



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Direzione Generale

Direzione centrale del personale

**Piano di fabbisogno del personale
per il triennio 2013-2015**



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

1. Introduzione

La programmazione del fabbisogno del personale ha un ruolo fondamentale nella gestione del management dell'amministrazione pubblica e consiste in un atto amministrativo complesso che sintetizza tutte le azioni in materia di gestione delle risorse umane che si intendono realizzare nell'arco del triennio, con particolare attenzione a quelle del primo anno. Le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare il piano triennale di fabbisogno di personale 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. Inoltre, il piano di fabbisogno costituisce il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi di quanto disposto dall'art. 35, comma 4 e 4 bis, del D.lgs. n. 165/2001.

Il presente documento contiene la proposta di Piano di fabbisogno del personale per il triennio 2013-2015 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. Infine, esso riporta in appendice i riferimenti normativi e contrattuali più rilevanti.

Il Piano indica le risorse disponibili al 31 dicembre 2012, distinte tra personale di ruolo e personale con contratto a tempo determinato, e la loro prevedibile evoluzione fino a dicembre 2013. Viene poi riportata la valutazione del fabbisogno di personale per il triennio 2013-2015, in coerenza con la programmazione delle attività dell'Istituto basata sugli elementi desumibili dal Programma strategico triennale (PST) 2013-2015 e dal Programma Annuale di Attività (PAA) 2013. 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 2013 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.

Tenuto conto delle risorse previste nella manovra finanziaria per l'anno 2013, il Consiglio ha deliberato lo scorso 30 ottobre 2012 il Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2013 e pluriennale 2013-2015, con cui il presente Piano è pienamente coerente. Naturalmente, il Piano dovrà essere rivisto ed eventualmente adeguato in relazione ad eventuali modifiche della situazione finanziaria attualmente prevista per gli anni 2014 e 2015.

Il Piano sarà sottoposto 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, per poi essere trasmesso agli organi vigilanti. Lo stesso 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

2. Dotazione organica

In un'ottica di riduzione della spesa pubblica, con il decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, sono state adottate varie misure tra le quali è stato disposto il ridimensionamento delle dotazioni organiche del personale dirigenziale, nonché di quelle del personale non dirigenziale, con esclusione del personale inquadrato nei profili di ricercatore e tecnologo. In particolare, sono previste:

- la riduzione delle strutture o dei posti di funzione dirigenziale, in misura non inferiore al 20 per cento, con una corrispondente riduzione delle relative dotazioni organiche dirigenziali generali e non generali;
- la rideterminazione delle dotazioni organiche del personale non dirigenziale, con una corrispondente riduzione non inferiore al 10 per cento della spesa complessiva relativa al numero di posti di organico di tale personale.

Alle riduzioni come sopra indicato, il decreto associa l'obbligo per le Amministrazioni di razionalizzare gli assetti strutturali attraverso un ampio ventaglio di interventi. Anzitutto, con il riordino delle competenze degli uffici e l'eliminazione delle duplicazioni, prevedendosi poi una riorganizzazione degli uffici periferici su base regionale o interregionale ed una unificazione delle strutture con funzioni logistiche e strumentali (gestione del personale e dei servizi comuni).

Come disposto dalla disposizione normativa sopra indicata, la dotazione organica del personale è stata rideterminata ed approvata con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013, attualmente in corso di registrazione presso la Corte dei Conti. Nella tavola 1 è esposta la dotazione organica così come rideterminata numericamente con il D.P.C.M. del 22 gennaio 2013.

Nella tavola 2 viene riportato il confronto tra la dotazione organica approvata con D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e quella precedente approvata con D.P.C.M. del 28 aprile 2011. Al riguardo occorre sottolineare che la riduzione non inferiore al 10 per cento della spesa complessiva relativa al numero di posti di organico delle dotazioni organiche del personale non dirigenziale ha determinato una riduzione complessiva pari a **164** unità di tale personale.

In ossequio al principio di coerenza delle variazioni di dotazione con la programmazione triennale di fabbisogno del personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale si sta procedendo anche alla verifica degli effettivi fabbisogni degli uffici territoriali. La dotazione di personale di tali uffici è solo una ripartizione a livello territoriale di quella complessiva e quella attualmente vigente è stata approvata dal Consiglio dell'Istituto nella seduta del 26 maggio 2009 ai sensi dell'art. 22, comma 2, lett. c, del decreto legislativo n. 322 del 1989. La rideterminazione della dotazione di personale degli Uffici territoriali dovrà, pertanto, essere approvata con delibera del Consiglio dell'Istituto, in quanto l'adozione della stessa non determina una modifica della dotazione organica complessiva, ma costituisce solo una ripartizione di questa.

Nella ridefinizione di tale dotazione di personale si dovrà tenere conto di una pluralità di fattori tra i quali: la densità territoriale; la dislocazione territoriale e, più in generale, la realtà socio-economica e demografica del territorio di riferimento; la necessità di operare sulla dotazione del personale inquadrato nei livelli IV-VIII la medesima riduzione percentuale apportata a quella dei corrispondenti livelli nella dotazione organica complessiva del personale non dirigenziale dell'Istituto approvata con il D.P.C.M. del 22 gennaio. 2013.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Tavola 1 - Dotazione organica rideterminata numericamente con il D.P.C.M. 22 gennaio 2013

DOTAZIONE ORGANICA		
	PROFILO/LIVELLO ECONOMICO	DOTAZIONE ORGANICA
DIRIGENZA	Dirigente Amministrativo I Fascia	3
	Dirigente Amministrativo II Fascia	8
	TOTALE DIRIGENTI	11
PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO	I Dirigente di ricerca	75
	II Primo ricercatore	156
	III Ricercatore	315
	RICERCATORI	546
	I Dirigente tecnologo	50
	II Primo tecnologo	141
	III Tecnologo	225
	TECNOLOGI	416
	TOTALE RICERCATORI E TECNOLOGI	962
	PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	IV Collaboratore tecnico E.R.
V Collaboratore tecnico E.R.		236
VI Collaboratore tecnico E.R.		442
TOTALE COLLABORATORI TECNICI E.R.		1230
VI Operatore tecnico		51
VII Operatore tecnico		13
VIII Operatore tecnico		11
TOTALE OPERATORI TECNICI		75
VI ATS		4
VIII Ausiliario tecnico		1
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		5
IV Funzionario di amministrazione		21
V Funzionario di amministrazione		25
TOTALE FUNZIONARI DI AMMINISTRAZIONE		46
V Collaboratore di amministrazione		33
VI Collaboratore di amministrazione		10
VII Collaboratore di amministrazione		30
TOTALE COLLABORATORI DI AMMINISTRAZIONE		73
VII Operatore di amministrazione		55
VIII Operatore di amministrazione		36
TOTALE OPERATORI DI AMMINISTRAZIONE	91	
TOTALE PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO	1520	
	TOTALE COMPLESSIVO ENTE	2493

* Il Direttore Generale non è compreso nella dotazione organica



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Tavola 2 - Confronto tra dotazioni organiche

