



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Direzione Generale

Direzione centrale del personale

Piano di fabbisogno del personale per il triennio 2012-2014



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

1. Introduzione

Il piano triennale di fabbisogno di personale è adottato dalle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la compatibilità delle esigenze di funzionalità degli enti con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 39 della legge n. 449 del 1997; lo stesso costituisce il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi di quanto disposto dall'art. 35, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001. Il presente documento contiene la proposta di Piano triennale di fabbisogno del personale per il triennio 2012-2014 ed espone le azioni messe in atto nell'ultimo periodo per soddisfare il fabbisogno di personale stimato e le linee generali di politica del personale che l'Istituto intende attuare nel rispetto di quanto stabilito dalle normative vigenti.

La proposta di Piano, ai sensi l'art. 6, comma 4 bis, del d.lgs. n. 165/2001, è stata predisposta su proposta dei competenti dirigenti che hanno individuato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti. La stessa sarà sottoposta all'esame del Consiglio ai sensi dell'art. 4, comma 4, lettera d) del D.P.C.M. 28 aprile 2011 e alle Organizzazioni Sindacali e successivamente trasmessa agli organi vigilanti.

Tenuto conto delle risorse previste nella manovra finanziaria per l'anno 2012, il Consiglio ha deliberato lo scorso 18 novembre 2011 il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2012 e pluriennale 2012-2014, con cui il presente Piano è pienamente coerente. Naturalmente, il Piano potrà essere rivisto ed eventualmente adeguato in relazione ad eventuali modifiche della situazione finanziaria attualmente prevista per gli anni 2013 e 2014.

Il Piano indica le risorse disponibili al 31 dicembre 2011, distinte tra personale di ruolo e personale con contratto a tempo determinato e la loro prevedibile evoluzione fino a dicembre 2012. Viene poi riportata la valutazione del fabbisogno di personale per il triennio 2012-2014, in coerenza con la programmazione delle attività d'Istituto basata sugli elementi desumibili dal Programma triennale 2012-2014 e dalla Programmazione annuale 2012. Il documento analizza e rende evidente quanta parte del fabbisogno può essere soddisfatta, anche in relazione ai vigenti vincoli finanziari e normativi, avanzando proposte per le azioni di reclutamento delle unità di personale aggiuntive necessarie. Al riguardo, viene presentata una ipotesi che prevede il fabbisogno sostenibile, cioè coerente con il vincolo di bilancio di previsione 2012 e con la normativa in vigore. Sono, altresì, formulate alcune linee di politica del personale che consentiranno di guidare nei prossimi anni il necessario processo di rinnovamento delle risorse umane.

Peraltro, il Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2012-2014 si colloca al termine della complessa fase di riorganizzazione dell'Istituto, la quale ha trovato completa attuazione nel secondo semestre dell'anno 2011. L'attuale organizzazione, basata su una direzione generale e su quattro dipartimenti di produzione e ricerca, articolati a loro volta in direzioni centrali e servizi, prevede una struttura a matrice, in cui funzioni verticali e trasversali collaborano in modo continuativo e nella quale le responsabilità delle singole strutture sono chiaramente definite in sede di programmazione e di ordinamento interno. Al riguardo si segnala che, a causa del sostanziale cambiamento del disegno organizzativo dell'Istituto derivante dall'attuazione del processo di riordino, risulta particolarmente complesso operare un confronto del fabbisogno di risorse attuale rispetto a quello formulato negli anni precedenti.

Il piano è soggetto, infine, a pubblicazione sul sito istituzionale, ai sensi del combinato disposto dell'art. 26, comma 1, della Legge 241/1990, dell'art. 54, comma 1, lett. e), del D.lgs. 82/2005 e dell'art. 11, comma 1, del D.lgs. 150/2009.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

In appendice sono riportati i riferimenti normativi e contrattuali più rilevanti.

2. Dotazione organica

La dotazione organica dell'Istituto è stata approvata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 28/04/2011, pubblicato sulla G.U. n. 171 del 25/07/2011. La formulazione della pianta organica risponde all'esigenza di includere i posti di dirigenza amministrativa previsti dal DPR 166/2010 (4 di prima fascia e 10 di seconda fascia). Inoltre, la dotazione organica introduce elementi di flessibilità, introducendo meccanismi di semplificazione, volti a renderla coerente con i compiti assegnati all'Istituto. Al riguardo, è stata prevista la possibilità di delineare unicamente una dotazione per livello, in modo che l'Amministrazione possa, in presenza di esigenze specifiche, rimodulare direttamente la dotazione tra i profili nel rispetto del costo medio e quindi senza alterare il costo totale per livello.

Considerata comunque la necessità che le dotazioni organiche degli enti di ricerca siano distinte per profili e livelli, per evitare che una previsione delle stesse, solo in termini di livelli o profili, possa tradursi in un incremento dei costi, il Consiglio dell'Istituto nella seduta del 31 ottobre 2011 ha preso atto dell'articolazione della dotazione organica stessa anche per profili professionali, ad invarianza della spesa.

In data 19 marzo 2012 con deliberazione n. CCCL il Consiglio, ai sensi di quanto disposto dall'art.1, comma 3, lett. a), della legge n.148 del 2011 di conversione del DL 138 del 2011 ha proceduto alla riduzione pari al 10% della dotazione organica per quel che riguarda gli uffici dirigenziali di livello non generale.

Al 1° aprile 2012 la situazione relativa alla dotazione organica dell'Istituto è esposta nella tavola 1.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Tavola 1 – Dotazione organica al 1° aprile 2012

PROFILO	LIVELLO	DOTAZIONE	PRESENTI	PRENOTATI	DIFFERENZA
DIRIGENTE DI RICERCA	1	75	62	6	7
PRIMO RICERCATORE	2	156	110	25	21
RICERCATORE	3	315	270	32	13
TOTALE PROFILO		546	442	63	41
DIRIGENTE TECNOLOGO	1	50	35	6	9
PRIMO TECNOLOGO	2	141	100	17	24
TECNOLOGO	3	225	186	10	29
TOTALE PROFILO		416	321	33	62
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	1 fascia	4	0	2	2
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	2 fascia	9	0	8	1
TOTALE PROFILO		13	0	10	3
FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE	4	21	20	0	1
FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE	5	25	9	0	16
TOTALE PROFILO		46	29	0	17
COLLABORATORE T.E.R.	4	630	565	0	65
COLLABORATORE T.E.R.	5	310	215	0	95
COLLABORATORE T.E.R.	6	349	159	115	75
TOTALE PROFILO		1289	939	115	235
COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	5	49	34	0	15
COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	6	30	9	0	21
COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	7	58	23	0	35
TOTALE PROFILO		137	66	0	71
OPERATORE TECNICO	6	67	52	0	15
OPERATORE TECNICO	7	13	13	0	0
OPERATORE TECNICO	8	10	9	0	1
TOTALE PROFILO		90	74	0	16
OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE	7	72	57	0	15
OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE	8	45	35	0	10
TOTALE PROFILO		117	92	0	25
TOTALE		2655	1993	221	470
ATS (ad esaurimento)	6	4	4	0	
AUSILIARIO TECNICO (ad esaurimento)	8	1	1	0	
TOTALE POSIZIONI AD ESAURIMENTO		5	5	0	
TOTALE COMPLESSIVO		2659	1968	221	470



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Nel corso dell'anno 2012 si sottoporrà all'approvazione del Consiglio dell'Istituto un'ipotesi di articolazione della dotazione organica degli Uffici territoriali che tenga conto delle professionalità necessarie per svolgere le attività proprie di tali Uffici.

