



Strategie per il personale

Marco Ciuchini

Giornate di studio sul Piano Triennale INFN 2024-26 - Trieste

I NUMERI DEL PERSONALE

al 1.1.2023

Popolazione dei profili



Amministrativi

18%



Tecnici

29%



Tecnologi

21%



Ricercatori

32%

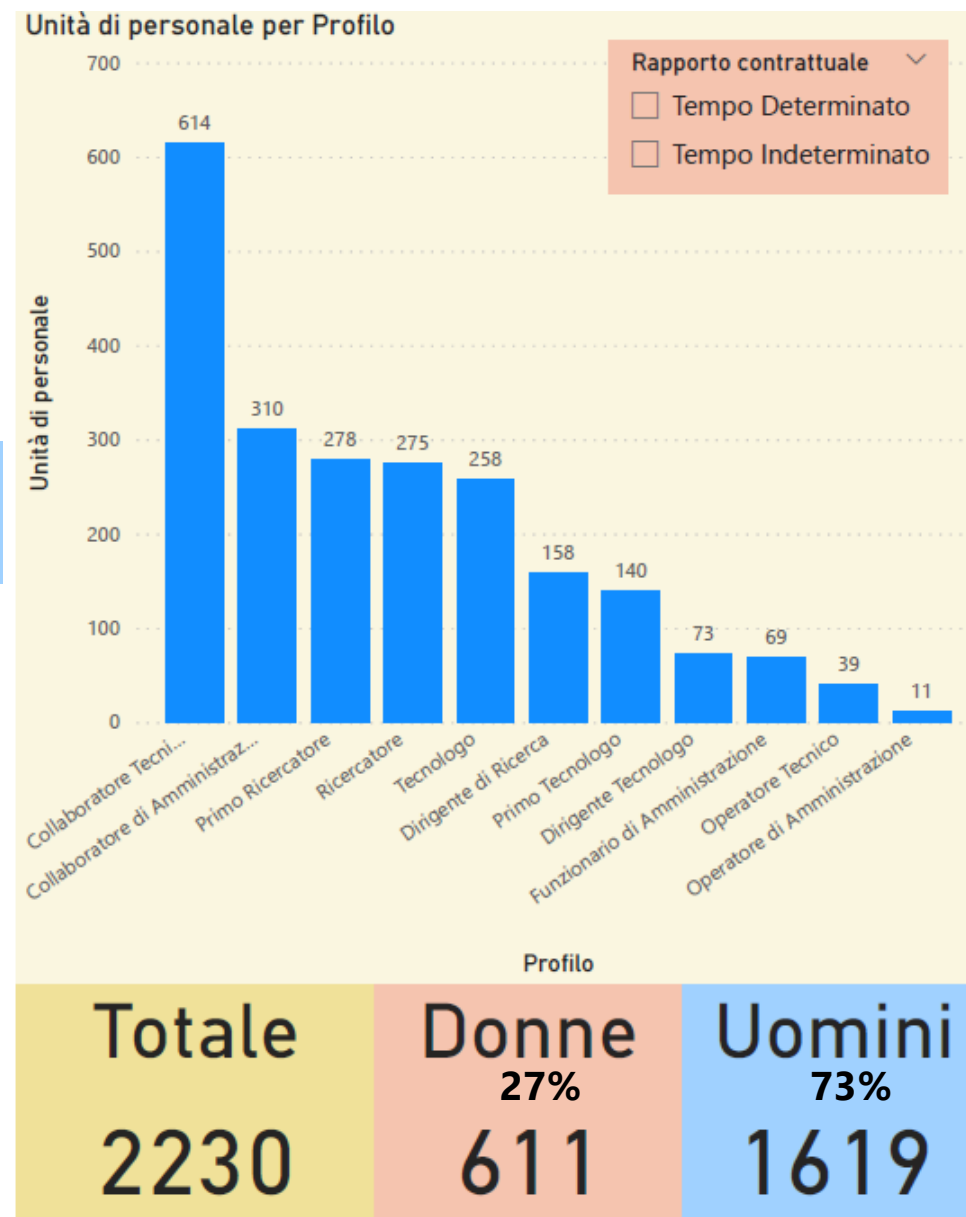
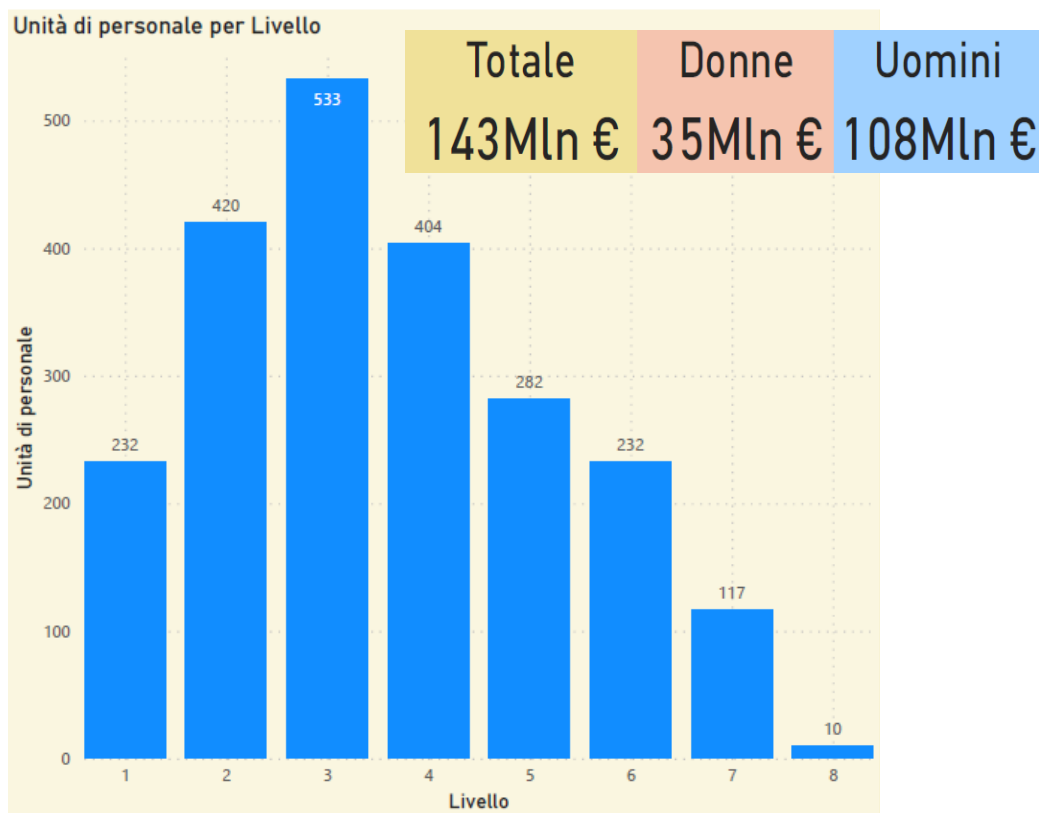
Tempo indeterminato

