

ISTAT
DIREZIONE GENERALE

**Piano di fabbisogno del personale
per il triennio 2011 - 2013**

16 febbraio 2011

INDICE

1. Premessa	3
2. Riferimenti normativi e contrattuali ed evoluzione del quadro normativo generale	3
2.1. Rapporti di lavoro a tempo indeterminato	3
2.2. Forme flessibili di impiego	6
2.2.1 Personale con contratto di lavoro a tempo determinato	6
2.2.2 Collaborazioni esterne	7
3. Nota metodologica	8
4. I principali risultati conseguiti nel triennio 2008-2010 con le assunzioni di personale	9
4.1 Assunzione di personale di ruolo	10
4.2 Personale trasferito in mobilità dall'ISAE	11
5. Risorse umane disponibili al 31.12.2010 e stima di quelle che saranno disponibili al 31.12.2011	12
5.1 Dinamica della forza lavoro nel corso degli anni 2000	12
5.2 Consistenza del personale di ruolo al 1° gennaio 2011	13
5.3 Probabile evoluzione della forza lavoro nel triennio 2011-2013	15
5.3.1 Cessazioni di personale dal servizio	15
5.3.2 Trattenimento in servizio, risoluzione del rapporto di lavoro ed esonero dal servizio	19
5.3.3. Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	22
5.3.4 Quadro evolutivo del personale	23
6. Fabbisogno di personale nel triennio 2011-2013	23
6.1 Sostenibilità del fabbisogno di personale	25
6.2 Vincoli della dotazione organica	27
6.3 Vincoli finanziari	27
6.4 Programmazione acquisizione risorse	28
7. Iniziative da assumere per soddisfare il fabbisogno di personale nel triennio 2011-2013	29
7.1 Indire nuove procedure concorsuali a tempo indeterminato	29
7.2 Assunzione di personale appartenente alle categorie protette	30
7.3 Assunzione di personale trasferito in mobilità da altri Enti	31
7.4 Definizione di una nuova dotazione organica	32
7.5 Selezioni per le progressioni di livello e mobilità tra profili a parità di livello	33
7.6 Programma di fabbisogno 2011-2013	34
8. Lavoro flessibile	36
8.1 Assunzione di personale con contratto a tempo determinato	36
8.2 Collaborazioni esterne	37
9. Conclusioni	38

ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Direzione Generale

Direzione centrale del personale

Piano di fabbisogno del personale per il triennio 2011-2013

1. Premessa

Il documento illustra il Piano triennale di fabbisogno del personale dell'Istituto nazionale di statistica per il triennio 2011-2013 ai sensi della legge 27 dicembre 2006 n. 449. Esso espone, in primo luogo, i riferimenti normativi e contrattuali, le linee generali di politica del personale che l'Istituto intende attuare. Illustra, inoltre, le azioni messe in atto nell'ultimo periodo per soddisfare il fabbisogno di personale stimato.

Il piano indica le risorse disponibili al 31 dicembre 2010, distinte tra personale di ruolo e personale con contratto a tempo determinato, e la loro prevedibile evoluzione fino al dicembre 2011. Viene poi riportata la valutazione del fabbisogno di personale per il triennio 2011-2013, in coerenza con la programmazione delle attività d'Istituto basata sugli elementi desumibili dal Programma triennale 2011-2013 e dalla Programmazione Annuale 2011. Il piano 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 2011 e con la normativa in vigore.

La definizione del piano di fabbisogno di personale è al momento possibile poiché il Consiglio ha deliberato lo scorso 23 novembre 2010 il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2011 e pluriennale 2011-2013, tenuto conto delle risorse stanziare con la Legge 13 dicembre 2010, n. 220 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (legge finanziaria per il 2011) pari a 170.582.740, con esclusione dei finanziamenti per i censimenti generali.

Ovviamente, in relazione alla situazione finanziaria degli anni 2012 e 2013, il piano potrà essere rivisto ed eventualmente adeguato all'occorrenza, in particolare tenendo conto delle esigenze dei Censimenti generali 2011.

2. Riferimenti normativi e contrattuali ed evoluzione del quadro normativo generale

Il quadro normativo di riferimento viene di seguito illustrato distinguendo le varie tipologie di rapporto di lavoro ed in particolare i rapporti di lavoro a tempo indeterminato dalle forme flessibili di impiego che costituiscono tipologie di lavoro mirate a fronteggiare esigenze temporanee e non utilizzate per soddisfare bisogni permanenti.

2.1. Rapporti di lavoro a tempo indeterminato

La normativa di riferimento, per quel che riguarda il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, è delineata, in linea generale, dall'art. 39 della legge n. 449 del 27 dicembre 1997, successivamente modificato dall'art. 6 del decreto