3. Procedure autorizzatorie a bandire

Con DPCM del 26 ottobre 2009 l'Istituto è stato autorizzato a bandire, per gli anni 2009, 2010 e 2011, procedure concorsuali per il reclutamento di n. 240 unità di personale per i profili e i livelli previsti nella tabella allegata al decreto di cui sopra. L'Istituto ha proceduto a bandire nel sopra citato triennio concorsi pubblici per il reclutamento di:

- n. 5 dirigenti di ricerca di primo livello professionale;
- n. 5 dirigenti tecnologi di primo livello professionale;
- n. 115 collaboratori tecnici di sesto livello professionale;
- n. 9 primi ricercatori di secondo livello professionale;
- n. 11 primi tecnologi di secondo livello professionale;
- n. 30 ricercatori di terzo livello professionale;
- n. 10 tecnologi di terzo livello professionale;
- n. 2 dirigenti amministrativi di prima fascia;
- n. 8 dirigenti amministrativi di seconda fascia.

Considerate le procedure concorsuali bandite, l'amministrazione ha richiesto nel novembre 2011 agli organi tutori l'autorizzazione a bandire concorsi pubblici per gli anni 2012-2013 per il reclutamento di 15 posti di funzionario di amministrazione di quinto livello professionale e 30 posti di collaboratore di amministrazione di settimo livello professionale.

Inoltre, l'Istituto, tenuto conto dei posti disponibili in dotazione organica, richiederà, nel corso dell'anno, l'autorizzazione a bandire per gli anni 2013-2014 i concorsi pubblici per:

- n. 6 posti per il profilo di dirigente di ricerca di primo livello professionale;
- n. 6 posti per il profilo di dirigente tecnologo di primo livello professionale;
- n. 10 posti per il profilo di primo ricercatore di secondo livello professionale;
- n. 10 posti per il profilo di primo tecnologo di secondo livello professionale.

4. Probabile evoluzione della forza lavoro nel triennio 2012-2014

Nella tavola 2 vengono riportate le cessazioni verificatesi nell'anno 2011, distribuite per profilo e livello professionale, commisurate in 65 unità. La distribuzione per macrostrutture non tiene conto delle modifiche organizzative intervenute a seguito del processo di riordino dell'Istituto. Il calcolo del costo unitario per livello è stato effettuato considerando la quota media del fondo accessorio dell'anno 2010, non essendo ancora disponibile quello relativo all'anno 2011.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Nella tavola 3 vengono riportate le previsioni delle cessazioni che si registreranno negli anni 2012-2014, distribuite per profilo e livello professionale in base ai seguenti criteri:

- domande di dimissioni pervenute;
- cessazioni per limiti di età, tenuto conto dei provvedimenti di trattenimenti in servizio deliberati;
- cessazioni per personale in esonero;
- personale che al 31.12.2011 ha maturato il diritto a pensione (per limiti di età donne, quote di anzianità o 40 anni di contribuzione) soggetto alla precedente normativa;
- personale che dal 1.1.2012 maturerà i requisiti pensionistici (per limiti di età e quote di anzianità o 40 anni di contribuzione) previsti dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011. Si precisa, altresì, che per la stima dell'anzianità di servizio maturata si è tenuto conto dei riscatti, ricongiunzioni e computi valorizzati nel sistema informativo del personale.

Tavola 2 - Cessazioni di personale dal servizio nell'anno 2011

DIREZIONE	LIV.	PROFILO	N. CESSATI	COSTO ANNUO
DGEN	1	Dirigente Tecnologo	1	71.293,76
	2	Primo Tecnologo	2	110.897,78
	3	Tecnologo	1	43.674,78
		Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	8	384.194,00
	4	Funzionario di Amministrazione	1	48.024,25
	5	Collaboratore di Amministrazione	2	89.390,03
	6	Operatore di Amministrazione	1	41.931,41
		Operatore Tecnico	3	125.794,22
	7	Operatore di Amministrazione	1	39.410,11
Totale DGEN			20	954.610,34
DPTS	1	Dirigente di Ricerca	1	71.293,76
	2	Primo Tecnologo	1	55.448,89
	4	Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	29	1.392.703,25
	5	Collaboratore di Amministrazione	1	44.695,02
		Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	3	134.085,05
	6	Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	2	83.862,81
		Operatore Tecnico	4	167.725,62
	7	Operatore di Amministrazione	3	118.230,34
Totale DPTS			44	2.068.044,74
PRES	1	Dirigente Tecnologo	1	71.293,76
Totale PRES			1	71.293,76
TOTALE			65	3.093.948,84



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Tavola 3 - Previsioni delle cessazioni di personale di ruolo per livello e profilo - Anni 2012-2014

Livello	Profilo	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Totale
I	Dirigente di Ricerca	5	3	2	10
I	Dirigente Tecnologo	1	5	1	7
II	Primo Ricercatore	1	1	1	3
II	Primo Tecnologo	5	1		6
IV	Collaboratore T.E.R.	78	24	5	107
IV	Funzionario di Amministrazione	5	1		6
V	Collaboratore di Amministrazione	6	1		7
V	Collaboratore T.E.R.	3	1	1	5
VI	Assistente Tecnico Statistico	1			1
VI	Collaboratore T.E.R.	1			1
VI	Operatore Tecnico	9	2	2	13
VII	Operatore di amministrazione	6	4		10
VII	Operatore Tecnico	4			4
Totale		125	43	12	180

La tavola 4 espone gli stessi dati, relativi alle cessazioni che potrebbero verificarsi negli anni 2012-2014, suddivisi per le aree dirigenziali generali secondo la nuova organizzazione dell'Istituto in Dipartimenti e Direzioni centrali.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Tavola 4 - Previsioni delle cessazioni di personale di ruolo per livello e profilo, distinte per direzione centrale - Anni 2012- 2014

Dipartimento	Direzione	Livello	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Totale	
DGEN	DCAP	I	1			1	
		IV	4	2	1	7	
		V	2			2	
		VI	2		1	3	
		VII	2	1		3	
	DCIG	I			1	1	
		IV	1			1	
		VII	1			1	
	DCPE	IV	6			6	
		V	1			1	
	DGEN	I			4	4	
		II	1		2	3	
		IV	5		5	10	
	Totale DGEN			26	15	2	43
	DICA	DCAR	I	1			1
IV			1	1		2	
V			1			1	
VII				1		1	
DICA		I			1	1	
		IV	6	1		7	
			9	4	2	15	
Totale DICA			9	4	2	15	
DICS	DCCN	I	2			2	
		IV	3			3	
			2			2	
	DCSC	II	2			2	
		IV	9	4		13	
		VI	1			1	
			1	1	1	2	
	DCSP	I			1	1	
		II	1			1	
		IV	18	3	1	22	
		V		1		1	
		VI	1	1		2	
		VII	1	1		2	
		1			1		
DICS	II	1			1		
	IV	2			2		
Totale DICS		41	11	2	54		
DIQR	DCDC	IV	1	2	1	4	
		VII	2			2	
	DCIQ	IV	2			2	
		IV	5	1		6	
	DCIT	V	1			1	
		VI	2			2	
		VII	1			1	
	DCSR	I	1	1	1	2	



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

		IV	4			4
		V	1		1	2
		VI	3			3
		VII	2	1		3
	DIQR	IV	3	2		5
		V	1			1
		VII	1			1
Totale DIQR			30	7	2	39
DISA	DCSA	II	1			1
		IV	5	3		8
		V	1	1		2
		VI	1			1
	DCSE	II			1	1
		IV	5	1	1	7
		V	1			1
		VI	1			1
	DISA	IV	2			2
Totale DISA			17	5	2	24
DPTS	DCCE	IV			1	1
		VI		1		1
	DCCV	VI			1	1
Totale DPTS				1	2	3
PRES	OIV	I	1			1
	SAES	IV	1			1
PRES Totale			2			2
Totale			125	43	12	180

5. Fabbisogno di personale nel triennio 2012-2014

La pianificazione del fabbisogno ha coinvolto inizialmente le Direzioni centrali della Direzione Generale e di ciascun Dipartimento (d'ora in poi indicate con il termine di "macrostruttura"), alle quali è stato richiesto di definire o aggiornare gli obiettivi da inserire nel Piano Annuale delle attività (PAA). Per ogni obiettivo sono state richieste alle strutture organizzative rispondenti la periodicità, la scansione temporale delle fasi di produzione, gli input e gli output di processo e il fabbisogno di risorse umane (espresso in anni/persona) ritenuto necessario per la loro realizzazione. Gli obiettivi sono stati quindi classificati per tipologia di contenuto e aggregati, realizzando una griglia di aree funzionali e di macro-aree di attività, alle quali sono stati associati i corrispondenti fabbisogni di personale. In tal modo, si è determinato sia il fabbisogno di personale per ciascun settore di produzione che quello complessivo dell'Istituto. I risultati analitici e complessivi conseguiti, hanno costituito poi oggetto di approfondite verifiche, finalizzate ad accertare la loro compatibilità con le priorità strategiche, con i vincoli finanziari e normativi e con le potenzialità operative dell'Istituto nel breve periodo.

