «Now» il 9 ottobre 2019

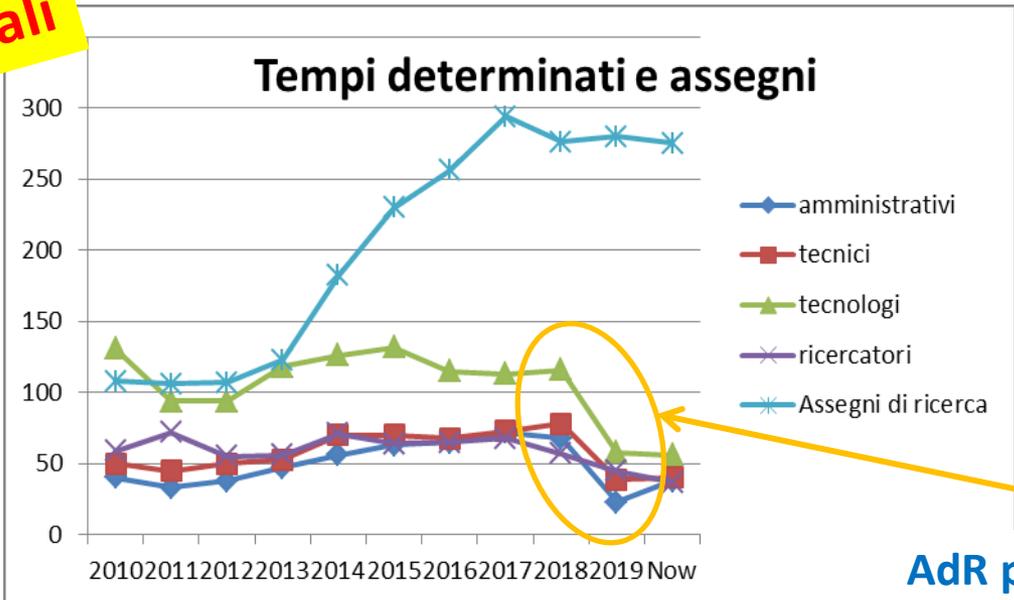


Numeri NON ufficiali

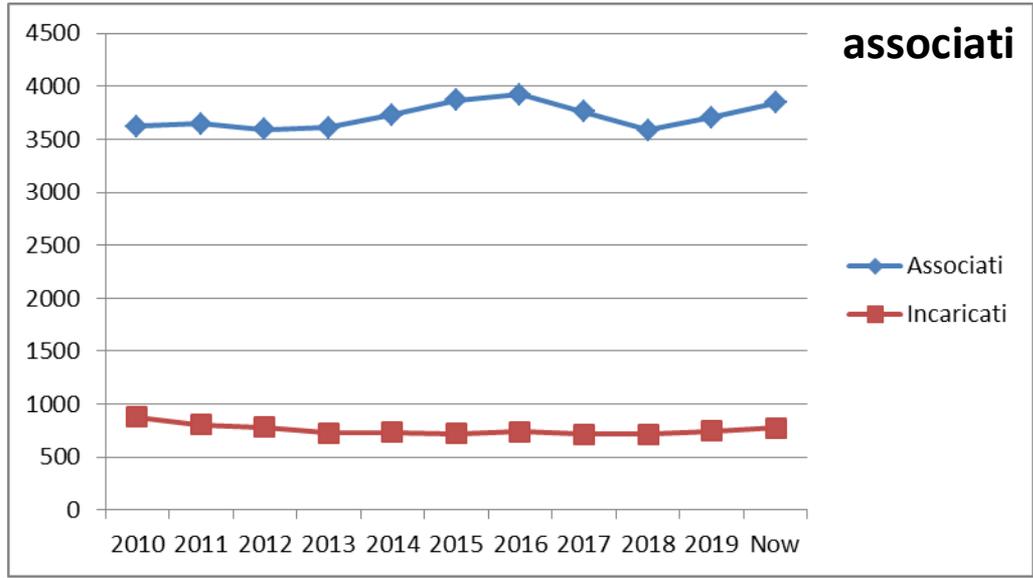
tipologia	2011		2015		now	
	n	%	n	%	n	%
amministrativi	301	16,6%	283	16,3%	317	15,8%
tecnici	691	38,2%	637	36,8%	670	33,5%
tecnologi	230	12,7%	225	13,0%	343	17,1%
ricercatori	589	32,5%	587	33,9%	671	33,5%
TOT	1811		1732		2001	

- Il dato più evidente è l'incremento dei tecnologi sia in assoluto che in %
- I ricercatori sono aumentati in assoluto, ma non in percentuale
- Amministrativi sostanzialmente stabili (malgrado tutto)
- Tecnici in recupero, ma percentualmente calati: travaso verso i tecnologi?