- al comma 19, come modificato dall'art.1, comma 1 del D.L. 29 dicembre 2010, n.225, che l'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, approvate successivamente al 30 settembre 2003, è prorogata fino al 31 marzo 2011. Tale termine può essere ulteriormente prorogato fino al 31 dicembre 2011 con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, così come disposto dall'art.1, comma 2 del D.L. 29 dicembre 2010, n.225;
- l'art. 52, comma 1 bis, del D.L. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 62 del D.L.vo n. 150 del 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. 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" 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. 72, comma 1, del decreto legge n. 112/2008 convertito dalla legge n. 133/2008 prevede:
 - al comma 1, che per gli anni 2009, 2010 e 2011, il personale in servizio presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Agenzie fiscali, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, gli Enti pubblici non economici, le Università, le Istituzioni e gli enti di ricerca, può chiedere di essere esonerato dal servizio nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione della anzianità massima contributiva di 40 anni;
 - 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;
 - 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;
- l'art. 73 del d.l. n. 112/2008 convertito dalla legge n. 133/2008 ha stabilito la facoltà e non più l'obbligo, per l'Amministrazione, di accogliere le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- l'articolo 39 della legge n. 449 del 1997, ed in particolare il comma 3-ter, dispone che le richieste di autorizzazione ad assumere debbono essere corredate da una relazione illustrativa dalla quale si evinca l'impraticabilità di soluzioni alternative legate all'attivazione di procedure di mobilità;
- l'art. 30, comma 2-bis, del Decreto Legislativo n. 165, concernente l'obbligo delle pubbliche amministrazioni di procedere, prima di attivare le procedure concorsuali

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 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, come ultimo modificato dall'art. 3 comma 80 della legge 24 dicembre 2007 n. 244, e da ultimo confermato dall'art. 9, comma 28, della legge n. 122 del 30 luglio 2010 di conversione del DL 31 maggio 2010 n. 78, che a decorrere dall'anno 2006 le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale con contratto a tempo determinato nel limite del 35% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2003;

- 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;

2.2.2 Collaborazioni esterne

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

- l'art. 7, comma 6, del Decreto legislativo 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, come ultimo modificato dall'art. 3 comma 80 della legge 24 dicembre 2007 n. 244, e da ultimo confermato dall'art. 9, comma 28, della legge n. 122 del 30 luglio 2010 di conversione del DL 31 maggio 2010 n. 78, che a decorrere dall'anno 2006 le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di

normativi e finanziari, degli indirizzi strategici, nonché delle esigenze di rimpiazzo di personale a causa delle cessazioni intervenute nel triennio precedente e di quelle previste nel triennio in riferimento. Sono altresì formulate alcune linee di politica del personale che consentiranno di guidare nei prossimi anni il necessario processo di rinnovamento delle risorse umane.

Si è tenuto conto anche delle disposizioni che delineano il quadro complessivo del nuovo sistema di misurazione e di valutazione delle performance e dell'impatto organizzativo del piano della performance e del programma per la trasparenza e l'integrità. Infine, si è tenuto conto della situazione delle risorse effettive per Direzione, considerato il personale con rapporto lavoro a tempo parziale e l'evoluzione delle cessazioni.

4. I principali risultati conseguiti nel triennio 2008-2010 con le assunzioni di personale

Per soddisfare le esigenze di personale necessario ad attuare i piani triennali e annuali di produzione e ricerca statistica e di supporto, nonché dare attuazione ad alcuni obblighi contrattuali del CCNL del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, l'Istituto, come risulta dalla Tav. 1, ha adottato una serie di iniziative volte a realizzare:

- il completamento del programma concorsuale precedente;
- le assunzioni di vincitori e idonei di concorsi pubblici già banditi;
- l'assunzione di personale delle categorie protette;
- la pubblicazione di nuovi bandi di concorso.

Nella tavola 1 sono esposti i dati relativi ai concorsi e alle assunzioni del triennio precedente.

Tav. 1 - Programma attività triennio 2008-2010

Anni	Concorsi pubblici banditi	Assunzioni Vincitori e idonei concorsi pubblici	Stabilizzazione del personale con contratto a tempo determinato	Bandi ex art. 15 C.C.N.L. 2002-2005	Bandi per inquadramento ex art. 54 C.C.N.L. 2002-2005	Inquadramento (31.12.2008) ex art. 54 C.C.N.L. 2002-2005	Bandi Progressioni economiche ex art. 53 C.C.N.L. 2002-2005	Attribuzione Progressioni economiche ex art. 53 C.C.N.L. 2002-2005	Assunzioni Mobilità esterna
Anno 2008	1	318	165	-		-			1
Anno 2009	-	31	33	4					2
Anno 2010	3	58	1	-	1	211	1	265	3

- la somma di € 941.699,88 sarà utilizzata per l'assunzione di idonei ex art. 15 e art. 54 del CCNL 2002-2005. Infatti, nell'anno 2010 sono state portate a conclusione le procedure selettive ex art. 15 e 54 del CCNL per il quadriennio normativo 2002/2005. Si procederà, quindi, all'inquadramento dei vincitori delle sopra citate selezioni successivamente alla concessione dell'autorizzazione ad assumere sul turn-over 2009 da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Funzione Pubblica e del Ministero dell'Economia.

Tav. 3 - Risorse finanziarie disponibili nel 2011 e loro impiego

Risorse disponibili					
Titolo	Importo	Titolo	Data	Numero	Importo
Turn-over 2009	3.122.170,57	Assunzioni vincitori/idonei	Entro il 31.12.2011	63	€ 1.920.925
		Assunzioni idonei art. 54 e art. 15 CCNL 2002/2005	30.12.2011	176	€ 941.699,88
		Trattenimenti in servizio	30.12.2011	5	€ 195.588,55
		TOTALE			€ 3.058.213,43

Turn-over 2010

Si sta completando la procedura di certificazione del turn-over 2010 che verrà utilizzato, previa autorizzazione da parte degli organi di vigilanza, per l'assunzione di vincitori di concorsi pubblici che si intendono espletare nel corso dell'anno.

Il personale cessato nell'anno del 2010 è pari a 100 unità con un risparmio di € 4.081.923,75. Pertanto, la disponibilità per effettuare assunzioni sul turn-over 2010, calcolata secondo le indicazioni fornite dalla circolare n. 3851 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 27 gennaio 2009, risulta pari a € 816.384,75.