2107

Tempo determinato

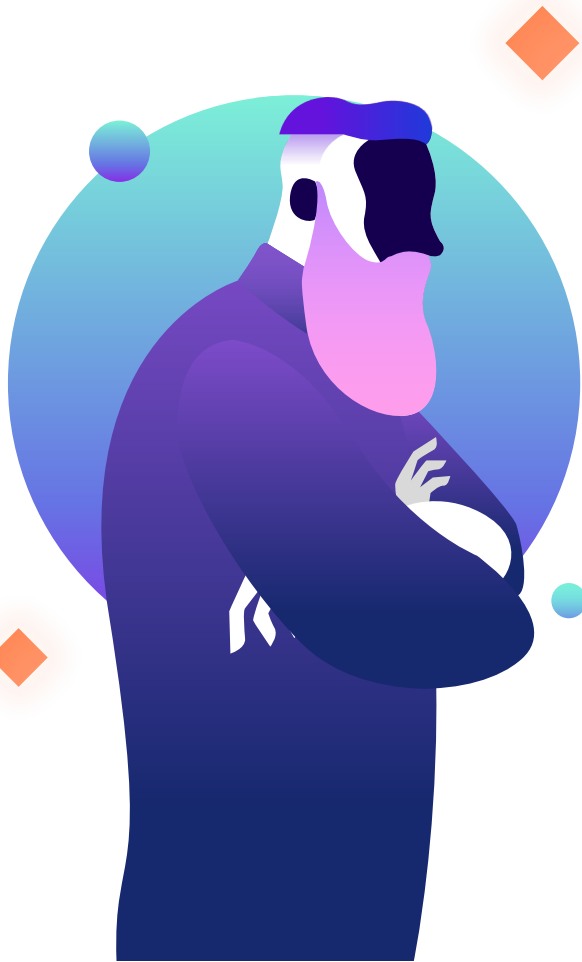
123

Distribuzioni per profilo e livelli

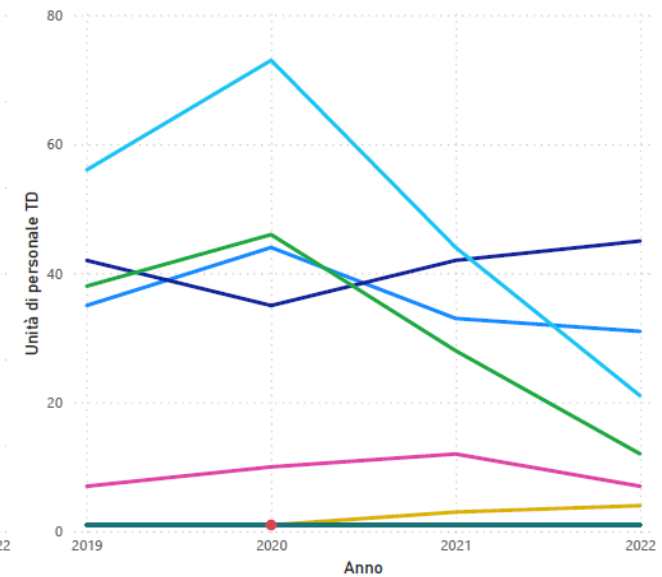
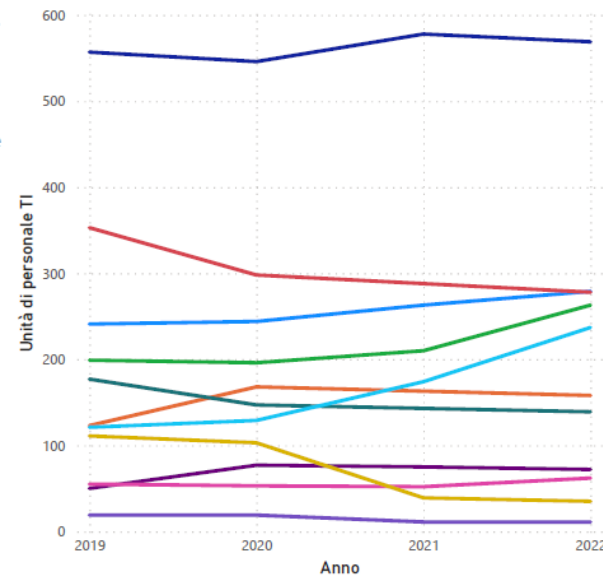


ANDAMENTO STORICO

ultimi 5 anni



● Collaboratore di Amministrati...
● Collaboratore Tecnico E.R.
● Dirigente di Ricerca
● Dirigente Tecnologo
● Funzionario di Amministrazione
● Operatore di Amministrazione
● Operatore Tecnico
● Primo Ricercatore
● Primo Tecnologo
● Ricercatore
● Tecnologo



- Crescita del personale di ricerca al III livello per effetto dei piani straordinari e delle stabilizzazioni
- Sostanziale stabilità degli altri profili – turnover al 100%
- Riduzione del numero di operatori
- Riduzione del personale di ricerca a tempo determinato

IL FUTURO «ORDINARIO»

Le piccole menti si occupano dello straordinario, le grandi menti dell'ordinario – Blaise Pascal