Numeri NON ufficiali

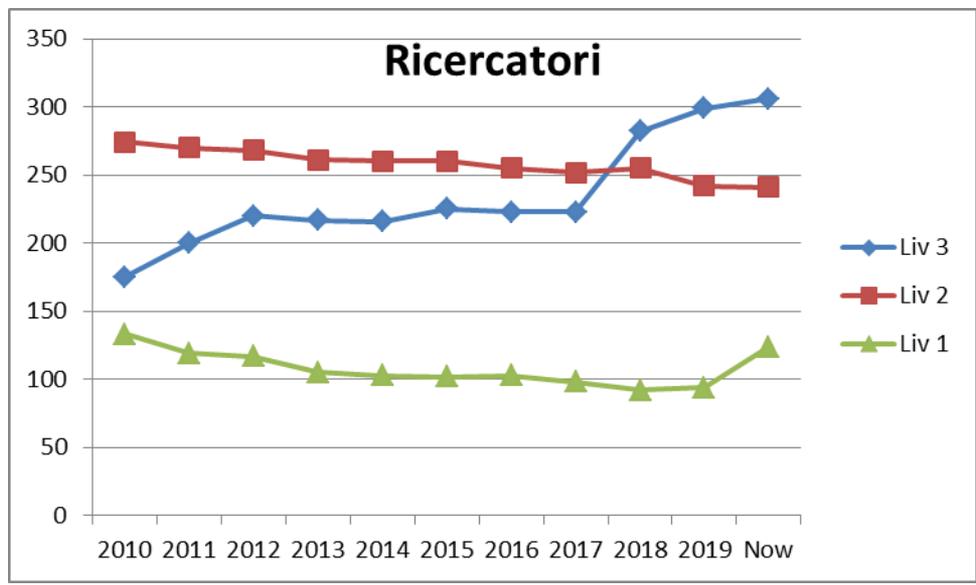
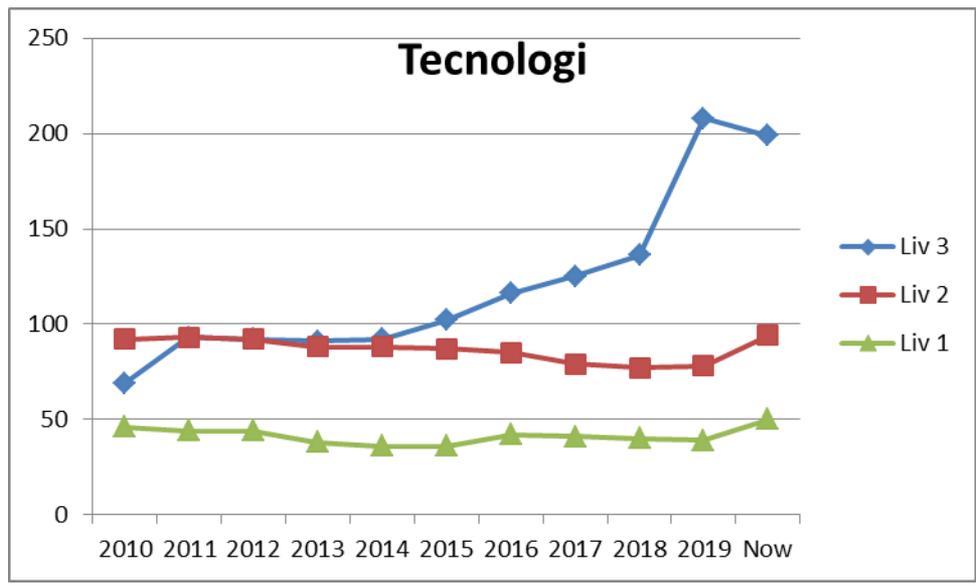


**Stabilizzazioni
AdR più che raddoppiati**



Numeri NON ufficiali

Delle carriere ne parliamo a parte.....



Numeri NON ufficiali

Per dare un'idea (conservativa) del trend dei pensionamenti ho contato quanti raggiungono i 67 anni nei prossimi anni:

tipologia	compie 67 anni nell'anno					TOT
	2020	2021	2022	2023	2024	
Amministrativi	2	3	1	7	14	27
tecnici	3	16	14	26	21	80
tecnologi	4	4	5	6	7	26
ricercatori	8	11	14	25	26	84

La gestione del fabbisogno di personale a spesa costante

Proposta dalla GE fin dallo scorso anno e confermata dal nuovo presidente

Ancora in discussione in CD

La spesa viene parametrizzata in termini di costo medio delle diverse posizioni rapportate al costo medio del dirigente di ricerca (in analogia ai «punti organico» universitari):

$$\langle DR \rangle = 124 \text{ k€} = 1. \quad 1R = 0.685, \quad R = 0.452 \\ DT = 0.946, \quad 1T = 0.67, \quad T = 0.423$$

$$\Delta R_{2-3} = 0.233, \quad \Delta R_{1-2} = 0.315 \\ \Delta T_{2-3} = 0.247, \quad \Delta T_{1-2} = 0.33$$

Regole del gioco:

- Al pensionamento di personale TA il posto viene restituito alla struttura (da decidere se con il budget esatto o solo col budget della posizione di ingresso)
- Al pensionamento di tecnologi viene restituito alla struttura il posto a liv.3. Il risparmio di spesa viene trattenuto nel fondo centrale
- Al pensionamento dei ricercatori tutto il costo viene trattenuto nel fondo centrale
- Il fondo centrale viene usato per bandire nuovi ricercatori, per le carriere e per curare situazioni specifiche su richiesta dei direttori e approvate dal CD.

Numeri NON ufficiali

Prime stime fino al 2021

Attesi circa 98 pensionamenti:

30 ricercatori, 10 tecnologi, 58 tecnici e amministrativi

In unità di costo medio del DR:

49 punti, di cui 22.5 da ricercatori, 7.3 da tecnologi, 19.4 da TA

Applicando le regole tornerebbe alle strutture circa metà del budget ed il resto andrebbe nel fondo centrale (varia un po' a seconda di come si riassegna il budget del turnover TA)

Circa 25 «punti» per nuovi posti da ricercatore e carriere RT appaiono piuttosto risicati. Inoltre varie strutture chiedono interventi extra sui servizi, che rischiano di scomparire.