

### 3. LE RISORSE UMANE PER LA REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITA'

---

#### 3.1. Premessa

Il Piano di Fabbisogno del personale dell'Ente per gli anni 2017 – 2019 è predisposto tenendo conto della normativa vigente in materia, così come innovata dalle disposizioni introdotte dal D. Lgs. n. 218/2016 “*Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124*” e tenendo conto di quanto disposto dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 “*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.*”

In particolare l'art. 7 del D. Lgs. n. 218/2016 prevede che “*1. Gli Enti, nell'ambito della loro autonomia, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma Nazionale della Ricerca di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204, tenuto conto delle linee di indirizzo del Ministro vigilante e dei compiti e delle responsabilità previsti dalla normativa vigente, ai fini della pianificazione operativa, **adottano un Piano Triennale di Attività, aggiornato annualmente, con il quale determinano anche la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale.** 2. Il Piano Triennale di Attività è approvato dal Ministero vigilante entro sessanta giorni dalla ricezione, decorsi i quali, senza che siano state formulate osservazioni, si intende approvato. 3. Nell'ambito dell'autonomia loro riconosciuta, e coerentemente con i rispettivi Piani Triennali di Attività, **gli Enti determinano la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale, nel rispetto dei limiti derivanti dalla legislazione vigente in materia di spesa per il personale.**”*

Il successivo articolo 9 “*Fabbisogno, budget e spese di personale*” prevede che “*1. Gli Enti, nell'ambito della rispettiva autonomia, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, nel rispetto dei limiti massimi di tale tipologia di spesa, definiscono la programmazione per il reclutamento del personale nei Piani Triennali di Attività di cui all'articolo 7.* Il comma 2 del medesimo articolo prevede quindi che **l'indicatore del limite massimo alle spese di personale** sia calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio. Negli Enti di ricerca, **la possibilità assunzionale è sostenibile qualora tale rapporto non superi l'80 per cento e comunque fino a concorrenza di tale percentuale.** Il calcolo delle spese complessive del personale è dato dalla somma algebrica delle spese di competenza dell'anno di riferimento, comprensive degli oneri a carico dell'amministrazione, al

**netto di quelle sostenute per personale con contratto a tempo determinato la cui copertura sia stata assicurata da finanziamenti esterni di soggetti pubblici o privati.**

Il comma 6 del medesimo decreto stabilisce che in riferimento al comma 2 “ ... *si applicano i seguenti criteri:*

*a) gli Enti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento riportano un rapporto delle spese di personale pari o superiore all'80 per cento, non possono procedere all'assunzione di personale;*

*b) gli Enti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento riportano un rapporto delle spese di personale inferiore all'80 per cento possono procedere all'assunzione di personale con oneri a carico del proprio bilancio per una spesa media annua pari a non più del margine a disposizione rispetto al limite dell'80 per cento;*

*c) ai fini di cui alle lettere a) e b) e del monitoraggio previsto al comma 3 del presente articolo, per ciascuna qualifica di personale assunto dagli Enti, è definito dal Ministro vigilante **un costo medio annuo prendendo come riferimento il costo medio della qualifica del dirigente di ricerca.***

Al fine di garantire l'equilibrio di bilancio previsto dalla norma e tenuto conto dell'attuale tipologia e livello di spese generali ad oggi sostenute, i nuovi posti che si propongono nel piano di fabbisogno, riferiti agli anni 2017, 2018 e 2019, sono stati determinati, in via generale, tenendo conto del risparmio delle cessazioni del personale risultanti rispettivamente per gli anni 2016, 2017 e 2018. In questo modo si continua (cfr tabelle di cui al successivo paragrafo) a parità di spesa e con la medesima entità di FOE, a mantenere stabile nel tempo:

- l'equilibrio di bilancio richiesto dalla norma;

- il rispetto del limite dell'80% calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio.

### **3.2. La rimodulazione del piano di fabbisogno del personale 2017 - 2019**

Il presente paragrafo illustra la proposta di Piano di fabbisogno per triennio 2017 – 2019, che farà parte integrante del Piano Triennale di Attività dell'Ente da sottoporre all'approvazione del Consiglio di amministrazione.