	<i>PROFILO/LIVELLO ECONOMICO</i>		<i>DOTAZIONE ORGANICA (DPCM 22 gennaio 2013)</i>	<i>DOTAZIONE ORGANICA (DPCM 28 aprile 2011)</i>
DIRIGENZA	Dirigente Amministrativo I Fascia		3	4
	Dirigente Amministrativo II Fascia		8	9
	TOTALE DIRIGENTI		11	13
PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO	I	Dirigente di ricerca	75	75
	II	Primo ricercatore	156	156
	III	Ricercatore	315	315
	RICERCATORI		546	546
	I	Dirigente tecnologo	50	50
	II	Primo tecnologo	141	141
	III	Tecnologo	225	225
	TECNOLOGI		416	416
TOTALE RICERCATORI E TECNOLOGI		962	962	
PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO	IV	Collaboratore tecnico E.R.	552	630
	V	Collaboratore tecnico E.R.	236	310
	VI	Collaboratore tecnico E.R.	442	349
	TOTALE COLLABORATORI TECNICI E.R.		1230	1289
	VI	Operatore tecnico	51	67
	VII	Operatore tecnico	13	13
	VIII	Operatore tecnico	11	10
	TOTALE OPERATORI TECNICI		75	90
	VI	ATS	4	4
	VIII	Ausiliario tecnico	1	1
	TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		5	5
	IV	Funzionario di amministrazione	21	21
	V	Funzionario di amministrazione	25	25
	TOTALE FUNZIONARI DI AMMINISTRAZIONE		46	46
	V	Collaboratore di amministrazione	33	49
	VI	Collaboratore di amministrazione	10	30
	VII	Collaboratore di amministrazione	30	58
	TOTALE COLLABORATORI DI AMMINISTRAZIONE		73	137
	VII	Operatore di amministrazione	55	72
	VIII	Operatore di amministrazione	36	45
TOTALE OPERATORI DI AMMINISTRAZIONE		91	117	
TOTALE PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO		1520	1684	
TOTALE COMPLESSIVO ENTE		2493	2659	



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

3. Probabile evoluzione della forza lavoro nel triennio 2013-2015

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2013- 2015 di seguito illustrata è stata effettuata, come previsto dalla normativa vigente, entro i limiti di disponibilità di risorse della dotazione organica e delle disponibilità di spesa che si determinano in relazione al turn over per cessazioni avvenute nell'anno precedente. A tal fine si è pertanto proceduto innanzi tutto alla verifica:

- della disponibilità della dotazione organica, così come rideterminata ai sensi del D.P.C.M. 22 gennaio 2013, tenendo conto sia del personale presente in Istituto al 1° gennaio 2013 che dei posti prenotati per concorsi banditi;
- delle cessazioni del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato intervenute nel corso degli anni 2011-2012 e della previsione di cessazioni di personale che potrebbero verificarsi nel corso del triennio 2013-2015.

Nella tavola 3 vengono riportati i posti disponibili in dotazione organica al 1° gennaio 2013 tenendo conto dei posti prenotati per concorsi già banditi.

Nella tavola 4 vengono riportate le cessazioni di personale intervenute nel corso dell'anno 2011, distribuite per profilo e livello professionale, che ammontano complessivamente a **75** unità. Nella successiva tavola 5 vengono quantificate le risorse finanziarie relative alle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute in tale anno. Tali risparmi di spesa sono stati calcolati, ai sensi dell'art. 3 del decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione del 10 agosto 2011, tenendo conto, oltre che del trattamento economico fondamentale, anche del valore medio del trattamento accessorio, che, per il personale inquadrato nei profili professionali, esclusi i ricercatori e tecnologi, è stato computato dividendo la quota complessiva del fondo relativo all'anno precedente per il valore medio dei presenti nel medesimo anno, intendendo per valore medio la semisomma dei presenti al 1° gennaio ed al 31 dicembre. Il calcolo del costo unitario per livello è stato effettuato considerando la quota media del fondo accessorio dell'anno 2011.

Nella tavola 6 sono riportate le cessazioni del personale di ruolo intervenute nel corso dell'anno 2012, distribuite per profilo e livello professionale, che ammontano complessivamente a 88 unità, mentre nella tavola 7 vengono quantificate le risorse finanziarie relative alle cessazioni dell'anno 2012.

Nella tavola 8 vengono riportate le previsioni delle cessazioni che si registreranno negli anni 2013-2015, distribuite per profilo e livello professionale. Dette previsioni sono state effettuate in base ai seguenti criteri:

- per l'anno 2013: domande di dimissioni pervenute; cessazioni per limiti di età, tenuto conto dei provvedimenti di trattenimenti in servizio deliberati; cessazioni di personale in esonero; personale che ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2011. Al riguardo si precisa, altresì, che per la stima dell'anzianità di servizio maturata si è tenuto conto dei riscatti, delle ricongiunzioni e dei computi valorizzati nel sistema informativo del personale;
- per gli anni 2014-2015: cessazioni certe per limiti di età relative al personale che ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2011; cessazioni certe per l'accesso alla pensione di vecchiaia secondo i requisiti previsti dalla L. n. 214/2011.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Tavola 3 - Dotazione organica e posti prenotati al 1° gennaio 2013

	PROFILO/LIVELLO ECONOMICO		DOTAZIONE ORGANICA	PRESENTI	POSTI PRENOTATI	DIFFERENZA
DIRIGENZA	Dirigente Amministrativo I Fascia		3	2	0	1
	Dirigente Amministrativo II Fascia		8	6	2	0
	TOTALE DIRIGENTI		11	8	2	1
PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO	I	Dirigente di ricerca	75	64	1	10
	II	Primo ricercatore	156	129	9	18
	III	Ricercatore	315	242	33	40
	RICERCATORI		546	435	43	68
	I	Dirigente tecnologo	50	37	1	12
	II	Primo tecnologo	141	103	11	27
	III	Tecnologo	225	184	10	31
	TECNOLOGI		416	324	22	70
	TOTALE RICERCATORI E TECNOLOGI		962	759	65	138
	PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO	IV	Collaboratore tecnico E.R.	552	521	0
V		Collaboratore tecnico E.R.	236	209	0	27
VI		Collaboratore tecnico E.R.	442	241	32	169
TOTALE COLLABORATORI TECNICI E.R.		1230	971	32	227	
VI		Operatore tecnico	51	47	0	4
VII		Operatore tecnico	13	13	0	0
VIII		Operatore tecnico	11	9	0	2
TOTALE OPERATORI TECNICI		75	69	0	6	
VI		ATS	4	3	0	1
VIII		Ausiliario tecnico	1	1	0	0
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		5	4	0	1	
IV		Funzionario di amministrazione	21	15	0	6
V		Funzionario di amministrazione	25	9	0	16
TOTALE FUNZIONARI DI AMMINISTRAZIONE		46	24	0	22	
V		Collaboratore di amministrazione	33	31	0	2
VI		Collaboratore di amministrazione	10	9	0	1
VII		Collaboratore di amministrazione	30	22	0	8
TOTALE COLLABORATORI DI AMMINISTRAZIONE		73	62	0	11	
VII		Operatore di amministrazione	55	54	0	1
VIII		Operatore di amministrazione	36	35	0	1
TOTALE OPERATORI DI AMMINISTRAZIONE		91	89	0	2	
TOTALE PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO		1520	1219	99	202	

Alla luce di questi dati, e considerato il numero, i livelli e i profili del personale a tempo determinato, nonché le esigenze prevedibili per lo svolgimento del censimento permanente, nel corso del 2013 verrà condotta un'analisi finalizzata a ridefinire la pianta organica, rivedendo il rapporto tra le posizioni di I-III livello e quelle dei livelli inferiori.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Tavola 4 - Cessazioni di personale dal servizio nell'anno 2011

CESSATI 2011		
Livello	Profilo	Totale
1	Dirigente di Ricerca	1
	Dirigente Tecnologo	1
2	Primo Ricercatore	2
	Primo Tecnologo	2
3	Tecnologo	1
4	Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	41
	Funzionario di Amministrazione	1
5	Collaboratore di Amministrazione	5
	Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	4
6	Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	2
	Operatore di Amministrazione	1
	Operatore Tecnico	9
7	Operatore di Amministrazione	4
8	Operatore di Amministrazione	1
Totale complessivo		75

Tavola 5 - Risorse relative alle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'anno 2011- (Turn over 2011)

Turn over 2011			
LIVELLO ECONOMICO	TOTALE COSTO	N CESSATI 2011	COSTO CESSAZIONI 2011
1	71.293,76	2	142.587,53
2	55.448,89	4	221.795,56
3	43.674,78	1	43.674,78
4	49.640,81	42	2.084.913,95
5	44.971,12	9	404.740,10
6	40.434,04	12	485.208,48
7	36.572,36	4	146.289,45
8	33.708,50	1	33.708,50
		75	3.562.918,34



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Tavola 6 – Cessazioni di personale dal servizio nell'anno 2012