Nel corso degli ultimi anni si è messo a punto un sistema di calcolo dei fabbisogni codificato, condiviso e, per quanto possibile, omogeneo tra le diverse esigenze e per le differenti professionalità



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

necessarie a soddisfare la domanda di risorse umane dei vari settori dell'Istituto. Tale sistema di calcolo, fondato su criteri e dati oggettivi, su indicatori organizzativi e di performance, confrontabile con un completo sistema di programmazione, consente di operare le necessarie verifiche e comparazioni.

Come già in precedenza evidenziato, il processo di riordino, intervenuto nel corso del secondo semestre dell'anno 2011, ha profondamente innovato l'organigramma e le strutture organizzative dell'Istituto. Pertanto, è particolarmente difficoltoso confrontare il Piano dei fabbisogni predisposto per l'anno 2012, nel quale si tiene conto dell'organizzazione attualmente vigente, in direzioni e dipartimenti, con il Programma Strategico Triennale (PST) 2012-14, in quanto quest'ultimo, essendo stato redatto a maggio 2011, prima dell'avvenuto riordino dell'ente, è ancora configurato in base alla precedente struttura organizzativa.

Tavola 5 - Esigenze di personale contenute nel PST relativo agli anni 2012-2013

PST Anno 2012													
DIREZIONE	RISORSE AGGIUNTIVE A TEMPO DETERMINATO				RISORSE AGGIUNTIVE A TEMPO INDETERMINATO								Totale complessivo
	3 LIV	4 LIV	6 LIV	TOTALE	1 LIV	2 LIV	3 LIV	4 LIV	5 LIV	6 LIV	8 LIV	TOTALE	
DCIS	5	-	6	11	-	-	2	2	1	8	-	13	24
DCAP	6	2	10	18	-	-	1	-	-	2	-	3	21
DCAR	31	-	37	68	-	1	2	-	-	-	-	3	71
DCCE	2	-	1	3	1	-	2	-	-	1	-	4	7
DCCG	16	-	14	30	-	-	-	-	-	-	-	-	30
DCCN	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	1	2
DCCV	12	-	4	16	-	-	7	4	-	3	-	14	30
DCET	3	-	12	15	-	-	1	-	-	-	-	1	16
DCMT	10	-	23	33	-	-	-	-	-	-	-	-	33
DCPF	1	-	1	2	-	-	2	-	-	5	-	7	9
DCSC	6	-	9	15	-	-	2	-	2	4	-	8	23
DCSP	10	-	4	14	-	-	1	1	-	6	-	8	22
DCSR	11	-	9	20	2	2	1	-	-	-	-	5	25
DGEN	1	-	5	6	-	-	1	-	-	4	1	6	12
PRES	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	2	3
Totale	115	2	136	253	3	3	23	7	3	35	1	75	328



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

PST Anno 2013													
DIREZIONE	RISORSE AGGIUNTIVE A TEMPO DETERMINATO				RISORSE AGGIUNTIVE A TEMPO INDETERMINATO								Totale complessivo
	3 LIV	4 LIV	6 LIV	TOTALE	1 LIV	2 LIV	3 LIV	4 LIV	5 LIV	6 LIV	8 LIV	TOTALE	
DCIS	5	-	6	11	-	-	2	2	1	8	-	13	24
DCAP	5	2	4	11	-	-	1	-	-	2	-	3	14
DCAR	31	-	37	68	-	1	2	-	-	-	-	3	71
DCCE	2	-	1	3	1	-	2	-	-	1	-	4	7
DCCG	16	-	14	30	-	-	-	-	-	-	-	-	30
DCCN	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	1	2
DCCV	7	-	7	14	-	-	7	4	-	6	-	17	31
DCET	3	-	12	15	-	-	1	-	-	-	-	1	16
DCMT	10	-	23	33	-	-	-	-	-	-	-	-	33
DCPF	-	-	1	1	-	-	1	-	-	5	-	6	7
DCSC	5	-	6	11	-	-	2	-	2	5	-	9	20
DCSP	10	-	4	14	-	-	1	1	-	6	-	8	22
DCSR	11	-	9	20	2	2	1	-	-	-	-	5	25
DGEN	1	-	5	6	-	-	2	-	-	12	1	15	21
PRES	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1	2
Totale	107	2	130	239	3	3	23	7	3	46	1	86	325

Come si nota dalla tavola, nella quale non sono state considerate le cessazioni previste, il fabbisogno aggiuntivo di personale a tempo indeterminato è pari a 75 unità per il 2012 e a 86 unità per il 2013, mentre la richiesta di un consistente numero di risorse a tempo determinato è connesso alle esigenze legate alle attività censuarie e a quelle di adeguamento delle indagini e delle altre elaborazioni statistiche ai regolamenti comunitari.

6. Sostenibilità del fabbisogno di personale

Una volta individuato il fabbisogno di personale, è stata effettuata una valutazione circa il suo effettivo soddisfacimento mediante il ricorso alle politiche di reclutamento del personale, tenuto conto dei limiti



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

previsti dalle disposizioni legislative in materia. In particolare, il fabbisogno di personale può essere soddisfatto adottando una molteplicità di misure consistenti in:

- attivazione di procedure concorsuali per l'assunzione di personale a tempo indeterminato;
- utilizzo di risorse cosiddette flessibili (contratti a tempo determinato, ecc.) per specifiche esigenze limitate nel tempo (censimenti e progetti a finanziamento esterno);
- ricorso alla mobilità fra enti, anche se va rilevato che, per le particolari professionalità tecniche richieste per operare presso l'Istituto, tale opportunità è sostanzialmente modesta e applicabile soltanto per situazioni specifiche di carattere statistico, mentre può essere considerata valida per le professionalità di supporto;
- ricorso all'assunzione delle categorie protette nei limiti previsti dalla vigente normativa.

Inoltre, gli orientamenti dell'Istituto relativi ai percorsi di carriera, alla migliore allocazione delle risorse disponibili e ad una maggiore soddisfazione della condizione lavorativa del personale di ruolo, sono stati e sono rivolti a:

- a) attuazione degli istituti contrattuali in tema di opportunità di sviluppo professionale per il personale dal IV al VIII livello e per il personale appartenente ai profili di ricercatore e tecnologo;
- b) ricorso alla mobilità tra profili a parità di livello, per valorizzare le specifiche professionalità e le esperienze di lavoro maturate;
- c) ricorso alla mobilità interna tra le diverse strutture dell'Istituto per sviluppare nuove professionalità ed arricchire quelle esistenti;
- d) ricorso alla mobilità territoriale, favorendo, ove possibile, il trasferimento del personale dalle sedi situate nel Comune di Roma a quelle regionali e viceversa.

Vediamo ora i singoli strumenti disponibili e la loro applicabilità alle condizioni concrete dell'Istituto per il prossimo triennio.

7. Mobilità tra enti

La normativa vigente in materia di reclutamento prevede, come principio assoluto, per procedere alla richiesta di autorizzazione ad assumere, il previo esperimento delle procedure di mobilità. La mobilità del personale, peraltro, rappresenta un valore che l'Amministrazione intende promuovere e tutelare attraverso un'adeguata regolamentazione e procedure idonee.