4.2 Personale trasferito in mobilità dall'ISAE

Il 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 all'art. 7, comma 18, al fine di razionalizzare e semplificare le funzioni di analisi e studio in materia di politica economica, la soppressione dell'Istituto di studi e analisi economica (ISAE), trasferendo all'Istat alcune funzioni e le risorse umane, strumentali e finanziarie, limitatamente ai ricercatori e tecnologi. Il decreto 23 dicembre 2010 di concerto del Ministero dell'Economia e delle Finanze con il Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione ha dato attuazione al trasferimento di tale funzioni e risorse umane al Ministero dell'Economia e delle Finanze ed all'Istat.

Con deliberazione n. 1021/PER del 30 dicembre 2010, sono stati acquisiti n. 44 dipendenti di ruolo ex ISAE, di cui 32 appartenenti al ruolo di ricercatore e 12 appartenenti al ruolo di tecnologo. Inoltre, sono stati acquisiti due dirigenti ex art. 19, comma 6 del d.lgs n. 165/01, un ricercatore a tempo determinato, due collaboratori esterni e due assegni di ricerca.

5.2 Consistenza del personale di ruolo al 1° gennaio 2011

La dotazione organica, approvata con D.P.C.M. del 20 dicembre 2007 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2008, viene implementata a seguito del trasferimento nei ruoli dell'Istituto a decorrere dal 31 dicembre 2010 del personale ricercatore e tecnologo ISAE, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 comma 18 del Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78 convertito in Legge 30 luglio 2010 n.122 al 1° gennaio 2011, di fatto, è presentata nella tavola 6.

Dalla stessa si evince che risultano prenotati 290 posti per selezioni già bandite: di conseguenza, i posti effettivamente vacanti sono pari a 385. Tuttavia, si sta procedendo alla stesura del nuovo regolamento di organizzazione e alla rideterminazione della dotazione organica per equilibrare il numero dei posti in alcuni profili con le esigenze rilevate nella pianificazione e in coerenza con il processo di riordino organizzativo in corso.

In particolare, si ritiene opportuno aumentare la dotazione per i profili di ricercatore e tecnologo, per introdurre le professionalità necessarie a rispondere alle nuove sfide che attendono l'Istituto nel breve periodo, e, per la stessa motivazione, aumentare la dotazione di posti relativi alla dirigenza amministrativa come esplicitato più diffusamente ai paragrafi 6.2 e 7.4. Sarà altresì necessario, come previsto dal Regolamento di riordino, introdurre elementi di flessibilità nella procedura di definizione della dotazione organica che consentano, pur nel pieno rispetto dei vincoli normativi e dei limiti di spesa, di superare le rigidità che hanno sinora limitato l'azione dell'Amministrazione. Al riguardo si stanno valutando le possibili soluzioni e si ipotizza una dotazione articolata unicamente per livello.

5.3 Probabile evoluzione della forza lavoro nel triennio 2011-2013**5.3.1 Cessazioni di personale dal servizio**

Nella Tav. 7 vengono riportate le cessazioni verificatesi nell'anno 2010, distribuite per profilo e livello professionale, commisurate a 100 unità. In essa non si tiene conto della cessazione di n. 6 dipendenti assunti come categorie protette, in quanto l'assunzione di questa tipologia di personale non è soggetta alla procedura autorizzatoria di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 1997, così come previsto dalla circolare DFP n. 3858 del 27 gennaio 2009 ai fini del calcolo realizzato dai risparmi per cessazioni.

Tav. 7 - Cessazioni di personale dal servizio nell'anno 2010

LIVELLO	PROFILO	N. CESSATI	COSTO ANNUO ISTITUTO
1	Dirig. Ric.	7	497.046,12
	Dirig. Tecn.	7	497.046,12
	Totale	14	994.092,25
2	Primo Ric.	1	55.161,72
	Primo Tecn.	4	220.646,86
	Totale	5	275.808,58
3	Ricercatore	3	130.162,83
	Totale	3	130.162,83
4	C.T.E.R.	45	1.632.818,91
	Funz. Amm.ne	1	36.284,86
	Totale	46	1.669.103,77
5	C.T.E.R.	11	362.512,01
	Coll. Amm.ne	11	362.512,01
	Totale	22	725.024,02
6	C.T.E.R.	1	30.192,02
	Oper. Tecn.	4	120.768,10
	Totale	5	150.960,12
7	Oper. Amm.ne	4	110.682,91
	Totale	4	110.682,91
8	Aus.Tecnico	1	26.089,27
	Totale	1	26.089,27
TOTALE		100	4.081.923,75

Tav. 9 - Cessazioni di personale di ruolo per profilo e Direzioni generali - Anni 2008-2010