Il Piano di fabbisogno è stato redatto, ai sensi della normativa vigente, tenendo conto della spesa complessiva del personale e delle entrate complessive del CNR **ma anche considerando l'entità attuale del Fondo di finanziamento Ordinario che rappresenta un vero limite allo sviluppo delle reali esigenze di personale dell'Ente.**

Peraltro, per poter dare attuazione anche a quanto disposto dal Dlgs 75/2017 in materia di stabilizzazione del personale precario, il presente documento evidenzia al paragrafo 3.3 anche il reale

fabbisogno di personale e la connessa esigenza di integrazione al Fondo di finanziamento ordinario che rappresenta la condizione necessaria per poter soddisfare pienamente le esigenze dell'Ente.

Le Tabelle 8 - 9 e 10 contengono i dati del Piano di fabbisogno di personale per gli anni 2017, 2018 e 2019, in particolare:

- 1) **i posti già approvati nel precedente Piano di fabbisogno per il triennio 2016 - 2018** di cui alla Tab. 1 con indicazione di quelli ancora disponibili.

**Tab. 1**

Posti già autorizzati da Piani approvati											
Livello/Profilo	Posti Totali Autorizzati da PTA	Bandi Emanati								Posti Residui disponibili	Mobilità per le Province
		Assunti Recl. Ordinario	Assunti Recl. Speciale	Assunti Scorrimenti	Totale Assunti	Da Assumere Ordinari	Da Assumere Rec. Spec.	Da Assumere Scorrimenti	Totale Da Assumere		
DIRIGENTE DI II FASCIA	6	2	-	-	2	4	-	-	4	-	-
I livello - Dirigente di Ricerca	30	-	-	-	-	27	-	-	27	3	-
I livello - Dirigente Tecnologo	6	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-
II livello - I Ricercatore	46	-	-	-	-	42	-	-	42	4	-
II livello - I Tecnologo	6	-	-	-	-	1	-	-	1	5	-
III livello - Ricercatore	289	121	30	19	170	49	-	-	49	70	-
III livello - Tecnologo	70	8	12	3	23	24	4	-	28	19	-
V livello - Funzionario di Amministrazione	8	2	-	3	5	2	-	-	2	1	-
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	146	31	38	10	79	61	-	-	61	6	-
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	25	2	-	4	6	-	10	-	10	1	8
VIII livello - Operatore di Amministrazione	5	-	4	-	4	1	-	-	1	-	-
VIII livello - Operatore Tecnico	15	-	8	-	8	5	-	-	5	2	-
<b>TOTALE</b>	<b>652</b>	<b>166</b>	<b>92</b>	<b>39</b>	<b>297</b>	<b>216</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>230</b>	<b>117</b>	<b>8</b>

Livello/Profilo	Posti Residui	Anno di riferimento del Piano			
		2015	2016	2017	2018
DIRIGENTE DI II FASCIA	-	-	-	-	-
I livello - Dirigente di Ricerca	3	-	-	3	-
I livello - Dirigente Tecnologo	6	-	4	2	-
II livello - I Ricercatore	4	-	-	4	-
II livello - I Tecnologo	5	-	3	2	-
III livello - Ricercatore	70	9	1	22	38
III livello - Tecnologo	19	1	-	7	11
V livello - Funzionario di Amministrazione	1	-	-	1	-
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	6	-	-	4	2
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	1	-	-	1	-
VIII livello - Operatore di Amministrazione	-	-	-	-	-
VIII livello - Operatore Tecnico	2	1	1	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>117</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>46</b>	<b>51</b>

- 2) con riferimento alle annualità 2017, 2018 e 2019, la proposta di **nuovi posti da autorizzare** (Tab. 2), la cui spesa non incide in modo significativo sulla determinazione del parametro considerato dalla norma e preso a base di riferimento per la definizione della possibilità assunzionale dell'Ente, in quanto compensata dal minor costo riferito alle numerose cessazioni di personale che sarà obbligatoriamente collocato in quiescenza nel triennio di riferimento. Il parametro di riferimento concernente la capacità assunzionale per gli anni 2017, 2018 e 2019 è sempre al di sotto dell'80%.