Livello	Profilo	Totale
1	Dirigente di Ricerca	2
	Dirigente Tecnologo	3
3	Ricercatore	2
4	Collaboratore T.E.R.	57
	Funzionario di Amministrazione	4
5	Collaboratore di Amministrazione	5
	Collaboratore T.E.R.	3
6	Assistente Tecnico Statistico	1
	Operatore Tecnico	8
7	Operatore di Amministrazione	3
Totale complessivo		88

Tavola 7 - Risorse relative alle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'anno 2012 (turn over 2012)

Turn over 2012			
LIVELLO ECONOMICO	TOTALE COSTO	N CESSATI 2012	COSTO CESSAZIONI 2012
1	71.293,76	5	356.468,81
2	55.448,89		0,00
3	43.674,78	2	87.349,57
4	49.640,81	61	3.028.089,31
5	44.971,12	8	359.768,97
6	40.434,04	9	363.906,36
7	36.572,36	3	109.717,08
8	33.708,50		0,00
		88	4.305.300,11



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Tavola 8 - Previsioni delle cessazioni di personale di ruolo per livello e profilo. Anni 2013- 2015

Livello	Profilo	2013	2014	2015	Totale
1	Dirigente di Ricerca	5	2	1	8
	Dirigente Tecnologo	3	-	-	3
2	Primo Ricercatore	2	1	-	3
	Primo Tecnologo	5	2	-	7
4	Collaboratore T.E.R.	26	5	2	33
	Funzionario di Amministrazione	2	-	1	3
5	Collaboratore di Amministrazione	1	-	-	1
	Collaboratore T.E.R.	2	1	1	4
6	Operatore Tecnico	2	-	-	2
7	Operatore di Amministrazione	2	2	-	4
	Operatore Tecnico	3	-	1	4
8	Operatore Tecnico	-	-	1	1
Totale		53	13	7	73

La tavola 9 espone gli stessi dati, relativi alle cessazioni che potrebbero verificarsi negli anni 2013-2015, suddivisi per le aree dirigenziali generali secondo l'organizzazione dell'Istituto in Dipartimenti e Direzioni centrali.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Tavola 9 - Previsioni delle cessazioni di personale di ruolo per livello e profilo, distinte per direzione centrale. Anni 2013-2015

Dipartimento	Direzione	Livello	Profilo	2013	2014	2015	Totale
DGEN	DGEN	1	Dirigente Tecnologo	1	-	-	1
	DCAP	4	Collaboratore T.E.R.	-	2	-	2
		6	Operatore Tecnico	1	-	-	1
		7	Operatore Tecnico	2	-	-	2
	RAG	4	Collaboratore T.E.R.	2	-	-	2
	DCPE	4	Collaboratore T.E.R.	1	-	-	1
	ESON	1	Dirigente di Ricerca	2	-	-	2
		2	Primo Ricercatore	1	-	-	1
			Primo Tecnologo	2	-	-	2
		4	Collaboratore T.E.R.	3	-	-	3
			Funzionario di Amministrazione	1	-	-	1
	PERS	1	Dirigente di Ricerca	1	-	-	1
DICA	DICA	1	Dirigente di Ricerca	-	-	1	1
			Dirigente Tecnologo	1	-	-	1
		4	Collaboratore T.E.R.	2	1	-	3
	DCAR	1	Dirigente di Ricerca	1	-	-	1
			Dirigente Tecnologo	1	-	-	1
DICS	DICS	2	Primo Tecnologo	-	1	-	1
		4	Collaboratore T.E.R.	1	-	-	1
	DCCN	1	Dirigente di Ricerca	-	1	-	1
		4	Collaboratore T.E.R.	1	-	1	2
	DCSC	2	Primo Tecnologo	1	1	-	2
		4	Collaboratore T.E.R.	3	1	-	4
		5	Collaboratore T.E.R.	-	-	1	1
		6	Operatore Tecnico	1	-	-	1
	DCSP	1	Dirigente di Ricerca	-	1	-	1
		2	Primo Tecnologo	1	-	-	1
		4	Collaboratore T.E.R.	4	-	-	4
		7	Operatore di Amministrazione	1	-	-	1
DIQR	DIQR	1	Dirigente di Ricerca	1	-	-	1
		4	Collaboratore T.E.R.	1	-	-	1
		5	Collaboratore di Amministrazione	1	-	-	1
		7	Operatore di Amministrazione	-	1	-	1
	DCIT	4	Collaboratore T.E.R.	3	-	-	3
		7	Operatore Tecnico	-	-	1	1
		8	Operatore Tecnico	-	-	1	1
	DCSR	4	Collaboratore T.E.R.	1	-	1	2
		5	Collaboratore T.E.R.	1	1	-	2
		7	Operatore Tecnico	1	-	-	1
	DCDC	4	Collaboratore T.E.R.	2	-	-	2
			Funzionario di Amministrazione	-	-	1	1
		7	Operatore di Amministrazione	1	1	-	2
DISA	DCSA	2	Primo Ricercatore	-	1	-	1
		4	Collaboratore T.E.R.	1	-	-	1
		5	Collaboratore T.E.R.	1	-	-	1
	DCSE	2	Primo Ricercatore	1	-	-	1
		4	Collaboratore T.E.R.	1	-	-	1
			Funzionario di Amministrazione	1	-	-	1
PRES	SAES	2	Primo Tecnologo	1	-	-	1
		4	Collaboratore T.E.R.	-	1	-	1
Totale				53	13	7	73



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

4. Fabbisogno di personale nel triennio 2013-2015

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 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 necessarie a soddisfare la domanda di risorse umane dei vari settori dell'Istituto (tavola 10, che non comprende le esigenze per il I e il II livello).

Tavola 10 – Esigenze di personale contenute nel PST relativo al triennio 2013-2015 per l'anno 2014

Direzione	Risorse aggiuntive a tempo determinato				Risorse aggiuntive a tempo indeterminato						Totale generale
	3 Liv.	4 Liv.	6 Liv.	Totale	3 Liv.	4 Liv.	5 Liv.	6 Liv.	7 Liv.	Totale	
DCAP											
DCAR	11,0		12,0	23,0	6,0			2,0		8,0	31,0
DCCN	2,0			2,0							2,0
DCDC											
DCIG		3,0		3,0							3,0
DCIQ	2,0	2,0	2,0	6,0	8,0	6,0		10,0	1,0	25,0	31,0
DCIT											
DCPE											
DCSA	11,9		7,7	19,7				6,0		6,0	25,7
DCSC	0,7		1,0	1,7	2,1					2,1	3,8
DCSE	3,0		3,0	6,0	1,0	8,0	2,0	2,0		13,0	19,0
DCSP	2,0		1,0	3,0							3,0
DCSR	4,0		1,0	5,0							5,0
DGEN											
DICA	1,0		2,7	3,7							3,7
DICS	0,2			0,2							0,2
DIQR	1,0			1,0							1,0
DISA											
OIV											
PRES	1,0		0,3	1,3							1,3
SAES					7,0			3,0		10,0	10,0
Totale complessivo	39,8	5,0	30,7	75,5	24,1	14,0	2,0	23,0	1,0	65,3	139,6



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

5. 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, tenuto conto dei limiti previsti dalle disposizioni legislative in materia. In particolare, il fabbisogno di personale può essere soddisfatto adottando una molteplicità di strumenti consistenti in:

- ricorso alla mobilità fra enti;
- attivazione di procedure concorsuali per l'assunzione di personale a tempo indeterminato, ovvero utilizzazione di graduatorie di precedenti concorsi ancora valide.

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) all'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) al ricorso alla mobilità tra profili a parità di livello per valorizzare le specifiche professionalità e le esperienze di lavoro maturate;
- c) al ricorso alla mobilità interna tra le diverse strutture dell'Istituto per sviluppare nuove professionalità ed arricchire quelle esistenti;
- d) al 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.

5.1. 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. 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.