Livello	Profilo	Direzione	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010	Totale
I	Dirigenti di Ricerca	DGEN	1	-	-	1
		DPTS	3	2	7	12
I	Dirigente Tecnologo	DGEN	1	2	-	3
		DPTS	3	2	7	12
II	Primo Ricercatore	DGEN	1	-	-	1
		DPTS	3	1	1	5
II	Primo Tecnologo	DGEN	2	1	2	5
		DPTS	-	-	2	2
III	Ricercatore	DGEN	1	-	-	1
		DPTS	3	-	3	6
III	Tecnologo	DGEN	2	1	-	3
		DPTS	-	1	-	1
IV - V	Funz. Amm.ne	DGEN	-	-	1	1
		DPTS	-	-	-	-
IV - V - VI	C.T.E.R.	DGEN	4	6	4	14
		DPTS	41	50	51	142
		DCRS	-	1	-	1
		UDC	2	-	-	2
V	Coll. Amm.ne	DGEN	11	3	6	20
		DPTS	10	8	6	24
VI - VII	A. T. S.	DPTS	4	1	-	5
		UDC	1	-	-	1
VI - VII	Oper. Tecn.	DGEN	5	4	2	11
		DPTS	6	5	4	15
		UDC	1	-	-	1
VII - VIII - IX	Oper. Amm.ne	DGEN	4	-	-	4
		DPTS	1	2	5	8
		PRES	-	1	-	1
VIII	Aus.Tecnico	DGEN	1	1	1	3
		DPTS	1	-	-	1
Totale			113	94	106	313

Livelli, Profili e Direzioni	2011	2012	2013	Totale
VII - Operatore di amministrazione	8	2	2	12
DGEN	3		1	4
DPTS	5	2	1	8
VII - Operatore Tecnico	4			4
DGEN	2			2
DPTS	2			2
Totale complessivo	152	41	63	256

Da una lettura sistematica della tavola 10 si evince che le cessazioni nel triennio 2011-2013 riguarderanno prevalentemente il personale inquadrato nel profilo di cter e pertanto l'Amministrazione ha già bandito un concorso pubblico per tale profilo professionale a n. 115 posti.

5.3.2 Trattenimento in servizio, risoluzione del rapporto di lavoro ed esonero dal servizio.

Come già evidenziato al punto 2.1, con il D.L. 25 giugno 2008 n. 112, all'art. 72, convertito con modificazioni in legge n. 133/08, è stata modificata la disciplina del trattenimento in servizio per i dipendenti pubblici per un periodo massimo di un biennio oltre i limiti di età per il collocamento a riposo per essi previsto e sono stati introdotti l'esonero dal servizio e la possibilità per la pubblica amministrazione di risolvere il rapporto di lavoro nei confronti dei dipendenti che abbiano maturato 40 anni di contribuzione.

Per quanto riguarda il trattenimento in servizio, la norma ha innovato, introducendo la facoltà per l'Amministrazione di accogliere la richiesta in base alle proprie esigenze organizzative e funzionali, in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti e in funzione dell'efficiente andamento dei servizi.

Inoltre, di recente l'art. 72 del d.l. n. 112/08 è stato modificato dall'art. 9, comma 31 del d.l. 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.

I criteri di adozione dei provvedimenti di trattenimento in servizio definiti dall'Istituto, nell'ambito di un quadro complessivo di coerenza con le politiche del personale e delle esigenze produttive, sono i seguenti:

- sussistenza di esigenze organizzative e funzionali tali da consentire di accogliere la richiesta;
- particolare esperienza professionale acquisita dal dipendente in determinati o specifici ambiti;
- trattenimento in servizio funzionale all'efficiente andamento dei servizi.

Nel corso dell'anno 2010, le domande di trattenimento in servizio sono state diciassette, comprese le domande riconsiderate a seguito della modifica normativa. Di queste, due non sono state accolte per parere negativo del direttore centrale competente, e otto accolte, delle quali cinque con parere positivo, in attesa dell'autorizzazione da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento

a) prioritariamente:

- personale interessato da processi di riorganizzazione o di razionalizzazione delle strutture che comportano una riduzione di personale anche dirigenziale;
- personale che appartiene a profili e livelli che possono essere interessati ad una riduzione di posti in organico, in relazione ai diversi fabbisogni;
- esigenze organizzative connesse con interventi di razionalizzazione;
- strategie e politiche che l'Amministrazione intende attuare in materia di reclutamento e di sviluppo delle risorse umane;
- risorse finanziarie disponibili per le assunzioni;
- numero di domande e l'esito delle richieste di trattenimento in servizio;

b) ulteriormente:

- svolgimento di un'attività fungibile, preferibilmente a contenuto semplice, per la quale non si determini detrimento per i processi produttivi in conseguenza dell'esonero;
- presenza di risorse in grado di sopperire all'eventuale assenza dell'esonerato per tutto il periodo considerato;
- rispetto dei vincoli di spesa del personale;
- numero di domande presentate con riferimento allo stesso settore di attività o a strutture con compiti analoghi.

Tav. 12 - Personale collocato in esonero dal servizio Anno 2010

PROFILO	LIVELLO				Totale complessivo
	I	II	IV	V	
Dirigente di ricerca	2				2
Dirigente tecnologo	1				1
Primo Tecn.		1			1
C.T.E.R.			1	1	2
Funz. di Amm.			1		1
Totale complessivo	3	1	2	1	7

Nel corso dell'anno 2011 sono pervenute n. 4 di domande di esonero dal servizio di:

- n. 1 dipendente con il profilo di primo tecnologo di II l.p.;
- n. 4 dipendenti con il profilo di cter IV l.p.;
- n. 1 dipendente con il profilo di cter VI l.p..

5.3.4 Quadro evolutivo del personale

Quanto all'evoluzione della forza lavoro nel corso del triennio 2011-2013, la Tav. 14 propone un possibile scenario per la fine del 2011 comprensivo delle assunzioni per effetto dei passaggi di livello da parte del personale di ruolo (art. 15 ed art. 54 del CCNL 2002-2005), degli idonei dei concorsi banditi negli anni precedenti. La consistenza della forza lavoro alla fine del 2011 viene prevista al massimo in 2.059 unità.