Obiettivi della politica del personale

- mantenere il livello di eccellenza del personale, promuovendo l'attrattività per i giovani migliori
 - garantire un equilibrio tra i profili che sia il più funzionale per le attività dell'istituto
 - offrire prospettive di sviluppo professionale a tutti i livelli
 - mantenere la sostenibilità dei costi del personale che caratterizza l'INFN
 - promuovere la formazione, il benessere lavorativo, l'uguaglianza di genere, le pari opportunità e l'inclusione
 - ...
- **Reclutamento al livello d'ingresso**
 - *Ricercatori*: concorsi ogni 2-3 anni – il prossimo a fine 2023 o 2024
 - *Tecnologi e personale tecnico-amministrativo*: gestione continua del turn-over attraverso i PTO
 - **Progressioni**
 - *Ricercatori e tecnologi*: concorsi biennali per il I e il II livello, alternando bandi aperti e procedure interne ex art. 15 CCNL. Nel 2023 concorsi per il II livello, nel 2024 per il I livello
 - *Personale tecnico-amministrativo*: attivazione regolare delle procedure di progressione di livello e di fascia ex artt. 53 e 54 CCNL

SINTESI DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE						
Profilo e livello	Personale in servizio al 31/12/2022	Nuove assunzioni	Cessanti anno 2023	Nuove progressioni	Posti liberati con i concorsi e le progressioni	Personale in servizio al 31/12/2023
Dirigente I fascia	0	0	0	0	0	0
Dirigente II fascia	2	0	0	0	0	2
Dirigente di ricerca	158	1	3	0	0	156
Primo ricercatore	278	60	4	0	1	333
Ricercatore	263	50	3	6	62	254
Dirigente tecnologo	72	2	1	0	0	73
Primo tecnologo	139	54	1	1	0	193
Tecnologo	236	23	0	2	60	201
Collaboratore tecnico E.R. IV	362	4	4	34	0	396
Collaboratore tecnico E.R. V	102	0	1	35	34	102
Collaboratore tecnico E.R. VI	105	82	0	0	30	157
Operatore tecnico VI	33	0	2	1	0	32
Operatore tecnico VII	2	0	0	2	1	3
Operatore tecnico VIII	2	4	0	0	2	4
Funzionario di amministrazione IV	42	0	0	5	0	47
Funzionario di amministrazione V	20	30	0	20	5	65
Collaboratore di amministrazione V	153	0	2	34	25	160
Collaboratore di amministrazione VI	49	0	0	17	34	32
Collaboratore di amministrazione VII	77	56	0	0	17	116
Operatore di amministrazione VII	6	0	0	5	0	11
Operatore di amministrazione VIII	5	0	0	0	5	0
Totale	2.106	366	21	162	276	2.337

FABBISOGNO DI PERSONALE - ANNO 2024					
Profilo e livello	Previsione del personale in servizio al 31/12/2023	Previsioni assunzionali PTA 2022 - 2024 II annualità	Cessanti anno 2024	Posti liberati con i concorsi e con le progressioni	Previsione di personale in servizio al 31/12/2024
Dirigente I fascia	0	0	0	0	0
Dirigente II fascia	2	0	0	0	2
Dirigente di ricerca	156	15	7	0	164
Primo ricercatore	333	0	14	15	304
Ricercatore	254	0	3	0	251
Dirigente tecnologo	73	15	2	0	86
Primo tecnologo	193	0	2	15	176
Tecnologo	201	0	2	0	199
Collaboratore tecnico E.R. IV	396	0	7	0	389
Collaboratore tecnico E.R. V	102	0	2	0	100
Collaboratore tecnico E.R. VI	157	9	0	0	166
Operatore tecnico VI	32	0	0	0	32
Operatore tecnico VII	3	0	1	0	2
Operatore tecnico VIII	4	0	0	0	4
Funzionario di amministrazione IV	47	0	1	0	46
Funzionario di amministrazione V	65	4	0	0	69
Collaboratore di amministrazione V	160	0	7	0	153
Collaboratore di amministrazione VI	32	0	0	0	32
Collaboratore di amministrazione VII	116	5	0	0	121
Operatore di amministrazione VII	11	0	2	0	9
Operatore di amministrazione VIII	0	0	0	0	0
Totale	2.337	48	50	30	2.305