Le limitazioni alle assunzioni di personale degli ultimi anni hanno determinato una forte carenza di risorse e, nel contempo, hanno fornito un forte stimolo alla ricerca di nuove forme di razionalizzazione nella utilizzazione del personale che la precedente regolamentazione non appariva in grado di soddisfare. Va, comunque, rilevato che la mobilità di professionalità, quali ricercatori e tecnologi, potrebbe rappresentare, un'opportunità per l'Istituto, ma è sostanzialmente limitata in considerazione della specificità di tali figure professionali. Pertanto, tale istituto potrebbe essere considerato lo strumento principale per il reclutamento di professionalità di supporto.

L'Istituto, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 30, comma 2 bis, del d. lgs. n. 165/2001 sta procedendo all'immissione nei propri ruoli di una dipendente di ruolo dell'IFN, inquadrata nel profilo di collaboratore di amministrazione di VI, attualmente in posizione di comando presso l'Ufficio



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

ISTAT per l'Abruzzo. Inoltre, a seguito della soppressione dell'Ente Italiano Montagna, disposta dall'art. 7, comma 19, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010 il Dipartimento della funzione pubblica ha chiesto all'Istituto la disponibilità ad acquisire in mobilità i ricercatori e i tecnologi del sopra menzionato Ente soppresso.

In ogni caso, come previsto dall'art. 30, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001, come riformulato dal d. lgs. n. 150/2009, al fine di rispondere all'esigenza di razionalizzazione dell'organizzazione pubblica e di riduzione della spesa di personale, nel triennio 2012-2014, saranno avviati le procedure di mobilità volontaria mediante indizioni di appositi bandi.

Preventivamente, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi di quanto disposto dall'art. 20 del contratto collettivo del comparto enti di ricerca per il quadriennio normativo 2002-2005, saranno individuati i profili, livelli ed numero di posti da rendere disponibili per le procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria.

8. Assunzione di personale appartenente alle categorie protette

L'art. 3 della legge n. 68 del 1999 prevede che l'Istituto, quale datore di lavoro pubblico che ha alle proprie dipendenze più di 50 dipendenti, è tenuto ad avere in forza lavoratori appartenenti alle categorie protette nella percentuale del 7% dei lavoratori occupati.

In base all'art. 35, comma 2, del D. lgs. n. 165 del 2001 le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche di soggetti di cui alla legge n. 68/1999 avvengono per chiamata diretta degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della normativa vigente per le qualifiche e i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo. Inoltre, per i profili e livelli, per i quali è richiesto il diploma di istruzione secondaria, l'assunzione avviene previo l'espletamento di concorsi pubblici, nei quali è prevista la riserva di posti ai diversamente abili, qualora risultino carenze rispetto alla quota di assunzione obbligatoria prevista dalla sopra citata legge n. 68.

Al riguardo l'Amministrazione valuterà l'opportunità di procedere alla stipula di convenzioni qualora, a seguito dell'invio dei dati riepilogativi ai centri provinciali dell'impiego delle rispettive sedi territoriali dell'Istituto, dovesse risultare non assolto, per l'anno in corso, l'obbligo di cui all'art. 3 della legge sopra citata.

9. Selezioni per le progressioni di livello e mobilità tra profili a parità di livello

Le progressioni di livello sono disciplinate per il personale inquadrato nei livelli professionali dall'VIII-IV dall'art. 54 del CCNI 1998-2001 e, per il personale inquadrato nei livelli professionali dal I al III, dall'art. 15 del CCNL 2002-2005. Al riguardo occorre evidenziare che l'art. 9, comma 21, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni in legge 30 luglio 2010 n. 122 recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" ha disposto che le progressioni di carriera, comunque denominate, eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013, hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici. Infatti, nel contesto del blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici e del congelamento del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro, qualunque incremento retributivo, che non sia conseguenza di attribuzione di nuove funzioni o di inquadramento in profili a seguito di superamento di pubblico concorso, non può che essere ricondotto nell'alveo delle limitazioni poste dai commi 1, 2 bis e 21 del decreto legge sopra citato.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Per quanto riguarda le progressioni di livello menzionate, qualora queste non trovino finanziamento con apposite risorse (nel caso dell'art. 54, tali risorse sono costituite dai fondi previsti per la contrattazione integrativa) gli oneri ricadono sulle risorse assunzionali dell'Ente. Di conseguenza, i predetti passaggi interni di livello devono essere finanziati a valere sulle risorse assunzionali nel rispetto dei vincoli di cui all'articolo 66, comma 14, del d.l. n. 112/2008, previa adozione di un provvedimento autorizzatorio prima dell'inquadramento. Inoltre, la nota circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 51924 P-4.17.1.4 del 18 ottobre 2011 ha precisato che il finanziamento dei sopra citati passaggi interni attraverso quota parte delle risorse assunzionali è da ritenere temporaneo, nelle more del rinnovo dei contratti collettivi, che dovranno prevedere l'appostamento di specifiche risorse per la predetta finalità. La medesima circolare ha, inoltre, indicato gli adempimenti richiesti agli Enti di ricerca, per richiedere l'autorizzazione ad assumere per gli anni 2010 e 2011.

Pertanto, questo Istituto, conformemente a quanto disposto dalla normativa vigente e dalla circolare sopraindicata, con la nota n. 26826 del 15-11-2011 ha inoltrato al Dipartimento della Funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze la richiesta di autorizzazione a procedere all'inquadramento dei 42 vincitori delle selezioni bandite nel marzo 2009 ai sensi dell'art. 15 in parola e concluse nel dicembre 2011.

Stante la normativa vigente in materia, nell'anno 2011 non sono state bandite selezioni per l'attribuzione delle progressioni di livello. D'altra parte, l'Istituto, ai sensi dell'art. 52, comma 1 - bis, del D.lgs. n. 165 del 2001, ha previsto nei bandi dei concorsi pubblici per l'accesso al profilo di ricercatore e di tecnologo di terzo livello professionale una riserva di posti, fino al cinquanta per cento di quelli messi a concorso, al personale dell'Istituto nazionale di statistica con contratto di lavoro a tempo indeterminato, inquadrato nei profili di funzionario di amministrazione e di collaboratore tecnico enti di ricerca in possesso del titolo di studio e dei requisiti richiesti dall'art. 15, comma 4, del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio giuridico 2002/2005.

Inoltre, nel bando del concorso pubblico a n. 115 posti di collaboratore tecnico enti di ricerca di sesto livello professionale, è stata prevista una riserva del 25% dei posti messi a concorso al personale di ruolo in possesso del titolo di studio richiesto dal bando ed appartenente al profilo per il quale è previsto il titolo di studio pari o immediatamente inferiore.

Infine, l'Amministrazione potrà procedere all'indizione di appositi bandi per la progressione nei livelli, ai sensi dell'art. 54 del CCNT. 1998 e dell'art. 15 del CCNL 2002-2005, qualora dovessero intervenire modifiche alle disposizioni normative vigenti in materia o si determinassero situazioni di bilancio più favorevoli.

10. Piano programmatico delle assunzioni nel triennio 2012 -2014

Per l'anno 2010 l'Istituto ha richiesto l'autorizzazione ad assumere n. 117 unità di personale, per una spesa complessiva pari ad € 3.103.649,78, mentre per l'anno 2011 ha richiesto l'autorizzazione ad assumere n. 24 unità, per una spesa complessiva pari a € 1.006.353,84, nel rispetto del limite del 20% delle risorse relative alla cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato dell'anno 2010. Nella tavola 6 sono specificati i profili professionali e i livelli richiesti.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Inoltre, nell'anno 2012 l'Istituto procederà all'assunzione di n. 2 vincitori del concorso pubblico a dirigenti di prima fascia, per la quale non è richiesta la preventiva autorizzazione da parte degli organi competenti.