5.2 Procedure concorsuali

Nel triennio 2009-2011 l'Istituto, a seguito del D.P.C.M. 26 ottobre 2009, con il quale sono stati autorizzati bandi per il reclutamento di n. 240 unità di personale per i seguenti profili e i livelli come previsti nella tabella allegata al decreto di cui sopra, ha bandito i seguenti concorsi:



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

- 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.

Inoltre, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale, nel novembre 2011 l'Istituto ha richiesto agli organi tutori l'autorizzazione a bandire concorsi pubblici nel triennio 2012-2014 per il reclutamento di 15 posti di funzionario di amministrazione di quinto livello professionale e di 30 posti di collaboratore di amministrazione di settimo livello professionale. Inoltre, viste le 11 uscite previste nei prossimi tre anni per i profili di dirigente tecnologo e di dirigente di ricerca, si procederà nel corso dell'anno 2013 a richiedere l'autorizzazione a bandire per il triennio 2013-2015 dei 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.

5.3 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 dal IV all'VIII, dall'art. 54 del CCNL 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.

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,



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

nelle more del rinnovo dei contratti collettivi, che dovranno prevedere l'appostamento di specifiche risorse per la predetta finalità.

Stante la normativa vigente in materia, nell'anno 2012 non sono state bandite selezioni per l'attribuzione delle progressioni di livello. D'altra parte, l'Istituto, in applicazione a quanto previsto dall'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 pari al 25 per cento 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.

Di conseguenza, l'Amministrazione potrà procedere all'indizione di appositi bandi per la progressione nei livelli, ai sensi dell'art. 54 del CCNL 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.

6. Piano programmatico delle assunzioni nel triennio 2013-2015

Con il D.P.C.M. del 27 luglio 2012, registrato dalla Corte dei Conti in data 4 ottobre 2012, l'Istituto è stato autorizzato a procedere, a valere sulle risorse relative all'anno 2010 (turn over 2009), all'assunzione a tempo indeterminato ed ai passaggi di livello all'interno dei profili di ricercatore e tecnologo, di n. 117 unità di personale, per un onere complessivo pari a € 3.103.649,78. Lo stesso è stato autorizzato, con il decreto di cui sopra, a procedere, a valere sulle risorse relative all'anno 2011 (turn over 2010), all'assunzione a tempo indeterminato di n. 24 unità, per un onere complessivo pari a € 1.006.353,84. Le assunzioni sono state effettuate nel corso del mese di ottobre dell'anno 2012.

Effettuate le assunzioni, in considerazione dei minori costi sostenuti per l'assunzione di vincitori già dipendenti dell'Istituto, in data 30 novembre 2012 è stata inoltrata richiesta di autorizzazione a procedere alla rimodulazione delle assunzioni di cui al decreto sopra citato, a valere sul turn over 2009, per l'assunzione, attraverso scorrimento di graduatorie concorsuali in vigore, di n. 11 unità, per un costo a regime di € 210.986,55 e, sul turn over 2010, per l'assunzione di n. 3 unità, per un costo a regime di € 27.401,06. Il costo complessivo della rimodulazione è stato pari a € 238.387,61. Tale richiesta è stata accolta dagli organi vigilanti e, a seguito di tale autorizzazione, si è proceduto nel dicembre dell'anno 2012 all'assunzione delle 14 unità di personale sopradescritte.

Nella tavola 12 sono specificate le unità di personale, distinte per profilo professionale e livello, assunte nel corso dell'anno 2012. Nella stessa sono evidenziati i profili e i livelli per i quali si procederà alle assunzioni a seguito della conclusione di procedure concorsuali in corso di espletamento ed a seguito della pubblicazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013, con il quale sono state rideterminate le dotazioni organiche di cui all'art. 2 del D. L. n. 95/2012, convertito nella L. n. 135/2012.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Tavola 11 – Assunzioni sul turn over 2009-2010

Qualifica	Unità assunte al 31.12.2012	Unità da assumere	Oneri a regime Assunzioni autorizzate con D.P.C.M. del 27 luglio 2012 e successiva rimodulazione	Oneri assunti al 31.12.2012 o impegnati con concorsi in essere alla data del 7 luglio 2012	Risparmio a seguito delle assunzioni/progressioni interne autorizzate
Dirigente di ricerca	5		€ 79.224,35	€ 79.224,35	
Dirigente tecnologo	5		€ 79.224,35	€ 79.224,35	
Primo ricercatore	21		€ 247.256,31	€ 247.256,31	
Primo tecnologo	11		€ 129.515,21	€ 129.515,21	
Dirigenza 2° fascia	6	2	€ 293.239,64	€ 293.239,64	
Dirigente di ricerca		1	€ 71.006,59	€ 15.557,70	€ 55.448,89
Dirigente tecnologo		1	€ 71.006,59	€ 15.557,70	€ 55.448,89
Primo ricercatore	4		€ 90.484,05	€ 90.484,05	
Ricercatore	1		€ 43.674,78	€ 43.674,78	
Tecnologo	10	1	€ 142.708,58	€ 99.320,97	€ 43.387,61
Cter	83	4	€ 1.874.427,16	€ 1.874.427,16	
Totale generale	146		€ 3.121.767,61	€ 2.967.482,22	€ 154.285,39

In considerazione dei minori costi sostenuti attraverso lo scorrimento delle graduatorie di cui sopra, in quanto nelle stesse era presente anche personale già dipendente dell'Istituto, si è determinato un risparmio pari a € 154.285,39, che potrà essere utilizzato per ulteriori assunzioni, previa autorizzazione alla rimodulazione da parte degli organi competenti.

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. Peraltro, il Piano Strategico Triennale indica l'opportunità di realizzare, nei prossimi tre anni, le attività preparatorie di un sistema di "censimento permanente" della popolazione e delle abitazioni, 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 locale. Naturalmente, il passaggio ad un censimento permanente, così come il potenziamento delle attività disciplinati da regolamenti comunitari, avrà forti implicazioni di carattere finanziario, organizzativo e metodologico e richiede risorse qualificate.

Nelle tavole da 12 a 15 sono riportate le unità di personale che, a risorse finanziarie attualmente disponibili ed a legislazione attuale, potranno essere assunte con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del triennio 2013-2015.

Le entrate correnti risultanti dal bilancio consuntivo dell'Istituto per l'anno finanziario 2011 approvato dal Consiglio dell'Istituto nella seduta del 2 maggio 2012 sono pari a € 388.300.600,27, mentre è in corso di rendicontazione l'esercizio finanziario per l'anno 2012, le cui entrate dovrebbero ammontare a € 464.710.161,30.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Tavola 12 - Turn over 2011. Programmazione assunzioni per l'anno 2012

RISORSE RELATIVE CESSAZIONI ANNO 2011 - ASSUNZIONI ANNO 2012								
LIVELLO ECON.	TOTALE COSTO	N CESSATI 2011	COSTO CESSAZIONI 2011	PERCENTUALE RISORSE	RISORSE DISPONIB.	UNITA' DA ASSUM.	COSTO COMPLES ASSUNZ.	RESIDUO
1	71.293,76	2	142.587,53				0	
2	55.448,89	4	221.795,56				0	
3	43.674,78	1	43.674,78				0	
4	49.640,81	42	2.084.913,95				0	
5	44.971,12	9	404.740,10				0	
6	40.434,04	12	485.208,48			17	687.378,68	
7	36.572,36	4	146.289,45				0	
8	33.708,50	1	33.708,50				0	
		75	3.562.918,34	20%	705.195,51	17	687.378,68	17.816,83

Tavola 13 - Turn over 2012. Programmazione assunzioni per l'anno 2013

RISORSE RELATIVE CESSAZIONI ANNO 2012 - ASSUNZIONI ANNO 2013								
LIVELLO ECONOMICO	TOTALE COSTO	N CESSATI 2012	COSTO CESSAZIONI 2011	PERCENTU ALE DELLE RISORSE	RISORSE DISPONIBILI	UNITA' DA ASSUMERE	COSTO COMPLESSIVO ASSUNZIONI	RESIDUO
1	71.293,76	5	356.468,81		0		0	
2	55.448,89		0,00			3	166.346,67	
3	43.674,78	2	87.349,57			5	218.373,91	
4	49.640,81	61	3.028.089,31				0	
5	44.971,12	8	359.768,97				0	
6	40.434,04	9	363.906,36			11	444.774,44	
7	36.572,36	3	109.717,08				0	
8	33.708,50		0,00				0	
		88	4.305.300,11	20%	845.294,16	19	829.495,02	15.799,14