Da notare che nell'anno 2011, essendo ormai concluse nel 2010 le selezioni ex art. 15 e art. 54 del CCNL 2002-2005, si procederà all'inquadramento del personale a seguito dell'autorizzazione del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Tav. 14 - Previsioni della forza lavoro di ruolo per livello anno 2011

LIVELLI	Consistenza al 1° gennaio 2011	Nuove assunzioni esterni	Inquadramento artt. 15 - 54	Uscite	Consistenza a fine 2011
I	97	5	10	8	104
II	213	0	33	9	227
III	459	2	0	0	428
DIR AMM I FASCIA	0	4	0	0	4
DIR AMM II FASCIA	0	10	0	0	10
IV	563	5	74	92	550
V	294	4	52	19	257
VI	283	45	4	12	268
VII	100	9	4	12	97
VIII	50	0	0	0	46
Totale	2059	83	176	152	1990

6. Fabbisogno di personale nel triennio 2011-2013

La richiesta di fabbisogno che emerge dal PAA per l'anno 2011 è riportata nella tavola 15², mentre quella che emerge dal PST per gli anni 2012-2013 è riportata nelle tavole seguenti 16-17.

² Occorre precisare che i dati riportati nella tabella attengono alla prima fase di programmazione del PAA 2011 e che di conseguenza sono in corso di verifica e ridefinizione.

Tav. 17 - PST anno 2013

DIREZIONE	RISORSE AGGIUNTIVE A TEMPO DETERMINATO			RISORSE AGGIUNTIVE A TEMPO INDETERMINATO							Totale complessivo
	3 LIV.	6 LIV.	TOTALE	1 LIV.	2 LIV.	3 LIV.	4 LIV.	5 LIV.	6 LIV.	TOTALE	
DCIS	6	21	27			7	1		18	26	53
DCAP		1	1				4	2	2	8	9
DCAR	26	19	45			5	1		7	13	58
DCBC			0						2	2	2
DCCE			0	1		2			1	4	4
DCCG	36	63	99							0	99
DCCN	6	3	9	3		14	4		4	25	34
DCCV	18	10	28			2	14	6	4	26	54
DCET	3	11	14			3			6	9	23
DCMT	5	2	7				3			3	10
DCPF	3	5	8			1		1		2	10
DCSC	10	20	30		1	1				2	32
DCSP	2	3	5			9	6	11	17	43	48
DCSR	24	27	51	1	2	5			2	10	61
DGEN	4	3	7			4			10	14	21
DPTS	2	8	10							0	10
PRES	1		1	1	1	1		2		5	6
Totale complessivo	146	196	342	6	4	54	33	22	73	192	534

6.1 Sostenibilità del fabbisogno di personale

Una volta individuato il fabbisogno di personale occorre valutare la sostenibilità e verificare come soddisfarlo ricorrendo alla mobilità interna del personale in forza presso l'Istituto. Al fine di fronteggiare la carenza di risorse che si determina per le cessazioni dal servizio di personale per limiti d'età o per anzianità maturata o per esonero volontario o per il compimento dell'anzianità contributiva di 40 anni, le politiche di reclutamento del personale dell'Istituto, tenuto conto dei limiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, sono rivolte a:

- a) l'attivazione di procedure concorsuali per l'assunzione di personale a tempo indeterminato;
- b) l'utilizzo di risorse cosiddette flessibili (contratti a tempo determinato, ecc.) per specifiche esigenze limitate nel tempo (censimenti e progetti a finanziamento esterno);
- c) il ricorso alla mobilità fra enti. Va comunque rilevato che in Istat, per le professionalità richieste, tale opportunità è sostanzialmente modesta e applicabile soltanto per situazioni specifiche, mentre può essere considerata valida per le professionalità di supporto;
- d) il ricorso all'assunzione delle categorie protette nei limiti previsti dalla vigente normativa.

Inoltre, gli orientamenti dell'Istituto, relativamente ai percorsi di carriera, alla migliore allocazione e ad una maggiore soddisfazione del personale di ruolo sono stati e sono rivolti a:

- a) l'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;

dipendente potrà essere trasferito presso altra struttura dell'Istituto per un periodo massimo di sei mesi, rinnovabile per una sola volta.

La mobilità tra sedi dell'Istituto, ivi compresa la sede centrale, situate in Comuni diversi, resta invece disciplinata dal contratto collettivo integrativo del 21/2/2002

6.2 Vincoli della dotazione organica

La programmazione dei fabbisogni, in base alla quale impostare la programmazione di personale per il triennio 2011-2013 deve tener conto delle disponibilità di posti nella dotazione organica dell'Istituto approvata con DPCM del 20 dicembre 2007 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2008, n. 64.

In applicazione dell'art. 2 comma 8 bis del decreto legge n. 194 del 30 dicembre 2009, convertito, con modificazioni, in legge n. 25 del 26 febbraio 2010, è stata presentata ed è stata approvata dal Consiglio, nella seduta del 30 giugno 2010, una nuova dotazione organica rispetto a quella attualmente vigente, approvata con il DPCM sopraindicato.

Tale dotazione è stata ridefinita in applicazione della disposizione succitata che dispone la riduzione delle posizioni dirigenziali del 10%. In considerazione del fatto che la dotazione organica prevedeva un unico posto dirigenziale di seconda fascia in organico, che evidentemente non poteva essere ridotto nella nuova dotazione organica, al fine di ottemperare al disposto normativo si è provveduto a ridurre alcune posizioni non dirigenziali, realizzando in tal modo una riduzione complessiva della spesa anche superiore rispetto a quella richiesta dall'art. 2 comma 8 bis del citato decreto 194/2009. Nella ridefinizione della nuova dotazione organica si è tenuto conto, altresì, del decreto di riordino dell'Istituto, che all'epoca dell'approvazione della dotazione organica da parte del Consiglio era ancora in corso di approvazione, e della conseguente ridefinizione dei ruoli e dell'organizzazione.