Presso l'ISTAT prestano servizio oltre 400 risorse con contratto a tempo determinato, impegnate nelle attività connesse all'esecuzione dei censimenti generali, ad attività statistiche sottoposte a regolamenti comunitari ed attività oggetto di accordi o di convenzioni finanziate da Enti e amministrazioni. Tali risorse, selezionate attraverso pubblici concorsi, sono qualificate ed ormai integrate nei processi produttivi dell'Istituto: con tale personale, il numero complessivo di risorse operanti presso l'Istat è oggi di circa 2500, cioè una quantità non lontana da quella prevista dall'attuale pianta organica (2660).

La realizzazione dei sempre più numerosi compiti affidati all'Istat nei prossimi anni comporta la necessità di disporre di un organico effettivo più consistente dell'attuale. Infatti, come previsto nel Piano Statistico Triennale, nei prossimi tre anni dovranno essere realizzate le attività preparatorie per rendere operativo un sistema di "censimento continuo" di tutti i soggetti, in grado non solo di migliorare la qualità delle statistiche correnti, ma anche di fornire agli enti e alle comunità locali uno strumento informativo aggiornato e dettagliato, capace di dar conto dell'evoluzione temporale delle principali variabili economiche e sociali a livello. Naturalmente, il passaggio ad un censimento continuo della popolazione, così come il potenziamento delle attività sotto regolamento, ha forti implicazioni di carattere finanziario, organizzativo e metodologico e richiede risorse qualificate.

In questa prospettiva, è stato attivato un tavolo tecnico con le OO.SS. al fine di esaminare le possibilità di trovare un ulteriore strumento di reclutamento attraverso la trasformazione dei rapporti di lavoro costituiti a tempo determinato, qualora ricorrano determinati requisiti. La trasformazione del rapporto a tempo indeterminato sarebbe comunque subordinata all'esito positivo della verifica sull'attività svolta e sulla qualificazione conseguita, nonché alla positiva valutazione effettuata dal dirigente della struttura presso la quale il personale interessato è stato assegnato. Inoltre, tale procedura potrà essere attivata entro i limiti stabiliti dalla dotazione organica, in ossequio al fabbisogno di personale, nonché delle procedure di autorizzazione previste dalla normativa.

Tavola 6 - Assunzioni per gli anni 2010-2011

Anno 2010

Profilo	Posti in dotazione organica	Presenti in servizio al 31/12/2011	Posti vacanti al 31/12/2011	Unità da assumere	Onere individuale annuo	Differenziale trattamento complessivo	Totale generale
Dirigente di ricerca	75	62	13	6	€ 71.006,59	€ 15.844,87	€ 150.230,94
Dirigente tecnologo	50	35	15	6	€ 71.006,59	€ 15.844,87	€ 150.230,94
Primo ricercatore	156	110	46	22	€ 55.161,72	€ 11.774,11	€ 302.418,03
Primo tecnologo	141	100	41	11	€ 55.161,72	€ 11.774,11	€ 129.515,21



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Tecnologo	225	186	39	1	€ 43.387,61	€ 10.431,97	€ 10.431,97
Dirigenza amm. iva 2° fascia	10	-	10	8	€ 57.340,60	-	€ 458.724,80
Cter VI l.p.	349	159	190	63	€ 30.192,03	-	€ 1.902.097,89
Totale				117			€ 3.103.648,78

Anno 2011

Profilo	Posti in dotazione organica	Presenti in servizio al 31/12/2011	Posti vacanti al 31/12/2011	Unità da assumere	Onere trattamento fondamentale	Onere trattamento accessorio dirigente o non dirigente	Trattenimento complessivo (onere individuale annuo)	Totale generale
CTER VI l.p.	349	159	190	24	€ 33.064,34	€ 8.867,07	€ 41.931,41	€ 1.006.353,84
Totale generale				24				

Nel calcolo degli oneri per l'assunzione dei dirigenti di seconda fascia è stato tenuto conto del costo pieno. Tale calcolo, in relazione alla riserva di posti prevista a favore del personale di ruolo dell'Istituto in possesso dei requisiti previsti dal bando, potrebbe essere oggetto di revisione a seguito dell'esito della procedura concorsuale in atto. In caso di minori costi per l'assunzione dei dirigenti di seconda fascia, potrebbero essere aumentate le unità di II e III livello da assumere nel biennio 2013-2014, previa richiesta di rimodulazione agli organi competenti.

Nella tavola 7 sono riportate le unità di personale che, in relazione ai vincoli normativi e finanziari vigenti in materia e alla effettiva sostenibilità del fabbisogno di personale, possono essere assunte con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel triennio 2012-2014.

Tavola 7 - Assunzioni per gli anni 2012-2014

Anno 2012

COSTI CESSAZIONI ANNO 2011 - ASSUNZIONI ANNO 2012								
LIVELLO ECONOMICO	TOTALE COSTO	N CESSATI 2011	COSTO CESSAZIONI 2011	PERCENTUALE DELLE RISORSE	RISORSE DISPONIBILI	UNITA' DA ASSUMERE	COSTO COMPLESSIVO ASSUNZIONI	RESIDUO



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

1	71.293,76	3	213.881,29					
2	55.448,89	3	166.346,67					
3	43.674,78	1	43.674,78					
4	48.024,25	38	1.824.921,50					
5	44.695,02	6	268.170,10					
6	41.931,41	10	419.314,05			14	587.039,67	
7	39.410,11	4	157.640,45					
8	37.828,65							
		65	3.093.948,84	20%	618.789,77		587.039,67	31.750,10

Anno 2013

COSTI CESSAZIONI ANNO 2012 - ASSUNZIONI ANNO 2013								
LIVELLO ECONOMICO	TOTALE COSTO	N CESSATI 2012	COSTO CESSAZIONI 2011	PERCENTUALE DELLE RISORSE	RISORSE DISPONIBILI	UNITA' DA ASSUMERE	COSTO COMPLESSIVO ASSUNZIONI	RESIDUO
1	71.293,76	6	427.762,58					
2	55.448,89	6	332.693,34			8	443.591,11	
3	43.674,78		-			15	655.121,7	
4	48.024,25	83	3.986.012,75					
5	44.695,02	9	402.255,15					
6	41.931,41	11	461.245,46			14	587.039,67	
7	39.410,11	10	394.101,13					
8	37.828,65		-					
		125	8.484.423,65	20%	1.696.884,73		1.685.752,5	11.132,2

(*) Nelle cessazioni 2012 sono comprese sia quelle certe che quelle stimate

Anno 2014

COSTI CESSAZIONI ANNO 2013 - ASSUNZIONI ANNO 2014								
LIVELLO ECONOMICO	TOTALE COSTO	N CESSATI 2013	COSTO CESSAZIONI 2011	PERCENTUALE DELLE RISORSE	RISORSE DISPONIBILI	UNITA' DA ASSUMERE	COSTO COMPLESSIVO ASSUNZIONI	RESIDUO
1	71.293,76	8	570.350,10					
2	55.448,89	2	110.897,78			10	551.488,89	
3	43.674,78		-			12	524.097,39	
4	48.024,25	16	768.388,00					
5	44.695,02	5	223.475,08					
6	41.931,41	5	209.657,03					



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

7	39.410,11	7	275.870,79					
8	37.828,65		-					
		43	2.158.638,78	50%	1.079.319,39		1.078.586,28	733,11

(**) Nelle cessazioni 2013 sono comprese sia quelle certe che quelle stimate

I risparmi da cessazione e i costi per le assunzioni sono stati calcolati tenendo conto del trattamento accessorio del fondo 2010

11. Personale con contratto di lavoro a tempo determinato

Per soddisfare le esigenze aggiuntive di personale per lo svolgimento delle attività connesse ai censimenti e agli adempimenti comunitari nel triennio 2009-2011 l'Istituto ha fatto ricorso alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato. Nella tavola 8 è riportato il quadro completo al 1° gennaio 2012 del personale con contratto a tempo determinato.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Tavola 8 - Personale con contratto a tempo determinato al 1° gennaio 2012

DIPARTIMENTO	DIREZIONE	LIVELLO E PROFILO				TOTALE COMPLESSIVO
		Primo Tecnologo	Ricercatore	Tecnologo	C.T.E.R.	
PRES	PRES		1		1	2
	SAES				1	1
DGEN	DCAP			2	11	13
	DCIG			5	6	11
	DCPE			3	11	14
	DGEN			1	11	12
DICA	DCAR		8		35	43
	DICA	2	29	17	60	108
DICS	DCCN		9	1	16	26
	DCSC		9	1	23	33
	DCSP		8	1	9	18
	DICS		3			3
DIQR	DCDC				5	5
	DCIQ		4		4	8
	DCIT			2	11	13
	DCSR		13		33	46
	DIQR		2		4	6
DISA	DCSA		6		6	12
	DCSE		10		9	19
	DISA			1		1
TOTALE COMPLESSIVO		2	103	34	256	394



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Pertanto, nel corrente anno, ove le competenti strutture ne facciano richiesta, si procederà, in relazione ad esigenze di servizio ed alla preventiva valutazione sulla disponibilità finanziaria, alla proroga dei suddetti contratti.