Tab. 2

Nuovi posti Piano 2017-2019				
Livello/Profilo	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Totale Posti Da Autorizzare Nuovo PTA 17-19
III livello - Ricercatore	76	-	55	131
III livello - Tecnologo	23	-	16	39
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	36	8	32	76
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	-	9	-	9
VIII livello - Operatore Tecnico	-	10	-	10
<b>TOTALE</b>	<b>135</b>	<b>27</b>	<b>103</b>	<b>265</b>

Tali nuovi posti consentono di **sostenere dal punto di vista organizzativo e funzionale alcune attività di fondamentale importanza scientifica e strategica** considerate le cessazioni del personale avvenute nel 2016 – 2017 e che avverranno nel 2018, nei corrispondenti profili professionali sia di ricercatore-tecnologo sia tecnico ed amministrativo.

Da quanto esposto, e rappresentato nelle tabelle, come previsto dall'art. 9 comma 1 del decreto in argomento, si è cercato quindi di non alterare il *“funzionamento delle attività e dei servizi”* ed *“assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, nel rispetto dei limiti massimi di tale tipologia di spesa”*.

In particolare per l'anno **2017** vengono proposte **nuove assunzioni per n. 135 unità di personale** di cui n. 76 Ricercatori III livello, n. 23 Tecnologi III livello e 36 CTER VI livello.

Per l'anno **2018** vengono **proposte assunzioni per n. 27 unità di personale** di cui n. 8 CTER VI livello, n. 9 Collaboratori di amministrazione VII livello e n. 10 Operatori tecnici VIII livello. Per il 2018 vengono inoltre proposte, ai fini del rispetto dei limiti di legge, n. **35 nuove unità di personale da assumere obbligatoriamente nell'ambito delle categorie protette**.

Per l'anno **2019** vengono **proposte assunzioni per n. 103 unità di personale**, di cui n. 55 Ricercatori III livello, n. 16 Tecnologi III livello e 32 CTER VI livello. Anche in questo caso vengono proposte nuove assunzioni che consentono di non alterare l'equilibrio finanziario rispetto a quello conseguito per gli anni precedenti 2017 e 2018. Per il 2019 vengono poi proposte nuove assunzioni obbligatorie per **44 unità di personale appartenenti alle categorie protette**.

La Tabella 3 evidenzia i posti delle assunzioni delle categorie protette per anno di riferimento. I valori del 2016 e del 2017 risultano già approvati nel precedente Piano 2016 – 2018.

**Tab. 3**

<b>Tabella dei posti delle assunzioni delle categorie protette per anno di riferimento</b>					
<b>Livello e Profilo</b>	<b>2016 U.d.P.</b>	<b>2017 U.d.P.</b>	<b>2018 U.d.P.</b>	<b>2019 U.d.P.</b>	<b>Totale U.d.P.</b>
V livello - Funzionario di Amministrazione	-	-	4	2	6
Totale	-	-	4	2	6
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	-	20	16	24	60
Totale	-	20	16	24	60
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	-	8	8	12	28
Totale	-	8	8	12	28
VIII livello - Operatore Tecnico	1	8	6	6	21
Totale	1	8	6	6	21
VIII livello - Operatore di Amministrazione	-	2	1	-	3
Totale	-	2	1	-	3
<b>Totale Generale</b>	<b>1</b>	<b>38</b>	<b>35</b>	<b>44</b>	<b>118</b>

**La proposta delle 344 nuove assunzioni di cui 79 (riferite al 2018 e 2019) appartenenti alle categorie protette consente, comunque, considerate anche le numerose cessazioni previste del triennio pari a circa 420 il rispetto delle condizioni previste dalla norma ovvero:**

- a) del parametro assunzionale derivante dal rapporto tra la spesa complessiva di personale e l'ammontare medio delle entrate complessive dell'ultimo triennio che risulta essere sempre ben al di sotto dell'80% e corrispondente per il 2017 al 54,98%; per il 2018 al 60,69% e per il 2019 al 63,76% (Rif. Tab. 4);
- b) dell'equilibrio finanziario riferito alla medesima tipologia di spesa per il triennio di riferimento in quanto per il triennio di riferimento:
  - o il parametro per gli anni 2017, 2018 e 2019 derivante dal rapporto tra la spesa complessiva di personale e l'ammontare medio del FOE dell'ultimo triennio, rimane costante al 90,41% (Rif. Tab. 4);
  - o il numero delle cessazioni effettive risultano superiori rispetto alle nuove assunzioni che si propongono. Tali cessazioni sono pari a circa 420 unità di personale (270 obbligatorie e 150 stimate e non obbligatorie).