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Tavola 14 - Turn over 2013. Programmazione assunzioni per l'anno 2014

RISORSE RELATIVE 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				0	
2	55.448,89	7	388.142,22			4	221.795,56	
3	43.674,78		0,00			7	305.723,48	
4	49.640,81	28	1.389.942,63				0	
5	44.971,12	3	134.913,37				0	
6	40.434,04	2	80.868,08				0	
7	36.572,36	5	182.861,81				0	
8	33.708,50		0,00				0	
Totale		53	2.747.078,21	20%	549.415,64	11	527.519,03	21.896,61

Tavola 15 - Turn over 2014. Programmazione assunzioni per l'anno 2015

RISORSE RELATIVE CESSAZIONI ANNO 2014 - ASSUNZIONI ANNO 2015								
LIVELLO ECONOMICO	TOTALE COSTO	N CESSATI 2014	COSTO CESSAZIONI 2011	PERCENTUALE DELLE RISORSE	RISORSE DISPONIBILI	UNITA' DA ASSUMERE	COSTO COMPLESSIVO ASSUNZIONI	RESIDUO
1	71.293,76	2	142.587,53			0	0	
2	55.448,89	3	166.346,67			2	110.897,78	
3	43.674,78		0,00			5	218.373,91	
4	49.640,81	5	248.204,04				0	
5	44.971,12	1	44.971,12				0	
6	40.434,04		0,00				0	
7	36.572,36	2	73.144,72				0	
8	33.708,50		0,00				0	
		13	675.254,08	50%	337.627,04	7	329.271,69	8.355,35

(**) Nelle cessazioni 2013 sono comprese sia quelle certe che quelle stimate. Nelle cessazioni 2014 sono comprese solo quelle stimate

I risparmi da cessazione e i costi per le assunzioni anni 2013- 2015 sono stati calcolati tenendo conto del trattamento accessorio del fondo 2011

7. Personale con contratto di lavoro a tempo determinato

L'Istituto è autorizzato ad avvalersi di forme contrattuali flessibili sulla base di quanto previsto dall'art. 50 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito in legge 30 luglio 2010 n. 122, per far



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

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, fino al 31 dicembre 2014.

Attualmente il personale con contratto di lavoro a tempo determinato in forza al 1/1/2013 risulta essere distribuito come riportato nella tavola 16.

Nel corso del 2012, l'Istituto, verificate le ragioni oggettive e funzionali connesse al protrarsi di fasi essenziali delle rilevazioni censuarie e delle indagini statistiche sottoposte a vincoli normativi comunitari o nazionali o di progetti a finanziamento esterno ha disposto la proroga fino al 31 dicembre 2014 dei suddetti contratti in scadenza. E' stata già disposta la proroga di n. 313 contratti a tempo determinato, in scadenza entro il 28 febbraio 2013, e con successivi provvedimenti, da adottare nel corso del 2013, verrà disposta la proroga dei 56 restanti contratti.

Com'è noto l'Istituto dovrà procedere alla realizzazione dell'Archivio nazionale dei numeri civici delle strade urbane (ANNCSU) e del censimento della popolazione e delle abitazioni di cui all'articolo 15, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322, con cadenza annuale, nel rispetto delle raccomandazioni internazionali e dei regolamenti europei, ai sensi del d.l. 179/12, convertito in legge n. 221/12.

La norma citata autorizza a tal fine l'Istituto ad avvalersi, nei limiti dei complessivi stanziamenti già autorizzati dall'articolo 50 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, del personale a tempo determinato assunto per i censimenti. Infatti, il comma 3 dell'art. 3 del d.l. 179/12 proroga al 31 dicembre 2015 il termine per l'utilizzo delle risorse con contratto di lavoro flessibile, originariamente limitato al 31.12.2014 per l'esecuzione del censimento della popolazione. La disposizione prevede che entro 60 gg. dalla conversione in legge il Governo dovrà emanare un D.P.C.M. nel quale sono indicati i tempi di realizzazione del censimento continuo. Si prospetta pertanto l'ipotesi che, a seguito della emanazione del D.P.C.M. citato e, sulla base di quanto dallo stesso disposto, entro i limiti di spesa sopraindicati si valuti la possibilità di estendere l'utilizzo del personale già assunto per i censimenti sino al 31 dicembre 2015.

Inoltre, l'adozione di modalità organizzative diverse per l'esecuzione del censimento permanente, in ottemperanza alla normative sopra richiamate, determinerebbe il superamento dei "picchi decennali" di fabbisogno di personale a tempo determinato da parte dell'Istituto ed implicherebbe, per converso, la necessità di disporre di un minor numero di risorse a tempo determinato ma con maggiore continuità temporale. In tale prospettiva, sarebbe auspicabile, la trasformazione dei contratti del personale assunto a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, divenendo il fabbisogno aggiuntivo di personale per tali finalità strutturale, in relazione al carattere permanente della rilevazione censuaria. Entro i limiti previsti dalla normativa contrattuale vigente ed entro quelli finanziari e di disponibilità nella dotazione organica, si colloca la prospettiva di esplorare le possibilità di trasformazione dei rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato.

Per l'anno 2013 ulteriori assunzioni di personale con contratto a tempo determinato potranno avvenire per far fronte agli adempimenti degli obblighi derivanti dalla stipulazione di contratti e convenzioni per lo svolgimento di progetti di ricerca e di innovazione tecnologica, i cui oneri non risultino a carico dei bilanci di funzionamento dell'Istituto, ai sensi dell'art. 1. comma 188 legge 266/2005, e che comportino la necessità di avvalersi di personale aggiuntivo. Detti contratti, ai sensi della normativa vigente, non sono rinnovabili, salvo commisurare la durata degli stessi a quella dei progetti finanziati cui afferiscono.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Tavola 16 - Personale con contratto a tempo determinato al 1° gennaio 2013

DIPARTIMENTO	DIREZIONE	PROFILO				TOTALE
		Primo Tecnologo	Ricercatore	Tecnologo	C.T.E.R.	
PRES	SAES				1	1
	STAFF PRES		1		1	2
PRES Totale			1		2	3
DGEN	DCAP			2	11	13
	DCIG			5	5	10
	DCPE			3	11	14
	STAFF DGEN			2	9	11
DGEN Totale				12	36	48
DICA	DCAR		8		28	36
	STAFF DICA	2	24	16	67	109
DICA Totale		2	32	16	95	145
DICS	DCCN		7		13	20
	DCSC		8		21	29
	DCSP		7		5	12
	STAFF DICS		3	1	2	6
DICS Totale			25	1	41	67
DIQR	DCDC				4	4
	DCIQ		3		9	12
	DCIT			2	19	21
	DCSR		9	3	29	41
	STAFF DIQR		2		4	6
DIQR Totale			14	5	65	84
DISA	DCSA		7		6	13
	DCSE		1		7	8
	STAFF DISA			1		1
DISA Totale			8	1	13	22
TOTALE GENERALE		2	80	35	252	369



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

8. Collaborazioni esterne

Nel corso dell'anno 2013 si procederà al conferimento di venti nuovi incarichi di collaborazione esterna, in relazione alle richieste finora pervenute.

E' attualmente 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 sottolineato 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 deve sempre essere limitato ad esigenze di particolare specificità.

9. Assegni di ricerca

La legge n. 240 del 2010 concernente "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario", ha dettato una nuova disciplina degli assegni di ricerca, innovando rispetto alla precedente regolamentazione, di cui all'art. 51 comma 6 della legge n. 449/1997.