In proposito, ai sensi dell'art. 4, comma 1 del d.lgs. n. 368/2001, la durata massima dei contratti comprensiva di proroghe e rinnovi è pari a 36 mesi. L'art. 50 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito in legge 30 luglio 2010 n. 122 prevede che, per far fronte alle esigenze temporanee ed eccezionali connesse all'esecuzione del 15° Censimento generale della popolazione e delle abitazioni, nonché del 9° censimento generale dell'industria e dei servizi e del censimento delle istituzioni no-profit, l'ISTAT possa avvalersi delle forme contrattuali flessibili nell'ambito e nei limiti delle risorse finanziarie assegnate, fino al 31 dicembre 2014.

A partire dal mese di luglio nel corso dell'anno 2012 verranno in scadenza 313 contratti di lavoro a tempo determinato (74,8% del totale). In considerazione della stretta connessione delle attività svolte dalle varie strutture dell'Istituto con le attività censuarie e attività previste da regolamenti comunitari, a prescindere dal centro di costo sul quale gravano le risorse attualmente disponibili, si può ritenere che tutti i contratti in essere, per l'importanza delle attività svolte da tale personale, possano essere prorogati fino al termine delle attività censuarie e, quindi, come previsto dall'art. 50, fino al 31.12.2014.

La proroga dei contratti può avvenire solo previa verifica della disponibilità finanziaria, nonché delle ragioni oggettive sulla funzionalità di tali risorse. Al riguardo le Direzioni dell'Istituto forniranno adeguate motivazioni per cui si rende necessario prorogare i contratti in essere. La proroga dei contratti, inoltre, comporta necessariamente che gli oneri finanziari del maggior numero dei contratti stessi debbano gravare su più centri di costo differenti, con conseguente spostamento delle risorse da un centro di costo all'altro. Ciò è compatibile con la normativa vigente, a condizione che le persone in questione svolgano mansioni corrispondenti alla qualifica e al profilo professionale di appartenenza.

12. Collaborazioni esterne

Nel corso dell'anno 2012 si procederà al conferimento di otto nuovi incarichi di collaborazione esterna, mentre tre incarichi sono in attesa del visto di legittimità da parte della Corte dei conti.

E' in corso la revisione della procedura di conferimento degli incarichi, con l'obiettivo di introdurre un sistema informatizzato di selezione che renda più agevole il ricorso a tale forma flessibile di lavoro. In proposito, va ricordato che l'art. 7, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001 prevede che il collaboratore esterno debba essere un esperto di comprovata specializzazione anche universitaria. Di conseguenza, il ricorso a tale figura va limitato ad esigenze di particolare specificità.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Appendice normativa

Programma triennale di fabbisogno del personale

- l'art. 39, comma 1, della legge n. 449 del 27 dicembre 1997, sancisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare un programma triennale di fabbisogno di personale, comprensivo degli aventi diritto al collocamento obbligatorio e finalizzato alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. La disposizione anzidetta è stata poi confermata dall'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 66 del d.lgs. n. 112/2008 convertito dalla legge n. 133/2008;
- l'art. 6, comma 4 bis, del d.lgs. n. 165/2001, prevede che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti siano elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti: tali responsabilità sono, altresì, richiamate dagli artt. 16, comma 1, lett. a-bis e 17, comma 1, lett. d-bis del medesimo decreto.

Dotazione organica

- l'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 finalizza l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche nelle amministrazioni pubbliche alle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, del medesimo decreto (efficienza, contenimento della spesa e migliore utilizzazione delle risorse umane), previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, inoltre, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva, infine, le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale;
- l'art. 33, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 50, comma 1, del d.lgs. n. 150/2009 e da ultimo sostituito dall'art. 16, commi 1-3, della legge n. 183/2011, indica la procedura che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad osservare in situazioni di soprannumero o rilevata eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Pertanto, il comma 2, del citato art. 33, dispone che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere e il comma 3, del medesimo articolo, specifica che la mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;
- l'art. 1, comma 3, lett. a) del Decreto Legge n. 138 del 13 agosto 2011, convertito dalla legge n. 148 del 14 settembre 2011 ha disposto, per la parte che riguarda gli enti di ricerca, di apportare, entro il 31 marzo 2012, un'ulteriore riduzione degli uffici dirigenziali di livello non generale e delle relative dotazioni organiche in misura non inferiore al 10 % di quelli risultanti a seguito dell'applicazione



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

del predetto art. 2, comma 8 bis, del Decreto Legge n. 194/2009, il quale a sua volta aveva previsto ulteriori riduzioni rispetto a quella inizialmente prevista dall'art. 1° art. 74, comma 1, del Decreto Legge n. 112/2008 (lett. a: ridimensionamento degli assetti organizzativi esistenti, secondo principi di efficienza, razionalità ed economicità e la conseguente riduzione degli uffici dirigenziali di livello generale e di quelli di livello non generale - attraverso la concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali e il riordino delle competenze dei rispettivi uffici; l'unificazione delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali; riducendo corrispondentemente le dotazioni organiche del personale con qualifica dirigenziale; alla lett. b: riduzione del contingente di personale adibito allo svolgimento di compiti logistico-strumentali e di supporto con contestuale riallocazione delle risorse umane eccedenti tale limite negli uffici che svolgono funzioni istituzionali;

- l'art. 1, comma 4, del citato Decreto Legge n. 138/2011 prevede per le amministrazioni che non abbiano adempiuto a quanto previsto dal sopra riportato comma 3 entro il 31 marzo 2012, a decorrere dalla predetta data, il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi contratto; continuano ad essere esclusi dal predetto divieto gli incarichi conferiti ai sensi dell'articolo 19, commi 5-bis e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni. Fino all'emanazione dei provvedimenti di cui al comma 3 le dotazioni organiche sono provvisoriamente individuate in misura pari ai posti coperti alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto; sono fatte salve le procedure concorsuali e di mobilità nonché di conferimento di incarichi ai sensi dell'articolo 19, commi 5-bis e 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 avviate alla predetta data.

Proroga dei termini

- l'art. 1 del Decreto Legge n. 216 del 29 dicembre 2011, concernente la proroga dei termini in materia di assunzioni, dispone che:
 - al comma 1, il termine per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato di cui all'articolo 1, comma 643, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, è prorogato al 31 dicembre 2012;
 - al comma 2, il termine per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato relative alle cessazioni verificatesi nell'anno 2009 e nell'anno 2010, di cui all'articolo 66, comma 14, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e successive modificazioni, è prorogato al 31 dicembre 2012 e le relative autorizzazioni ad assumere, ove previste, possono essere concesse entro il 31 luglio 2012;
 - al comma 4, l'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, approvate successivamente al 31 dicembre 2005, è prorogata fino al 31 dicembre 2012.