~~L'iter di approvazione della stessa è ancora in corso, anche se sono già pervenute le note di assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato.~~

Per il corrente anno 2011 sarà necessario poter contare su una nuova dotazione organica, in coerenza con il nuovo regolamento di organizzazione che dovrebbe essere approvato a breve.

6.3 Vincoli finanziari

Negli anni 2011-2013 l'Istituto, in attuazione dell'art. 66, comma 14, della legge n. 133/2008, novellato dalla legge 30 luglio 2010 n. 122 di conversione del Decreto Legge 31/05/2010, n. 78, potrà effettuare assunzioni nei limiti dell'80% delle entrate correnti del bilancio consuntivo dell'anno precedente, purché entro il limite del 20% delle risorse relative alle cessazioni a tempo indeterminato avvenute nell'anno precedente (pari a €. 816.384,75). Si valuta, pertanto, che il rispetto di tale vincolo limiterà il numero di unità reclutabili, in quanto le cessazioni, ai fini della determinazione delle disponibilità finanziarie per il turn over 2010, sono state 100 nel 2010 e si stima saranno 152 unità nel 2011 e 41 unità nel 2012.

Al riguardo occorre aggiungere che sussiste un ulteriore vincolo derivante dalle risorse finanziarie previste per gli anni 2011- 2013. In particolare, per l'esercizio finanziario 2010, l'ammontare delle entrate correnti potrebbe attestarsi su 175.293.238 euro (trasferimenti statali più entrate proprie, al netto dei finanziamenti per i Censimenti). Di conseguenza, il limite dell'80% delle spese per il personale sul

7. Iniziative da assumere per soddisfare il fabbisogno di personale nel triennio 2011-2013

7.1 Indire nuove procedure concorsuali a tempo indeterminato

Con DPCM del 26 ottobre 2009 l'Istituto è stato autorizzato a bandire concorsi pubblici per il triennio 2009-2011 per n. 240 unità, ripartite per i profili e livelli indicati nella tavola 19.

Tav. 19 Numero di posti autorizzati dal DPCM 26 ottobre 2009

Profilo	Posizione economica	Posti
Dirigente di ricerca	I	5
Dirigente tecnologo	I	5
Primo ricercatore	II	15
Primo tecnologo	II	15
Ricercatore	III	30
Tecnologo	III	10
Funzionario d'amministrazione	V	15
Cter	VI	115
Collaboratore di amministrazione	VII	30
Totale		240

Considerato che l'autorizzazione è arrivata solo nel mese di gennaio 2010 si è proceduto a bandire nell'anno 2010 i seguenti concorsi:

Tav. 20 - Concorsi pubblici pubblicati nell'anno 2010 per profilo e livello

PROFILO	LIVELLO	2010
Dirigenti di Ricerca	I	3
Dirigente di Ricerca UU.RR. Pescara	I	1
Dirigente Tecnologo	I	4
Cter	VI	115
Totale		123

Nel corso degli anni 2011-2012 si provvederà alla pubblicazione dei bandi secondo lo schema riportato nella tavola 21.

Tav. 22 - Personale di ruolo appartenente alle categorie protette al 31.12.2010

Sede / Struttura	Dipendenti di ruolo appartenenti alle categorie protette presenti	Dipendenti di ruolo presenti al 31.12.2010
	al 31.12.2010	
Uff. Reg. Abruzzo	1	10
Uff. Reg. Basilicata	2	8
Uff. Reg. Calabria	1	15
Uff. Reg. Campania	3	26
Uff. Reg. Emilia Romagna	0	14
Uff. Reg. Friuli Venezia Giulia	4	12
Uff. Reg. Liguria	1	12
Uff. Reg. Lombardia	7	23
Uff. Reg. Marche	3	14
Uff. Reg. Molise	1	15
Uff. Reg. Piemonte Val d'Aosta	6	19
Uff. Reg. Puglia	3	24
Uff. Reg. Sardegna	1	16
Uff. Reg. Sicilia	3	27
Uff. Reg. Toscana	0	15
Uff. Reg. Umbria	1	8
Uff. Reg. Veneto	5	19
Uffici Centrali	159	1791
Totale	201	2068

Tav. 23 Previsione assunzioni categorie protette anni 2011 - 2013

Sede / Struttura	Numero posizioni
Uff. Reg. Calabria	1
Uff. Reg. Emilia Romagna	1
Uff. Reg. Liguria	1
Uff. Reg. Sardegna	1
Uff. Reg. Toscana	1
Totale	5

7.3 Assunzione di personale trasferito in mobilità da altri Enti

Per quanto attiene alle assunzioni in mobilità di personale proveniente da altri Enti le loro professionalità saranno oggetto di specifica valutazione. Inoltre, ai sensi dell'art. 20 del CCNL quadriennio 2002-2005, in sede di trattativa con le Organizzazioni sindacali saranno definiti i profili, i livelli e il numero di posti da rendere disponibili per la mobilità volontaria.

Le istanze di mobilità provenienti da personale in forza presso enti appartenenti a comparti differenti da quello della ricerca saranno prese in considerazione di volta in volta in base alle professionalità possedute. Inoltre nel corso dell'anno 2011 è prevista la pubblicazione di un bando per la mobilità.