PTA 2023-25

NUOVE MODALITA' CONCORSUALI

*Programmazione dei concorsi e
controllo dei costi*



PIANO STRAORDINARIO TA

*Riequilibrio del
personale TA*



PASSAGGI ORIZZONTALI E VERTICALI

*Pianificazione e utilizzo
degli strumenti
contrattuali*



PASSAGGI DI LIVELLO III → II

*Nuovo percorso per
il personale di
ricerca*

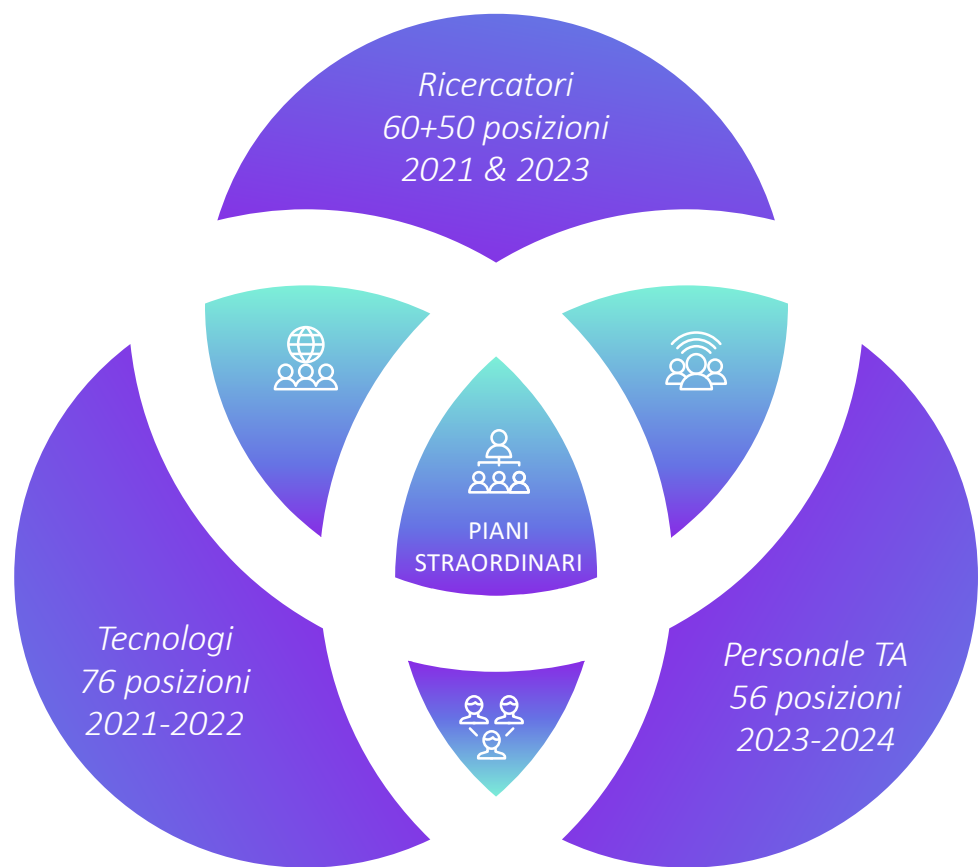


PNRR: RECLUTAMENTO E SOSTENIBILITA'

*Riassorbimento
delle risorse PNRR*



STRATEGIE PER IL PERSONALE



PIANI STRAORDINARI

Il reclutamento del personale di ricerca è stato incentivato con finanziamenti ad-hoc del governo negli ultimi 3 anni

Il piano straordinario per tecnici e amministrativi è finanziato su risorse ordinarie (~2.5M€):



*30 collaboratori tecnici ER
12 collaboratori d'amministrazione
14 funzionari d'amministrazione
+ 10 CAMM TD x PNRR*

+ completamento del piano di potenziamento del personale di AC



Le risorse per tecnologi e personale TA si aggiungono al recupero del turnover al 100% attraverso la gestione dei PTO