Nel corso dell'anno 2012 l'Istituto ha avviato le attività finalizzate all'introduzione degli assegni di ricerca, affiancandoli alle forme flessibili di lavoro cui fa ordinariamente ricorso. A tal fine un Gruppo di lavoro, appositamente costituito per redigere il regolamento di cui all'art. 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240 ha completato i lavori. Il regolamento, in corso di adozione dall'Istituto, disciplina i requisiti soggettivi ed oggettivi dei destinatari degli assegni di ricerca, le differenti tipologie di procedure per il conferimento degli assegni, i relativi bandi, nonché le forme di pubblicità degli stessi, la durata, la disciplina applicabile in materia fiscale, previdenziale e assistenziale, il trattamento economico degli assegnisti.

Gli assegni di ricerca sono attivati a seguito di approvazione di una specifica programmazione annuale definita dal Consiglio, previa verifica della copertura finanziaria nell'ambito delle disponibilità di bilancio. Nell'ambito della programmazione annuale, ogni anno l'Istat determina le finalità, il numero, la durata e l'importo degli assegni di ricerca, oltre alla relativa fonte di finanziamento, indicando se la fonte è il bilancio dell'Istat e/o progetti a finanziamento esterno.

Laddove nel corso dell'anno sorgano esigenze di attivare assegni di ricerca a fronte di progetti a finanziamento esterno non previsti nell'ambito della programmazione annuale, in relazione a specifici programmi di ricerca dotati di propri finanziamenti, gli assegni possono essere attivati secondo le modalità indicate in un apposito disciplinare.

L'introduzione degli assegni ha posto la necessità di differenziare le diverse tipologie contrattuali (contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di collaborazione esterna e borse di studio) con riferimento, in particolare, all'oggetto dell'attività. Mentre, infatti, la forma del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e quello di lavoro autonomo sono utilizzabili per far fronte anche alle esigenze di produzione oltre che a quelle di ricerca, l'assegno di ricerca, alla luce di quanto si evince dall'art. 22 della legge n. 240/2010, non è adatto allo svolgimento di attività di produzione e di supporto amministrativo.



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

10. Borse di studio

Nel corso del precedente triennio l'Istituto, in occasione delle celebrazioni per i 150 anni dell'Unità d'Italia ha istituito due borse di studio per giovani laureati in discipline storiche ed economiche. Nel corso del 2013 si procederà alla proroga delle suddette borse per il completamento del piano di lavoro concordato con i tutor.

L'Istituto procederà a pubblicare nel 2013 nuovi bandi per borse di studio.



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 confermata dall'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 66 del D.L. n. 112/2008, convertito in 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.

Trasparenza

- l'art. 11, comma 1, del d.lgs. n. 150/2009, prevede che la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità, *pertanto, le amministrazioni sono tenute a pubblicare sul proprio sito istituzionale le dotazioni organiche, i presenti in servizio, la programmazione triennale del fabbisogno, le richieste di autorizzazione a bandire, quelle assunzionali e le eventuali domande di rimodulazione* (si cfr. circolare della Funzione Pubblica n. 11786 del 22 febbraio 2011).

Dotazione organica

- l'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dell'art. 2, comma 18, lett. a) e b) del D.L. 95/2012, conv. in legge n. 135/2012, prevede che nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità di efficienza, contenimento della spesa e migliore utilizzazione delle risorse umane, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative (ove prevista nei contratti di cui all'art. 9, ovvero collettivi nazionali che disciplinano le modalità e gli istituti di partecipazione). Inoltre, la norma individua la procedura da avviare in casi di esuberanti derivanti dai processi di riorganizzazione, rinviando al successivo art. 33, e stabilisce, infine, che nell'individuazione delle dotazioni organiche 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;



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

- l'art. 6, commi 3, 4 e 6, del d.lgs. n. 165/2001, prevedono, inoltre, la ridefinizione periodica degli uffici e delle dotazioni organiche, comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento e le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della legge n. 449/1997. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- l'art. 2, comma 1, del D.L. n. 95/2012, conv. in L. n. 135/2012, ha disposto anche per gli enti di ricerca la riduzione per gli uffici dirigenziali, di livello generale e di livello non generale e le relative dotazioni organiche, in misura non inferiore, per entrambe le tipologie di uffici e per ciascuna dotazione, al 20 per cento di quelli esistenti; per le dotazioni organiche del personale non dirigenziale, apportando un'ulteriore riduzione non inferiore al 10 per cento della spesa complessiva relativa al numero dei posti di organico di tale personale, la norma ha, altresì specificato che, per gli enti di ricerca tale riduzione si riferisce alle dotazioni organiche del personale non dirigenziale, esclusi i ricercatori ed i tecnologi e che tali riduzioni in ogni caso si applicano agli uffici e alle dotazioni organiche risultanti a seguito dell'applicazione dell'articolo 1, comma 3, del D.L. n. 138/2011, conv. in L. n. 148/2011; a tali riduzioni si è provveduto con il D.P.C.M. del 22 gennaio 2013, come previsto dal comma 5 del medesimo art. 2, D.L. n. 95/2012;

Mobilità

- 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;
- l'art. 30, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, prevede che le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Le amministrazioni devono in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni fissando preventivamente i criteri di scelta;
- l'art. 20 del CCNL 2002-2005, in attuazione dell'art. 30, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 prevede che gli enti, in sede di programmazione del fabbisogno di personale, sono tenuti ad individuare, previa contrattazione integrativa, i profili, i livelli ed il numero dei posti da rendere disponibili per le procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria;
- l'art. 30, comma 2-bis, del d.lgs. n. 165, prevede che le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1 della stessa norma (domande di trasferimento di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica presso altre amministrazioni), 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,



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

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. 33 del d.lgs. n. 165/2001 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 (comma 1). Pertanto, il comma 2, dello stesso 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; tali procedure sono attivate, in base a quanto previsto dall'art. 2, comma 11, del D.L. 95/2012, anche per le unità di personale eventualmente risultanti in soprannumero all'esito delle riduzioni previste dal medesimo art. 2, comma 1, fermo restando per la durata del soprannumero il divieto di assunzioni di personale a qualsiasi titolo, compresi i trattenimenti in servizio; l'art. 2, comma 11 del D.L.95/2012, citato indica l'ordine di priorità da seguire nelle ipotesi di tale soprannumero (sistemi pensionistici precedenti alla riforma, mobilità e riduzione a tempo parziale);
- l'art. 34 bis del d.lgs. n. 165/2001, stabilisce che, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e alle strutture regionali e provinciali di cui al precedente art. 34 (commissioni regionali per l'impiego) "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; solo decorsi due mesi dalla ricezione della suddetta comunicazione, è possibile procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi; le assunzioni effettuate in violazione di tale normativa sono nulle;

Procedure di reclutamento

- l'art. 35, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, 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, del medesimo d.lgs. n. 165/2001, 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. 449/1997, commi 3 e 3 bis, definendo la disciplina autorizzatoria per tutte le procedure di reclutamento e le nuove assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche,



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

dispone che il Consiglio dei Ministri, su proposta dei ministri per la funzione pubblica e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, definisce preliminarmente le priorità e le necessità operative da soddisfare, tenuto conto in particolare delle correlate esigenze di introduzione di nuove professionalità; in tale quadro, entro il primo semestre di ciascun anno, il Consiglio dei Ministri determina il numero massimo complessivo delle assunzioni delle amministrazioni compatibile con gli obiettivi di riduzione numerica e con i dati sulle cessazioni dell'anno precedente; inoltre, con DPCM, entro il 31 gennaio di ogni anno, sono previsti criteri, modalità e termini anche differenziati delle assunzioni da disporre, in relazione alle peculiarità e specifiche esigenze delle stesse amministrazioni per il pieno adempimento dei loro compiti istituzionali,

- l'art. 1, comma 388, della legge n. 228/2012 (legge di stabilità 2013) proroga fino al 30 giugno 2013 i termini di validità delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, approvate successivamente al 30 settembre 2003 (numero 24, tab. 2, legge n. 288/2012);
- l'art. 52, comma 1 bis, del d.lgs. n. 165/2001, prevede la possibilità per le amministrazioni di destinare una riserva di posti, comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso, al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;
- l'art. 1, comma 401, della legge n. 228/2012 (legge di stabilità 2013), ha introdotto il comma 3-bis all'art. 35 del d.lgs. n. 165/2001, prevedendo così che le amministrazioni pubbliche possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico: a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando; b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di collaborazione coordinata e continuativa nell'amministrazione che emana il bando; tali procedure sono avviate sempre nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, dello stesso art. 35; tali disposizioni costituiscono principi generali a cui devono conformarsi tutte le amministrazioni pubbliche e con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare ai sensi dell'art. 17, comma 3, della legge n. 400/1988, entro il 31 gennaio 2013, sono dettati modalità e criteri applicativi del comma 3-bis citato e della disciplina della riserva dei posti di cui alla lettera a) del medesimo comma in rapporto ad altre categorie riservatarie.