Tav. 24 - Nuova dotazione organica

LIVELLO	DOTAZIONE ISTAT approvata con D.P.C.M. 10/12/2007						PRESENTI (ISTAT + ex-ISTAT) AL 1 GENNAIO 2011	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA			
	DOTAZIONE ISTAT 10/12/2007	COSTO DOTAZIONE ORGANICA						PROPOSTA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA COMPENSIVA DEL PERSONALE EX ISTAT IN FORZA	COSTO NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	POSTI PRENOTATI	POSTI VACANTI
1	113	8.165.778,55	8	568.054,16	123	8.733.832,71	97	125	8.875.846,25	15	13
2	253	13.955.942,99	21	1.158.398,43	274	15.114.341,42	213	296	16.327.901,68	23	60
3	478	20.739.373,18	15	650.817,15	493	21.390.190,33	459	540	23.429.417,40	4	77
DIR. AMM. I fascia	0	0,00			0	0,00	0	4	488.195,32	0	4
DIR. AMM. II fascia	1	70.165,14			1	70.165,14	0	10	701.651,40	0	10
TOT DIR. AMM.	1	70.165,14			1	70.165,14	0	14	1.189.846,72	0	14
4	510	18.505.283,70			510	18.505.283,70	563	652	23.657.735,24	74	15
5	669	22.047.323,16			669	22.047.323,16	294	385	12.687.921,40	52	39
6	465	14.039.293,95			465	14.039.293,95	283	447	13.495.837,41	4	4
7	113	3.126.792,49			113	3.126.792,49	100	143	3.956.914,39	3	40
8	50	1.304.463,50			50	1.304.463,50	50	58	1.513.177,66	0	9
9	36	806.801,40			36	806.801,40	0	0	0,00	0	0
TOTALE	2690	102.761.218,06	44	2.377.269,74	2734	105.138.487,80	2059	2660	105.134.598,15	175	431

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

Nel corso dell'anno 2010 sono state pubblicate e sono state concluse le selezioni per l'attribuzione delle progressioni di livello, ai sensi dell'art. 54 del CCNL 1998-2001, così come modificato dall'art.8 del CCNL 2002-2005, così come da Tav. 25. Inoltre, ai sensi dell'art. 52 del CCNL 2006-2009, sono state attivate nel 2010 le procedure di mobilità tra profili a parità di livello ex artt. 52 e 65 del CCNL 1998-2001.

Tav. 25 - Assunzioni ex art. 54 del CCNL 1998-2001*

Livello	Profilo	Numero posti messi a concorso	Costo posti messi a concorso
4	Funz.d'amm.	1	3.329,23
5	Cam	2	5.527,23
6	Cam	3	7.563,89
7	Op.amm.ne	3	4.744,37
4	Cter	73	243.033,59
5	Cter	50	138.180,67
6	Op. tecnico	1	2.521,30
7	Op. tecnico	1	1.581,86
Totale		134	406.482,14

* decorrenza 1.01.2009

Tav. 27 - Assunzioni vincitori di concorsi banditi o da bandire

Livello/ Profilo	Anno						Totale	
	2011		2012		2013			
	n. unità	costo	n. unità	costo	n. unità	costo	n. unità	Costo
Dirigente di ricerca I l.p.	6	150.231,53			1	71.006,78	7	221.238,21
Dirigente tecnologo I l.p.	9	363.251,87			1	71.006,78	10	434.258,65
Primo Ricercatore II l.p.	22	302.416,25	15	827.427,45			37	1.129.843,70
Primo Tecnologo II l.p.	11	129.514,22	15	827.427,45			26	956.941,67
Ricercatore III l.p.	0	0			30	1.301.634,3	30	1.301.634,3
Tecnologo III l.p.	2	86.775,62			10	433.878,10	12	520.653,72
Dirigenza Amm. I fascia	4	488.195,32					4	488.195,32
Dirigenza Amm. II fascia	10	701.651,40					10	701.651,40
Funz. Amm. IV l.p.	1	3329,3					1	3329,3
Funz. Amm. V l.p.	4	131822,5					4	131822,5
CTER IV l.p.	78	424.457,89					78	424.457,89
CTER V l.p.	50	138.180,67					50	138.180,67
CTER VI l.p.	45	1.358.640,90	70	2.113.441,40			115	3.472.082,30
CAM VI l.p.	2	5.527,23					2	5.527,23
CAM VII l.p.	3	7.563,89					3	7.563,89
CAM VII l.p.	9	249036,5	21	581085,33			30	830.121,90
OP. AMM.NE VII l.p.	3	4.744,37					3	4.744,37
OP.TECNICO VI l.p.	1	2.521,30					1	2.521,30
OP. TECNICO VII l.p.	1	1.581,46					1	1.581,46
Totale complessivo	261	4.552.781,47	121	4.349.381,63	42	1.877.525,96	424	10.779.689,03

Nel triennio di riferimento sarà necessario acquisire ulteriori risorse e per far fronte a questa esigenza sono state bandite:

- n. 1 selezione per la formazione di graduatorie per l'assunzione con contratto a tempo determinato nel profilo di tecnologo (aree informatica e area giuridica);
- n. 1 selezione per la formazione di graduatorie per l'assunzione con contratto a tempo determinato nel profilo di ricercatore (aree statistica metodologica e statistica economica);
- n. 1 selezione per la formazione di graduatorie per l'assunzione con contratto a tempo determinato nel profilo di collaboratore tecnico enti di ricerca (area informatica);
- n. 1 selezione per la formazione di graduatorie per l'assunzione con contratto a tempo determinato nel profilo primo tecnologo (aree amministrativa e organizzativa);
- n. 1 selezione per la formazione di graduatorie per l'assunzione con contratto a tempo determinato nel profilo di tecnologo (area statistica a supporto delle attività degli uffici regionali);
- n. 1 selezione per la formazione di graduatorie per l'assunzione con contratto a tempo determinato nel profilo di ricercatore (area statistica socio-demografica);
- n. 1 selezione per la formazione di graduatorie per l'assunzione con contratto a tempo determinato nel profilo di collaboratore tecnico enti di ricerca (area tecnico-statistica a supporto delle attività degli uffici regionali).