Tab. 4

ANNO 2017		
	INIZIO ANNO	FINE ANNO
Rapporto Entrate Complessive in %	51,63%	54,98%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	432.648.400,00	460.709.550,00
Rapporto Entrate FOE / Spesa in %	84,90%	90,41%

  

ANNO 2018		
	INIZIO ANNO	FINE ANNO
Rapporto Entrate Complessive in %	60,69%	60,69%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	460.709.550,00	460.709.550,00
Rapporto Entrate FOE / Spesa in %	90,41%	90,41%

  

ANNO 2019		
	INIZIO ANNO	FINE ANNO
Rapporto Entrate Complessive in %	63,76%	63,76%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	460.709.550,00	460.699.200,00
Rapporto Entrate FOE / Spesa in %	90,41%	90,41%

Inoltre, come rappresentato nel dettaglio al paragrafo 3.4, al fine controllare al meglio gli effetti delle 265 nuove assunzioni proposte (al netto delle assunzioni obbligatorie appartenenti alle categorie protette), è stato verificato anche **il rispetto dei limiti previsti dalla normativa precedente** concernenti il divieto del superamento del costo dell'ultima dotazione organica approvata. Lo sviluppo del piano fabbisogno 2017 – 2019 così come proposto determina al termine del periodo di riferimento e costantemente per ciascun anno, **una disponibilità di costo di dotazione organica per il triennio pari ad oltre 35 milioni di euro.**

Di seguito viene descritta la **metodologia utilizzata** per la definizione dei **parametri** di cui alla precedente tabella 4.

In attesa della determinazione del costo medio annuo da parte dell'Organismo competente, il Piano di fabbisogno del personale del CNR è stato determinato tenendo conto del costo medio annuo di Ente "c.d. punto organico", calcolato per ciascun profilo, prendendo come riferimento il costo medio della qualifica del dirigente di ricerca del CNR.

Pertanto, i parametri che risultano dal rapporto tra le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento (determinate ai sensi dell'art. 9 comma 6 lettera c, prendendo in considerazione il **metodo del c.d. "punto organico"** che utilizza la media delle retribuzioni del personale rapportandolo alla media delle retribuzioni del profilo dirigente di ricerca) **Tabella 5** e la media delle entrate complessive dell'Ente dell'ultimo triennio evidenziata nella **Tabella 6 e 7**.

**Le "spese complessive" del personale dell'Ente sono calcolate**, come disposto dalla norma, "al netto di quelle sostenute per personale con contratto a tempo determinato la cui copertura sia stata assicurata da finanziamenti esterni di soggetti pubblici o privati", prendendo in

considerazione, pertanto, nel periodo di riferimento, le seguenti categorie di personale i cui oneri sono a carico del Fondo di finanziamento ordinario:

- personale a tempo indeterminato;
- personale a tempo determinato;
- personale con contratto di lavoro di diritto privato (Direttore Generale, Dirigenti incaricati e Direttori di Dipartimento e di Istituto).