Mobilità

- l'art. 34 bis del d.lgs. n. 165/2001, novellato dall'art. 7 della legge n. 3 del 16 gennaio 2003, in materia di mobilità del personale, stabilisce che, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze "l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste", per l'eventuale previa assegnazione di personale collocato in disponibilità;
- l'art. 30, comma 2-bis, del d.lgs. n. 165, modificato dal comma 19 dell'art. 1, D.L. 13 agosto 2011, n. 138 le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria;

- l'art. 29 bis del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 48 del d.lgs. n. 150/2009, ha stabilito che, al fine di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, sentite le Organizzazioni sindacali, è definita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione.

Procedure di reclutamento

- l'art. 35, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, novellato dall'art. 1, comma 104 della legge n. 311 del 30 dicembre 2004, dispone che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale e per le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli enti di ricerca, con organico superiore alle 200 unità, l'avvio stesso delle procedure concorsuali è subordinato all'emanazione di apposito Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;
- l'art. 35, comma 4 bis, novellato dall'art. 4, comma 1 della legge n. 4 del 10 gennaio 2006, dispone che l'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, si applica anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità;
- l'art. 39 della legge n. 449 del 1997, commi 3 e 3 bis, dispone che le amministrazioni pubbliche per procedere al reclutamento e alle nuove assunzioni di personale devono chiedere l'autorizzazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'Economia.

Assunzioni a tempo indeterminato

- l'art. 52, comma 1 bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 62 del d.lgs. n. 150/2009, prevede che le Pubbliche amministrazioni dal 1° gennaio 2010 coprano i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni;
- l'art. 66, comma 10, del Decreto Legge n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, confermato dall'art. 9, comma 12, del Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito con la legge del 30 luglio 2010 n. 122, prevede che le assunzioni di personale sono autorizzate secondo le modalità di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

modificazioni, previa richiesta delle amministrazioni interessate, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri, asseverate dai relativi organi di controllo;

- l'art. 66, comma 14, del Decreto Legge n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, novellato dalla Legge 30 luglio 2010 n. 122 di conversione del Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78 prevede per gli enti di ricerca, per il triennio 2011-2013, previo espletamento delle procedure sulla mobilità, la possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato nei limiti dell'80% delle entrate correnti di cui al bilancio consuntivo dell'anno precedente, purché entro il limite del 20% delle risorse relative alla cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'anno precedente. La predetta facoltà assunzionale è fissata nella misura del 50 per cento per l'anno 2014 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015. Le modalità applicative di tale disposizione sono state definite, ai sensi dell'art. 35, comma 3, del D.L. n. 207/2008, convertito in Legge n. 14/2009, con decreto del Ministero dell'università e della ricerca di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze adottato in data 10 agosto 2011, il quale ha fissato i criteri di calcolo dei risparmi da cessazione e degli oneri assunzionali;
- l'art. 9, comma 11, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni in legge 30 luglio 2010 n. 122, prevede che qualora per ciascun ente le assunzioni effettuabili in riferimento alle cessazioni intervenute nell'anno precedente, riferite a ciascun anno, siano inferiori all'unità, le quote non utilizzate possono essere cumulate con quelle derivanti dalle cessazioni relative agli anni successivi, fino al raggiungimento dell'unità.

Assunzioni categorie protette

- l'art. 35, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 dispone che le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche di soggetti di cui alla legge n. 68/1999 avvengono per chiamata diretta degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della normativa vigente per le qualifiche e i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo. Inoltre, per i profili e livelli, per i quali è richiesto il diploma di istruzione secondaria, l'assunzione avviene previo l'espletamento di concorsi pubblici, nei quali è prevista la riserva di posti ai diversamente abili, qualora risultino carenze rispetto alla quota di assunzione obbligatoria prevista dalla sopra citata legge n. 68/99;
- l'art. 3 della legge n. 68 del 1999 prevede per i datori di lavoro pubblici e privati di avere in forza lavoratori appartenenti alle categorie protette nella percentuale ivi prevista.

Progressioni di carriera

- l'art. 9, comma 21, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni in legge 30 luglio 2010 n. 122 dispone che le progressioni di carriera, comunque denominate, eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici;
- l'art. 54 del CCNL per il quadriennio normativo 1998/2001, così come modificato dall'art. 8 del CCNL per il quadriennio normativo 2002/2005, prevede progressioni di livello nell'ambito dei profili di inquadramento attraverso procedure selettive per il personale dipendente che alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento (da tale data decorrono anche gli effetti giuridici ed economici) abbia maturato un'anzianità di servizio pari a 5 anni, se appartenenti ai profili tecnici ed a 4 anni, se appartenenti ai profili amministrativi; l'art. 4, comma 3, del CCNL per il quadriennio normativo



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

2006/2009 ha previsto che i periodi di anzianità richiesti dal citato art. 54 comprendono anche il servizio prestato a tempo determinato nello stesso Ente e nel medesimo profilo;

- l'art. 15 per il quadriennio normativo 2002/2005, prevede, al comma 5, che l'accesso al II livello del profilo di ricercatore e tecnologo avviene anche attraverso procedure selettive affidate ad apposite Commissioni esaminatrici finalizzate all'accertamento del merito scientifico ovvero tecnologico, attivate con cadenza biennale all'interno dei profili di ricercatore e tecnologo e per un numero definito con riferimento al numero degli appartenenti al livello inferiore; al comma 6, l'attivazione di selezioni all'interno dei profili di ricercatore e tecnologo per l'accesso al I livello da parte del personale appartenente al livello immediatamente, con gli stessi criteri e modalità di cui al comma 5. Infine, il comma 9 della medesima norma, dispone che gli effetti di tutte le selezioni per tali profili decorrano dal 1° gennaio dell'anno di riferimento e i requisiti utili alla valutazione del presente articolo devono essere posseduti alla stessa data. Tali progressioni sono previste fermo restando che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato per attività di ricerca scientifica o tecnologica attinente al III livello si instaura previo l'espletamento di concorso pubblico, per coloro che sono in possesso del titolo di studio che consente l'accesso al dottorato, nonché del dottorato di ricerca attinente all'attività richiesta dal bando ovvero di un triennio attività appositamente certificata di ricerca ovvero tecnologica e/o professionale presso Università o qualificati Enti e Centri di ricerca pubblici e privati, anche stranieri. Restano, altresì confermate le vigenti modalità e requisiti di accesso dall'esterno ai livelli I e II del profilo di ricercatore e tecnologo.

Esonero e trattenimento in servizio

- l'art. 24, comma 14, lett. e) del Decreto Legge 201/2011 convertito, con modificazioni, dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214 ha abrogato il comma 1, che per gli anni 2009, 2010 e 2011, aveva previsto che il personale in servizio presso le amministrazioni dello Stato, tra cui gli Enti di ricerca, poteva chiedere di essere esonerato dal servizio nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione della anzianità massima contributiva di 40 anni; la stessa norma del 2011 ha stabilito che l'istituto dell'esonero si considera comunque in corso (ai fini della prima parte del comma 14, la quale dispone che: Le disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore del presente decreto continuano ad applicarsi ai soggetti che maturano i requisiti entro il 31 dicembre 2011, ai soggetti di cui all'articolo 1, comma 9 della legge 23 agosto 2004, n. 243, e successive modificazioni e integrazioni, nonché nei limiti delle risorse stabilite ai sensi del comma 15 e sulla base della procedura ivi disciplinata, ancorché maturino i requisiti per l'accesso al pensionamento successivamente al 31 dicembre 2011) qualora il provvedimento di concessione sia stato emanato prima del 4 dicembre 2011;
- l'art. 72, del Decreto Legge n. 112/2008 convertito dalla legge n. 133/2008 prevede:
 - al comma 7, che il trattenimento in servizio oltre il sessantacinquesimo anno di età, di cui all'art. 16 del decreto legislativo 1992, n. 503, e successive modificazioni, è una facoltà dell'Amministrazione. Tale disposizione è stata modificata dall'art. 9, comma 31 del decreto legge 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, nel senso che i trattenimenti in servizio previsti dalle predette disposizioni possono essere disposti esclusivamente nell'ambito delle facoltà assunzionali consentite dalla legislazione vigente, in base alle cessazioni del personale e con il rispetto delle relative procedure autorizzatorie; le risorse destinabili a nuove assunzioni in base alle predette cessazioni sono ridotte in misura pari all'importo del trattamento retributivo derivante dai trattenimenti in servizio;