Assunzioni a tempo indeterminato

- l'art. 66, comma 10, del D.L. n. 112/2008, conv. in L. n. 133/2008, confermato dall'art. 9, comma 12, del D.L. n. 78/2010, conv. in L. n. 122/2010, prevede che le assunzioni di personale sono autorizzate secondo le modalità di cui all'articolo 35, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, 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 D.L. n. 112/2008, conv. in L. n. 133/2008, come modificato da ultimo dall'art. 14, comma 4, D.L. n. 95/2012, conv. in L. n. 135/2012, prevede per il quadriennio 2011-



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

2014 che gli enti di ricerca possono procedere, per ciascun anno, previo effettivo svolgimento delle procedure di mobilità, ad assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato entro il limite dell'80 per cento delle proprie entrate correnti complessive, come risultanti dal bilancio consuntivo dell'anno precedente, purché entro il limite del 20 per cento 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 2015 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2016;

- l'art. 9, comma 11, del D.L. n. 78/2010, conv. in L. n. 122/2010, 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;
- l'art. 1, comma 388 (tabella 2, n. 23), della legge n. 228/2012 (legge di stabilità 2013) proroga fino al 30 giugno 2013 i termini previsti dal D.L. n. 216/2011, art. 1, commi 1 e 2, relativamente alla possibilità di procedere ad assunzioni per il personale a tempo indeterminato per gli anni 2009-2010 e 2011;
- l'art. 3, comma 101, della legge n. 244/2007, dispone che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta.

Assunzioni categorie protette

- l'art. 35, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 dispone che le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche di soggetti di cui alla legge n. 68/1999 avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della normativa vigente, previa verifica della invalidità con le mansioni da svolgere, nonché per chiamata diretta nominativa per le categorie di cui alla L. n. 466/1980 (superstiti e vittime del terrorismo e della criminalità organizzata); 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 determina le percentuali di lavoratori appartenenti alle categorie protette da avere in forza per tutti i datori di lavoro.

Progressioni di livello

- l'art. 9, comma 21, del D.L. n. 78/2010, conv. in L. n. 122/2010, 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 1998/2001, dispone che l'accesso a ciascun profilo e le progressioni di livello nell'ambito del profilo sono disposti sulla base della programmazione triennale di fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997; fermo restando l'accesso dall'esterno per i livelli di base, quindi, le progressioni di livello avvengono 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 (si cfr. art. 8 del CCNL 2002/2005); l'art. 4, comma 3, del CCNL 2006/2009 ha previsto che tali periodi di anzianità



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

comprendono anche il servizio prestato a tempo determinato nello stesso Ente e nel medesimo profilo;

- l'art. 15 per il quadriennio normativo 2002/2005, dopo aver confermato le vigenti modalità e requisiti di accesso dall'esterno ai livelli I e II del profilo di ricercatore e tecnologo, prevede, ai commi 5 e 6, che l'accesso a tali livelli e profili, avvenga 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 medesimi e per un numero definito con riferimento al numero degli appartenenti al livello immediatamente inferiore; gli effetti di tutte le selezioni per tali profili decorrono dal 1° gennaio dell'anno di riferimento e i requisiti utili alla valutazione del presente articolo devono essere posseduti alla stessa data.

Trattenimento in servizio e risoluzione unilaterale del rapporto

- l'art. 72, del D.L. n. 112/2008, conv. in L. n. 133/2008 prevede:
 - al comma 7, che il trattenimento in servizio oltre il sessantacinquesimo anno di età per un massimo di un biennio, di cui all'art. 16, comma 1, del d.lgs. n. 503/1992, è una facoltà dell'Amministrazione; inoltre, come previsto dall'art. 9, comma 31, del D.L. n. 78/2010, conv. in L. n. 122/2010, tali trattenimenti in servizio 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, le pubbliche amministrazioni possono, a decorrere dal compimento dell'anzianità massima contributiva di quaranta anni del personale dipendente, risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale, anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici; tale istituto è stato esteso agli anni 2012, 2013 e 2014 dall'art. 1, comma 16, D.L. n. 138/2011, conv. in L. n. 148/2011; inoltre, l'art. 16, comma 11, D.L. 98/2011, conv. in L. n. 111/2011, ha stabilito che: in tema di risoluzione del rapporto di lavoro l'esercizio di tale facoltà 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.

Personale con contratto di lavoro a tempo determinato e collaborazioni esterne

- l'art. 35, comma 4 bis, del d.lgs. n. 165/2001, 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. 36, del d.lgs. n. 165/2001, 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, che i contratti



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, in applicazione di quanto previsto dal d.lgs. n. 368/2001;

- l'art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 368/2001, 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; il comma 1 bis della medesima norma, aggiunto dalla legge n. 92/2012, prevede che il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, nonché in ipotesi individuate tramite contrattazione collettiva anche decentrata con riferimento a particolari processi organizzativi (individuati dal successivo art. 5, comma 3);
- l'art. 4, comma 1, dello stesso d.lgs. n. 368/2001, 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; ai sensi del medesimo art. 4, comma 2 bis, aggiunto dalla legge n. 92/2012, il contratto di cui all'art. 1, comma 1 bis, non può essere oggetto di proroga;
- l'art. 50, del D.L. n. 78/2010, conv. in L. n. 122/2010, il quale prevede, 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. 3 del D.L. n. 179/2012, conv. in legge n. 221/2012, al comma 1, prevede che entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione (19 dicembre 2012), con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sono stabiliti i tempi di realizzazione del censimento della popolazione e delle abitazioni, effettuato dall'ISTAT con cadenza annuale; inoltre, sempre l'art. 3, comma 3, del medesimo D.L. n. 179/2012, dispone che per fare fronte alle esigenze connesse alla realizzazione delle attività preparatorie all'introduzione del censimento permanente della popolazione e delle abitazioni, il termine di cui a sopra citato art. 50, comma 4, del D.L. n. 78/2010, è prorogato al 31 dicembre 2015; agli oneri derivanti dalla realizzazione delle attività di cui sopra, nonché per quelle relative all'Archivio nazionale dei numeri civici delle strade urbane, si provvede nei limiti dei complessivi stanziamenti già autorizzati dal medesimo art. 50 D.L.n. 78/2010;
- l'art. 7, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche possono avvalersi di esperti di particolare comprovata specializzazione anche universitaria, per esigenze cui non si può far fronte con personale in servizio, indicando, altresì, i presupposti di legittimità in presenza dei quali è possibile fare ricorso a tali collaborazioni; inoltre, l'art. 1, comma 147, della legge n. 228/2012 (legge di stabilità 2013) ha aggiunto a tale norma le seguenti parole: non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico;



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

- l'art. 3, comma 1, della legge n. 20/1994 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. 165/2001 sopra citato;
- l'art. 1, comma 187, della legge n. 266 del 2005, come modificato dall'art. 3, comma 4, della legge n. 244/2007, prevede che a decorrere dall'anno 2006 le pubbliche amministrazioni possano avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 40 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2003. Tale limite è stato ridotto al 35% con effetto dall'anno 2008 dall'art. 3 comma 80 della L. n. 244 del 2007. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale; il comma 188, della medesima norma, inoltre, prevede 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.