NUOVE MODALITA' DI CONCORSO

- *Nel 2022 abbiamo gestito oltre 100 procedure concorsuali*
- *Il recepimento del DPCM che definisce i compensi delle commissioni incrementa i costi di gestione dei concorsi di un fattore ~10*

E' necessario razionalizzare la gestione dei concorsi

Attualmente:

Concorsi nazionali per ricercatori

- multi-sede, domande su piattaforma informatica

Concorsi locali per tecnologi e personale TA

- mono-sede, domande tramite PEC



Allo studio un nuovo tipo di bando nazionale (o macroregionale) multi-sede e multi-attività per i tecnologi e il personale TA:

- *drastica riduzione del numero di concorsi*
- *programmazione delle richieste*
- *uscita dei bandi a scadenze regolari*
- *gestione su piattaforma informatica*

Consideriamo anche l'introduzione di un albo dei commissari per velocizzare le nomine e gestire meglio la rotazione



PASSAGGI III → II LIVELLO

Perchè

- gli enti di ricerca non sono entrati nella riforma del preruolo
- università: RTD (fino a 5 anni) → professore associato
- per rimanere competitivi nel reclutamento dei giovani, serve un tempo di attraversamento del III livello paragonabile alla durata del RTD
- nuovi rapporti per le popolazioni dei livelli III-II-I: da 35-45-20 a 20-60-20

Come

- finanziamento ad-hoc dei passaggi di livello III -> II per il personale in servizio al 31.12.2021 (L. 234/2021, art. 1, c. 310b)
- ripartizione dei fondi nel 2023: 3.68M€ per l'INFN
- autorizzato dal MUR anticipo nel 2022: 142 posizioni sulle graduatorie del 2021 in aggiunta alle 51 già deliberate – 1.7M€
- nel 2023: 220 (170 + 50) posizioni – 1.98M€ + 0.65M€ (FOE)

100 tecnologi, due codici di concorso:

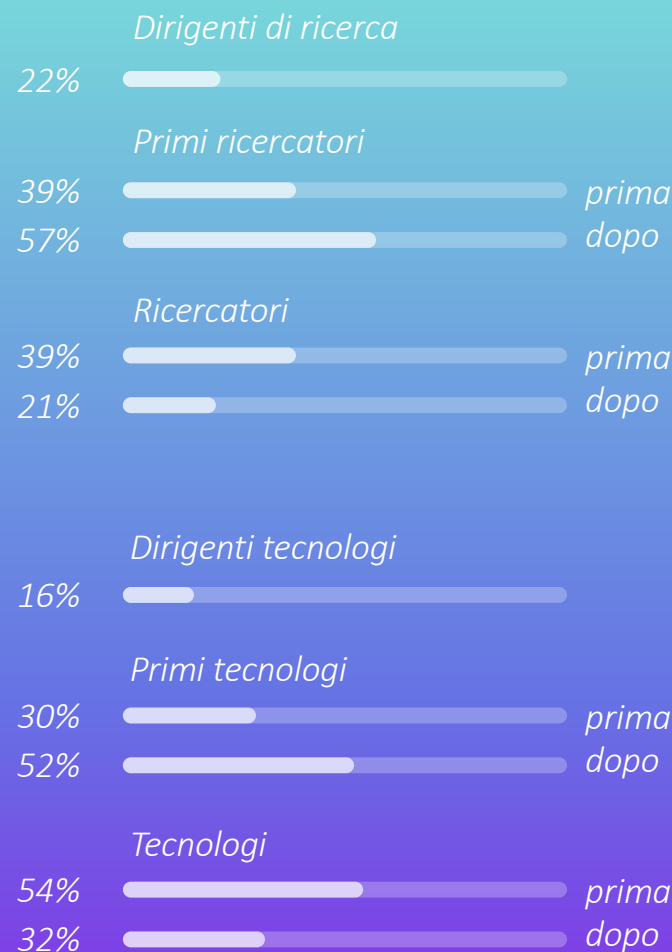
70 tecnologi + 30 tecnologi gestionali, della comunicazione, delle sicurezze e dei servizi (*nuovo disciplinare*)