Al momento l'Istituto è impegnato nelle attività istruttorie relative alle suddette selezioni, il cui iter procedurale si stima sarà concluso nel corso del 2011. Dalle graduatorie che verranno approvate sarà possibile attingere un adeguato numero di risorse in possesso della professionalità utile a svolgere le operazioni censuarie e tutte le attività ad esse connesse.

8.2 Collaborazioni esterne

Il ricorso alle collaborazioni esterne è consentito dalle norme per lo sviluppo di progetti a finanziamento esterno attraverso la stipula di apposite convenzioni. Si tratta di funzioni che per loro natura possono essere espletate da professionalità dotate di elevata esperienza, al di fuori del vincolo di subordinazione e che normalmente si esplicano in un arco di tempo circoscritto e che riguardano prestazioni occasionali.

Pertanto, la necessità di disporre di risorse entro margini di tempo limitati, quali sono quelli normalmente concessi dalla partecipazione a progetti anche internazionali, richiede procedure snelle, attraverso le quali conciliare comunque l'esigenza di osservare i tempi previsti dalle convenzioni con i vincoli dettati dalla normativa vigente in materia, che condiziona la legittimità del conferimento di incarichi di collaborazione esterna a precise ed obbligatorie attività da porre in essere.

Al riguardo va segnalato che per tale procedura sussiste l'obbligo di trasmissione degli atti di conferimento dell'incarico al controllo preventivo da parte della Corte dei conti ai sensi dell'art. 17 del decreto legge 1 luglio 2009, n. 78 convertito con legge n. 102/2009

Nel corso degli anni 2008 e 2009 e 2010 l'Istituto ha portato a termine lo svolgimento delle seguenti selezioni per il conferimento di nuovi incarichi di collaborazione esterna, come evidenziato nella tavola 29.

- ricorso, per la copertura dei posti disponibili, anche alla mobilità esterna tra enti, qualora si tratti di acquisire valide professionalità, funzionali alle esigenze dell'ente.

Il piano potrà essere rivisto nel corso dell'anno in relazione agli sviluppi del processo di riorganizzazione dell'Istituto in atto e alle azioni intraprese in materia di sviluppo e valorizzazione del capitale umano.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Estratto del verbale

Consiglio

Seduta del 18 febbraio 2011

Il giorno 18 febbraio 2011 alle ore 14,00, presso la sede dell'Istituto sita in Via Cesare Balbo n. 14, si riunisce il Consiglio per discutere il seguente:

Ordine del giorno

1. Comunicazioni
2. Ratifica atti assunti dal Presidente ai sensi dell'art. 2, comma 3, del DPCM 1 agosto 2000:
 - Sistema di valutazione della performance
 - Piano della performance
 - Programma della trasparenza
3. Piano generale di censimento
4. Nomina dei dirigenti generali
5. Piano triennale dei fabbisogni di personale
6. Missione, visione e obiettivi strategici a lungo termine
7. Procedura di nomina del nuovo presidente dell'Organismo Indipendente di Valutazione
8. Varie ed eventuali

Sono presenti: il Presidente, Prof. Enrico Giovannini, il Prof. Luigi Paganetto, il Prefetto Dott. Giulio Cazzella e il Dott. Biagio Mazzotta. E' assente giustificato il Prof. Pasquale Lucio Scandizzo.

Sono presenti il Dott. Antonio Guida, Presidente del Collegio dei Revisori dei conti e la Dott.ssa Ines Russo, componente del Collegio dei revisori dei conti.

Sono assenti il Dott. Antonio Naddeo, componente del Collegio dei Revisori dei conti e la Dott.ssa Adriana Piccolo, suo sostituto.

Non sono presenti delegati della Corte dei Conti.

E' presente il Consigliere Ermanno Granelli.

Svolge le funzioni di segretario il Direttore generale *ad interim*, Dott. Giovanni Fontanarosa.

Il Presidente, verificato il raggiungimento del quorum prescritto, dichiara aperta la seduta che ha inizio alle 14,20.

Omissis

5. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Presidente illustra il documento, strutturato in modo diverso rispetto al passato. Il Consiglio si sofferma, in particolare, sul programma dei concorsi previsto per gli anni 2011-2012 per profilo e livello professionale, che ora include anche le procedure per il reclutamento dei dirigenti di prima e seconda fascia, per effetto delle disposizioni introdotte con il recente decreto di riordino.

Il Consiglio, dopo ampio dibattito, approva il piano di fabbisogno del personale per il triennio 2011-2013 nei limiti della vigente normativa e delle risorse disponibili, fatte salve eventuali rimodulazioni e integrazioni derivanti da modifiche normative e dall'approvazione della nuova pianta organica.

Omissis

Il Segretario