Assegni di ricerca

L'art. 22 della legge n. 240 del 2010 dispone:

1. Le università, le istituzioni e gli enti pubblici di ricerca e sperimentazione, l'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA) e l'Agenzia spaziale italiana (ASI), nonché le istituzioni il cui diploma di perfezionamento scientifico è stato riconosciuto equipollente al titolo di dottore di ricerca ai sensi dell'articolo 74, quarto comma, del D.P.R. n. 382/1980, nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio, possono conferire assegni per lo svolgimento di attività di ricerca. I bandi, resi pubblici anche per via telematica sui siti dell'ateneo, ente o istituzione, del Ministero e dell'Unione europea, contengono informazioni dettagliate sulle specifiche funzioni, sui diritti e i doveri relativi alla posizione e sul trattamento economico e previdenziale spettante.
2. Possono essere destinatari degli assegni studiosi in possesso di curriculum scientifico professionale idoneo allo svolgimento di attività di ricerca, con esclusione del personale di ruolo dei soggetti di cui al comma 1. I medesimi soggetti possono stabilire che il dottorato di ricerca o titolo equivalente conseguito all'estero ovvero, per i settori interessati, il titolo di specializzazione di area medica corredato di una adeguata produzione scientifica, costituiscono requisito obbligatorio per l'ammissione al bando; in assenza di tale disposizione, i suddetti titoli costituiscono titolo preferenziale ai fini dell'attribuzione degli assegni.
3. Gli assegni possono avere una durata compresa tra uno e tre anni, sono rinnovabili e non cumulabili con borse di studio a qualsiasi titolo conferite, ad eccezione di quelle concesse da istituzioni nazionali o straniere utili ad integrare, con soggiorni all'estero, l'attività di ricerca dei titolari. La durata complessiva dei rapporti instaurati ai sensi del presente articolo, compresi gli eventuali rinnovi, non può comunque essere superiore a quattro anni, ad esclusione del periodo in cui l'assegno è stato fruito in coincidenza con il dottorato di ricerca, nel limite massimo della durata legale del relativo corso. La titolarità dell'assegno non è compatibile con la partecipazione a corsi di laurea, laurea specialistica o magistrale, dottorato di ricerca con borsa o specializzazione medica, in Italia o all'estero, e comporta il collocamento in aspettativa senza assegni per il dipendente in servizio presso amministrazioni pubbliche.
4. I soggetti di cui al comma 1 disciplinano le modalità di conferimento degli assegni con apposito regolamento, prevedendo la possibilità di attribuire gli stessi mediante le seguenti procedure:



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

a) pubblicazione di un unico bando relativo alle aree scientifiche di interesse del soggetto che intende conferire assegni per attività di ricerca, seguito dalla presentazione direttamente dai candidati dei progetti di ricerca, corredati dei titoli e delle pubblicazioni e valutati da parte di un'unica commissione, che può avvalersi, senza oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica, di esperti revisori di elevata qualificazione italiani o stranieri esterni al soggetto medesimo e che formula, sulla base dei punteggi attribuiti, una graduatoria per ciascuna delle aree interessate;

b) pubblicazione di bandi relativi a specifici programmi di ricerca dotati di propri finanziamenti, secondo procedure stabilite dal soggetto che intende conferire assegni per attività di ricerca.

5. I soggetti di cui al comma 1, con proprio regolamento, possono riservare una quota di assegni di ricerca a studiosi italiani o stranieri che hanno conseguito il dottorato di ricerca, o titolo equivalente, all'estero ovvero a studiosi stranieri che hanno conseguito il dottorato di ricerca in Italia.

6. A decorrere dall'anno 2011, agli assegni di cui al presente articolo si applicano, in materia fiscale, le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge n. 476/1984, nonché, in materia previdenziale, quelle di cui all'articolo 2, commi 26 e seguenti, della legge n. 335/1995, e successive modificazioni, in materia di astensione obbligatoria per maternità, le disposizioni di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 luglio 2007, e, in materia di congedo per malattia, l'articolo 1, comma 788, della legge n. 296/2006, e successive modificazioni. Nel periodo di astensione obbligatoria per maternità, l'indennità corrisposta dall'INPS ai sensi dell'articolo 5 del citato decreto 12 luglio 2007 è integrata dall'università fino a concorrenza dell'intero importo dell'assegno di ricerca.

7. L'importo degli assegni di cui al presente articolo è determinato dal soggetto che intende conferire gli assegni medesimi, sulla base di un importo minimo stabilito con decreto del Ministro.

8. Gli assegni non danno luogo a diritti in ordine all'accesso ai ruoli dei soggetti di cui al comma 1.

9. La durata complessiva dei rapporti instaurati con i titolari degli assegni di cui al presente articolo e dei contratti di cui all'articolo 24, intercorsi anche con atenei diversi, statali, non statali o telematici, nonché con gli enti di cui al comma 1 del presente articolo, con il medesimo soggetto, non può in ogni caso superare i dodici anni, anche non continuativi. Ai fini della durata dei predetti rapporti non rilevano i periodi trascorsi in aspettativa per maternità o per motivi di salute secondo la normativa vigente.

Disposizioni specifiche per l'ISTAT

- l'art. 3, comma 4 del D.L. n. 179/2012, conv. in L. n. 221/2012, prevede che, allo scopo di rafforzare la funzione statistica in coerenza con le raccomandazioni internazionali e i regolamenti comunitari e di aumentare l'efficienza e la qualità dei servizi informativi resi al sistema economico e sociale del Paese dal Sistema statistico nazionale (SISTAN), su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dello sviluppo economico, previa intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del d.lgs. n. 281/1997, e sentito il Garante per la protezione dei dati personali, il Governo emani entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto un regolamento ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della l.n. 400/1988, per la revisione del d.lgs. n. 322/1989 e il complessivo riordino del Sistema Statistico Nazionale, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) rafforzare l'indipendenza professionale dell'ISTAT e degli enti e degli uffici di statistica del SISTAN;



ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

- b) migliorare gli assetti organizzativi dell'ISTAT anche con riferimento all'articolo 51, comma 1, lettera b), del D.P.R. n. 166/2010, e rafforzarne i compiti di indirizzo e coordinamento tecnico-metodologico, di definizione di metodi e formati per la raccolta e lo scambio di dati amministrativi e statistici, nonché di regolamentazione del SISTAN;
- c) favorire l'armonizzazione del funzionamento del SISTAN con i principi europei in materia di organizzazione e di produzione delle statistiche ufficiali, assicurando l'utilizzo da parte del Sistema delle più avanzate metodologie statistiche e delle più moderne tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- d) semplificare e razionalizzare la procedura di adozione del Programma Statistico Nazionale e la disciplina in materia di obbligo a fornire i dati statistici;
- e) migliorare i servizi resi al pubblico dal SISTAN e rafforzare i sistemi di vigilanza e controllo sulla qualità dei dati prodotti dal Sistema e da altri soggetti pubblici e privati;
- f) adeguare alla normativa europea e alle raccomandazioni internazionali la disciplina in materia di tutela del segreto statistico, di protezione dei dati personali oggetto di trattamento per finalità statistiche, nonché di trattamento ed utilizzo dei dati amministrativi a fini statistici.

Dall'attuazione delle disposizioni di cui al comma 4 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

¹ DPR166/2010 art. 5, comma 1, l. b) qualificazione, quali uffici giuridici e amministrativi dirigenziali di prima fascia, della direzione generale, alla quale può essere preposto anche un soggetto esterno con particolare comprovata qualificazione professionale al quale è corrisposto un trattamento economico complessivo determinato con riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro della dirigenza dell'area ricerca secondo parametri stabiliti dal regolamento di organizzazione di cui al comma 1, e di non più di tre direzioni centrali, e quali uffici dirigenziali di seconda fascia dei restanti servizi giuridico amministrativi;