**Tab. 5**

PTA 2017-2019	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	unità	costo	unità	costo	unità	costo
<b>U.d.P. / Costo</b>	7.632	460.709.550,00	7.658	460.709.550,00	7.700	460.699.200,00
U.d.P.ΠI.	7334	433.704.100,00	7360	433.704.100,00	7402	433.693.750,00
U.d.P. T.D. Rapp. 11 Fondi Ordinari	118	6.007.600,00	118	6.007.600,00	118	6.007.600,00
U.d.P. T.D. Rapp. 13 Fondi Ordinari	103	16.913.050,00	103	16.913.050,00	103	16.913.050,00
Riservati P.O.*	77	4.084.800,00	77	4.084.800,00	77	4.084.800,00

**Il metodo del c.d. “punto organico”** che utilizza la media delle retribuzioni rapportandolo alla media delle retribuzioni del profilo Dirigente di Ricerca, prende in considerazione i seguenti **criteri**:

1. Si determina il costo complessivo annuo del profilo interessato e per ogni fascia stipendiale esistente per il profilo stesso;
2. Il Costo complessivo annuo tiene conto di:
  - Retribuzione Parte Fissa
  - Retribuzione Parte Accessoria
  - Imposte ed oneri previdenziali ed assistenziali a carico Ente (32.4%)
  - TFR (5,98%);
3. Quindi viene determinata la **Media** retributiva sommando i valori ottenuti al punto 1 e dividendo per il totale delle u.d.p. appartenenti al profilo. La media è arrotondata al multiplo di mille più vicino;
4. Si fissa al valore di “1” (**punto organico**) per il profilo “Dirigente di Ricerca” il valore ottenuto al punto 3 per i valori corrispondenti al profilo “Dirigente di Ricerca”;
5. Vengono determinati i valori di “punto organico” degli altri profili mettendo a rapporto il valore ottenuto al punto 3 di ogni profilo con il valore ottenuto al punto 3 ottenuto per il profilo “Dirigente di Ricerca”;

6. Quindi, per determinare il costo di un determinato profilo si prende il valore ottenuto al punto 3 per il profilo "Dirigente di Ricerca" e lo si rapporta al valore ottenuto al punto 4 per il profilo oggetto di osservazione.

*Esempio di calcolo:*

Livello/Profilo	Fascia	U.d.P.	Costo Unitario	Costo Complessivo Annuo	Media del profilo	Punto Organico
I Livello Dirigente di Ricerca	1	-	76.520,33	-	115.000.000	1
	2	2	83.828,79	168.000,00		
	3	25	91.413,53	2.285.000,00		
	4	36	98.949,17	3.562.000,00		
	5	27	112.687,47	3.043.000,00		
	6	123	123.064,76	15.137.000,00		
	7	12	136.520,93	1.638.000,00		

Livello/Profilo	Fascia	U.d.P.	Costo Unitario	Costo Complessivo Annuo	Media del profilo	Punto Organico
III Livello Ricercatore	1	123	47.441,52	5.835.000,00	57.000.000	0,50
	2	1087	51.024,14	55.463.000,00		
	3	305	54.719,99	16.690.000,00		
	4	755	58.515,38	44.179.000,00		
	5	254	65.242,17	16.572.000,00		
	6	145	70.566,52	10.232.000,00		
	7	116	77.380,05	8.976.000,00		

Il valore di Punto Organico 0,50 per il III Livello - Ricercatore è ottenuto:  $57.000/115.000$   
 $\frac{\text{Media retributiva del profilo oggetto di osservazione}}{\text{Media retributiva del profilo "Dirigente di Ricerca"}}$

Quindi 10 Ricercatori (III Livello) avranno un costo in PTA:  $(115.000*0,50)*10$   
 $\text{Media retributiva del profilo "Dirigente di Ricerca"}$   
 \* *Punto Organico del profilo oggetto di osservazione*  
 \* *Numero di U. d. P.*

Considerato anche che il comma 5 del predetto decreto prevede che le entrate derivanti da finanziamenti esterni di soggetti pubblici e privati destinate al finanziamento delle spese per il personale a tempo determinato devono essere supportate da norme, accordi o convenzioni approvati dall'Organo di vertice che dimostrino la capacità a sostenere gli oneri finanziari assunti, **il denominatore del rapporto** per la determinazione del parametro riferito al 2018 e 2019 prende in considerazione la **media delle entrate che per il 2017 ed il 2018 corrispondono alle entrate certe risultanti per i medesimi anni dal bilancio di previsione pluriennale approvato** Tabella 6 e 7.