120 ricercatori, tre codici di concorso:

sperimentali, tecnologici, teorici (frazioni da definire)

Bando innovativo: codici esclusivi, commissioni separate per codice

Popolazione dei livelli I-III

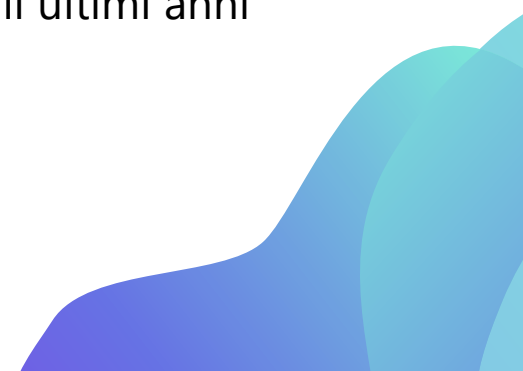


PASSAGGI VERTICALI IV-VIII E ORIZZONTALI

	Posizioni	Data bando	Data delibera assunz.
ART. 54	128	Ottobre 2022	In corso
Passaggi orizzontali ART. 52 ART. 65	22 7	Ottobre 2022	In approvazione CD giugno
ART. 53	124	nel 2023 4	-

- proseguiamo la programmazione delle progressioni verticali avviata negli ultimi anni
- approvati a breve i passaggi orizzontali I-III e IV-VIII

Il nuovo CCNL in discussione potrebbe cambiare lo scenario



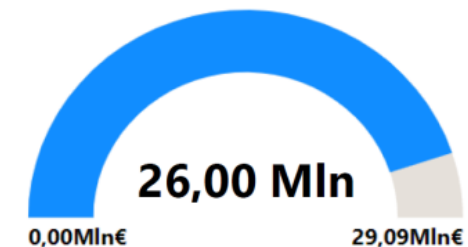
RECLUTAMENTO PNRR

Contratti TD di 2 anni per i progetti PNRR: 8+7 bandi nel 2022-23

GIUGNO 2023

Profilo	Personale previsto	Personale assunto	73%	27%
			N. Uomini assunti	N. donne assunte
CTER	74	46	40	6
Dir. Tecnologo	4	4	3	1
Primo Tecnologo	2	1	0	1
Tecnologo	149	106	72	34
TOTALE	229	157	115	42

Costo per procedure personale TD avviate



+ 18 borse di studio tecnologiche e 1 scientifica

- In pochi mesi incremento del 10% del personale in modo non omogeneo su profili e distribuzione geografica
- Costi del personale coperti da fondi PNRR, ma prospettiva di accesso facilitato ai concorsi a tempo indeterminato per almeno il 40% delle posizioni (~90-100) a partire dal 2027

Sforzo per mappare le risorse PNRR sui profili presenti nella programmazione delle strutture. La distribuzione delle nuove risorse di personale nei prossimi anni dovrà tenere conto del PNRR

RIASSUMENDO...

La nostra politica di reclutamento del personale e delle progressioni è ispirata da

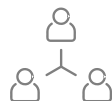
- Programmazione
- Sostenibilità
- Efficacia
- Regolarità

da conciliare con la straordinarietà degli interventi legislativi.

Siamo in un periodo di disponibilità di risorse senza precedenti. Dobbiamo monitorare e programmare la crescita del personale perché sia funzionale alle attività, sostenibile e compatibile con il budget a disposizione per la ricerca ora e in futuro



FORMAZIONE



Attori della Formazione

Commissione Nazionale Formazione (CNF) - strategia
Ufficio Formazione e Benessere Organizzativo della DRU - operatività
Direttori delle Strutture territorio
Referenti della Formazione territorio

Valorizzazione delle risorse umane
Crescita professionale delle persone
Gestione del cambiamento

Tematiche 2023:

- PNRR
- Risorse Umane
- Neoassunti
- Machine Learning
- Quantum Technologies
- Gestione Documentale e Dematerializzazione
- Project Management
- Formazione Manageriale

Piani formativi:

- Bottom up: da proposte della comunità
- Top down: percorsi formativi su tematiche decise dalla CNF

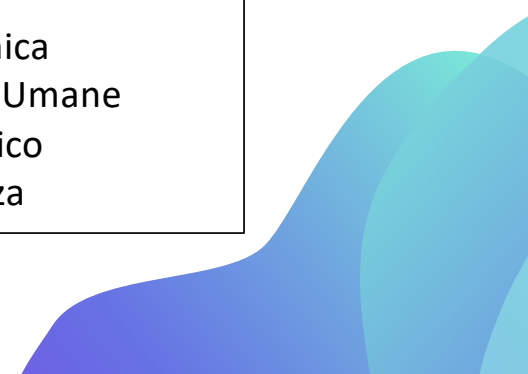
Tipologia di corsi:

- Nazionali
- Interstruttura
- Locali

Categorie:

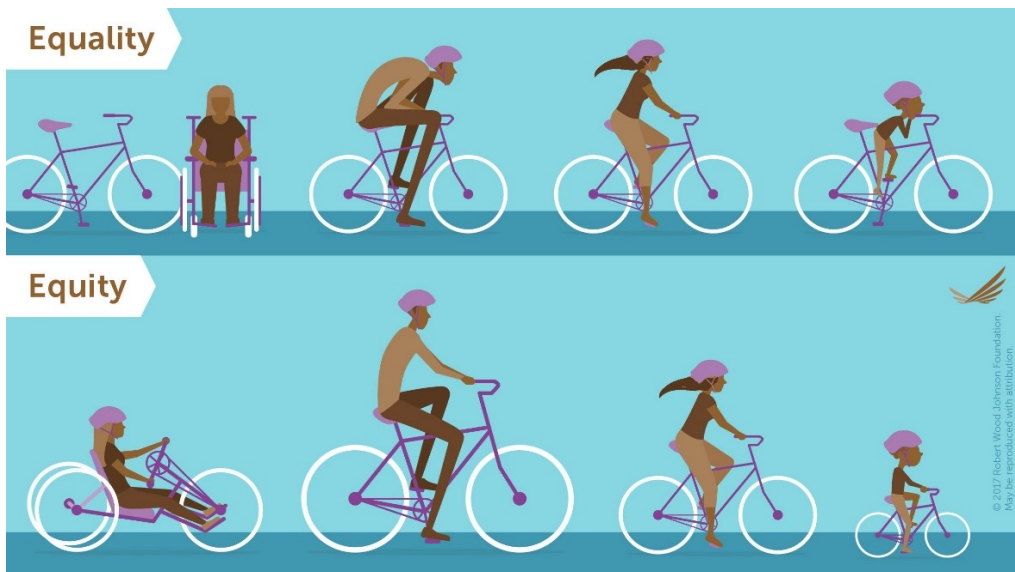
- Amministrativo
- Computing/Software
- Elettronica
- Impiantistica
- Lingue
- Meccanica
- Risorse Umane
- Scientifico
- Sicurezza

Budget totale 1,1 MEuro + fondi aggiuntivi dagli incentivi
Nel 2023 prevediamo di spendere completamente i fondi e,
per la prima volta, non riusciremo a tenere tutti i corsi approvati



PARI OPPORTUNITÀ, PARITÀ DI GENERE E BENESSERE LAVORATIVO

Attori principali
CUG, Consigliera di fiducia



L'INFN promuove attivamente le pari opportunità

- Aggiornato il PTAP, approvato il primo Gender Action Plan
- Rispetto del bilanciamento di genere nelle commissioni, statistiche di genere nei verbali dei concorsi
- Supporto alla maternità e alla paternità sia nei regolamenti che nei sostegni per congedi, asili nido, borse per figli, sussidi vari
- Gender mentoring
- Borse di studio per 5 giovani laureate teoriche
- Borse di studio per 25 studentesse magistrali



- vari strumenti per migliorare il benessere lavorativo: flessibilità, lavoro agile, telelavoro, ...
- Prosegue l'attività di monitoraggio della vita organizzativa iniziata nel 2022 in collaborazione con l'università di Torino



Grazie