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

- al comma 11, che per gli anni 2009, 2010 e 2011, nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni del personale dipendente, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono risolvere, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici, il rapporto di lavoro con un preavviso di sei mesi; esteso agli anni 2012, 2013 e 2014 dall'art. 1, comma 16, D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla L. 14 settembre 2011, n. 148; inoltre, l'art. 16, comma 11, D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla L. 15 luglio 2011, n. 111 al comma 11 ha stabilito che: in tema di risoluzione del rapporto di lavoro l'esercizio della facoltà riconosciuta alle pubbliche amministrazioni prevista dal comma 11 dell'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, non necessita di ulteriore motivazione, qualora l'amministrazione interessata abbia preventivamente determinato in via generale appositi criteri di applicativi con atto generale di organizzazione interna, sottoposto al visto dei competenti organi di controllo.

Disposizioni specifiche per l'ISTAT

- il DPR n. 166 del 7 settembre 2010, Regolamento recante il riordino dell'Istituto nazionale di statistica, all'art. 5 comma 1 lett. e) ha previsto che, in sede di prima attuazione delle modifiche al regolamento di organizzazione, ai fini dell'inquadramento nel ruolo dei dirigenti di seconda fascia e della loro preposizione ai servizi giuridici e amministrativi, sia effettuato dall'ISTAT un concorso pubblico per titoli ed esami con riserva di posti, in favore del personale di ruolo che abbia ricoperto presso l'Istituto incarichi dirigenziali, per almeno un triennio, nel medesimo settore;
- il DPCM del 28 aprile 2011, concernente il regolamento di organizzazione dell'Istituto nazionale di statistica, ha disposto che: alla lett. a) ai fini del primo inquadramento nel ruolo dei dirigenti di seconda fascia e della loro preposizione ai Servizi giuridici e amministrativi, nel prevedere l'avvio di apposite procedure concorsuali pubbliche ha fissato la riserva di posti, nel limite del cinquanta per cento, in favore del personale di ruolo che abbia ricoperto presso l'Istituto nazionale di statistica incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 agosto 2000 per una durata di almeno tre anni nel medesimo settore giuridico amministrativo ed, ai fini della valutazione dei titoli, ha considerato valutabili i soli titoli attinenti alle funzioni del profilo professionale oggetto del concorso, nonché quelli riguardanti il funzionamento dei settori giuridico-amministrativi e scientifici di interesse istituzionale dell'ente; alla lett. b) nel disporre l'avvio di apposite procedure concorsuali pubbliche ai fini dell'inquadramento nel ruolo dei dirigenti di prima fascia e della loro preposizione alle Direzioni centrali giuridiche e amministrative, ha esteso la partecipazione al concorso anche al personale di ruolo che abbia ricoperto presso l'Istituto nazionale di statistica incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 agosto 2000 e dell'articolo 6, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 7 settembre 2010, n. 166, per una durata di almeno cinque anni nel medesimo settore giuridico amministrativo, oltre ai soggetti di cui al D.P.C.M. emanato ai sensi dell'art. 28 bis, commi 1 e 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Personale con contratto di lavoro a tempo determinato

Il quadro normativo di riferimento per quel che riguarda il personale con contratto di lavoro a tempo determinato è delineato dal Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, in particolare:

- l'art. 36, come sostituito dall'art. 49 della legge n. 133 del 2008 e in particolare il comma 2, come modificato dall'art. 17, comma 26 lett. a) della L. 3 agosto 2009, n. 102, prevede che per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. La disposizione prevede, altresì, ferma restando la competenza delle Amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative, in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368;
- l'art. 35, comma 4 bis, novellato dall'art. 4, comma 1 della legge n. 4 del 10 gennaio 2006, dispone che l'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, si applica anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità;
- il Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e in particolare:
 - l'art. 1, comma 1, come modificato dal Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112, ai sensi del quale è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro;
 - l'art. 4, comma 1, ai sensi del quale il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni;
- il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito in legge 30 luglio 2010 n.122 recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" ed in particolare l'art. 50 che dispone:
 - al comma 6, che per far fronte alle esigenze temporanee ed eccezionali connesse all'esecuzione del 6° Censimento generale dell'agricoltura l'Istituto nazionale di statistica, nelle more dell'entrata in vigore del regolamento di cui all'articolo 17 del decreto-legge 25 settembre 2009, n. 135, convertito, con modificazioni, nella legge 20 novembre 2009, n. 166, successivamente entrato in vigore, è autorizzato, ai sensi del citato art. 17, comma 4, ad avvalersi delle forme contrattuali flessibili, ivi compresi i contratti di somministrazione di lavoro, nell'ambito e nei limiti delle risorse finanziarie assegnate, limitatamente alla durata delle operazioni censuarie e comunque non oltre il 2012;
 - al comma 4, che per far fronte alle esigenze temporanee ed eccezionali connesse all'esecuzione del 15° Censimento generale della popolazione e delle abitazioni, nonché del 9° censimento generale dell'industria e dei servizi e del censimento delle istituzioni no-profit, l'ISTAT può



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

avvalersi delle forme contrattuali flessibili, ivi compresi i contratti di somministrazione di lavoro, nell'ambito e nei limiti delle risorse finanziarie assegnate, fino al 31 dicembre 2014, dando apposita comunicazione dell'avvenuto reclutamento al Dipartimento della funzione pubblica ed al Ministero dell'economia e delle finanze;

- l'art. 1 della legge n. 266 del 2005 dispone:

- al comma 187, della L. 266 del 2005, (come modificato dal comma 538 dell'art. 1 L. 27 dicembre 2006 n. 296, dall'art. 3 comma 80 della legge 24 dicembre 2007 n. 244, e da ultimo modificato dall'art. 9, comma 28, della legge n. 122 del 30 luglio 2010 di conversione del DL 31 maggio 2010 n. 78), che prevede che a decorrere dall'anno 2006 le pubbliche amministrazioni possano avvalersi di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- al comma 188, che per gli enti di ricerca sono fatte comunque salve le assunzioni a tempo determinato e la stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa per l'attuazione di progetti di ricerca e di innovazione tecnologica, i cui oneri non risultino a carico dei bilanci di funzionamento degli enti.

Collaborazioni esterne

La normativa di riferimento relativa al conferimento di incarichi di collaborazione esterna è la seguente:

- l'art. 7, comma 6, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e successive modifiche e integrazioni, che prevede la possibilità per le Pubbliche Amministrazioni di avvalersi di esperti di comprovata specializzazione universitaria, per esigenze cui non si può far fronte con personale in servizio;
- l'art. 3, comma 1, della legge 14 gennaio 1994, n. 20 che prevede il controllo preventivo di legittimità esercitato dalla Corte dei conti anche sugli atti e i contratti di cui all'art. 7, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'art.1, comma 187, della L. 266 del 2005, (come modificato dal comma 538 dell'art. 1 L. 27 dicembre 2006 n. 296, dall'art. 3 comma 80 della legge 24 dicembre 2007 n. 244, e da ultimo modificato dall'art. 9, comma 28, della legge n. 122 del 30 luglio 2010 di conversione del Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78), che prevede che a decorrere dall'anno 2006 le pubbliche amministrazioni possano avvalersi di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- l'art. 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005 n. 266 che prevede che a decorrere dall'anno 2006, gli enti di ricerca possano avvalersi di personale con contratto di collaborazione coordinata e continuativa per l'attuazione di progetti di ricerca, i cui oneri non risultino a carico dei bilanci di funzionamento degli enti.