Tab. 6

Tabella delle media delle entrate complessive dell'Ente dell'ultimo triennio

Entrate Complessive	2013	2014	2015	2016 Preconsuntivo	Media (2014+2015+2016)	2017 da Bilancio Pluriennale	2018 da Bilancio Pluriennale	2019 da Bilancio Pluriennale
				Nuovo piano dei conti		Nuovo piano dei conti		
Titolo I - Trasferimenti	807.296.914,96	839.615.456,54	726.983.175,77	Titolo II -	751.938.540,22	Titolo II -	673.214.061,04	680.000.000,00
Titolo II - Compensi per prestazioni di servizi tecnico-scientifici	55.879.553,34	53.733.962,66	51.052.449,31	Titolo III	61.312.779,42	Titolo III	0,00	0,00
Titolo III - Entrate diverse	14.788.825,54	15.249.814,05	11.494.511,00	Titolo IV	81.182,40	Titolo IV	0,00	0,00
Titolo IV - Alienazioni patrimoniali e riscossione di crediti	1.530.386,30	1.339.805,00	38.092,15	Titolo VI	1.003.200,00	Titolo VI	0,00	0,00
Titolo V - Ricorso al mercato finanziario	8.000.000,00	0,00	0,00					
<b>TOTALE ENTRATE TITOLO I-V (al netto delle partite di giro)</b>	<b>887.495.680,14</b>	<b>909.939.038,25</b>	<b>789.568.228,23</b>		<b>814.335.702,04</b>	<b>837.947.656,17</b>	<b>673.214.061,04</b>	<b>680.000.000,00</b>
Titolo VI - Partite di Giro	340.906.064,07	342.001.462,35	364.459.931,60	Titolo IX - Partite di giro	320.094.098,82	Titolo IX - Partite di giro	0,00	0,00
<b>TOTALE GENERALE DELLE ENTRATE da consuntivo</b>	<b>1.228.401.744,21</b>	<b>1.251.940.500,60</b>	<b>1.154.028.159,83</b>		<b>1.134.429.800,86</b>		<b>673.214.061,04</b>	<b>680.000.000,00</b>

Entrate	Anno	Importo
Complessive	2013	887.495.680,14
Complessive	2014	909.939.038,25
Complessive	2015	789.568.228,23
Complessive	2016	814.335.702,04
Complessive	2017	673.214.061,04
Complessive	2018	680.000.000,00
Complessive	2019	683.180.000,00
FOE	2016	509.018.000,00
FOE	2017	509.590.262,00

Tab. 7

**PREVENTIVO FINANZIARIO DECISIONALE PLURIENNALE**  
**Parte Entrate**

Titoli /Tipologie/ Categorie		Previsioni di competenza		
Codice	Denominazione	2017	2018	2019
	Avanzo di amministrazione presunto	90.161.249,28	80.000.000,00	82.000.000,00
	Fondo iniziale di cassa			
	<b>Titolo 02 - Trasferimenti Correnti</b>			
	<i>Tipologia 02.01 - Trasferimenti correnti</i>			
02.01.01	Trasferimenti correnti da Amministrazioni pubbliche	602.469.553,06	605.000.000,00	610.000.000,00
02.01.02	Trasferimenti correnti da Famiglie	507.268,64	600.000,00	600.000,00
02.01.03	Trasferimenti correnti da Imprese	559.979,61	600.000,00	600.000,00
02.01.04	Trasferimenti correnti da Istituzioni Sociali Private	4.245.111,94	4.500.000,00	4.700.000,00
02.01.05	Trasferimenti correnti dall'Unione Europea e dal Resto del Mondo	32.624.051,31	35.000.000,00	32.000.000,00
	Totale Tipologia 02.01	640.405.964,56	645.700.000,00	647.900.000,00
	Totale Titolo 02	640.405.964,56	645.700.000,00	647.900.000,00
	<b>Titolo 03 - Entrate extratributarie</b>			
	<i>Tipologia 03.01 - Vendita di beni e servizi e proventi derivanti dalla gestione dei beni</i>			
03.01.01	Vendita di beni	80.846,60	100.000,00	100.000,00
03.01.02	Entrate dalla vendita e dall'erogazione di servizi	28.138.403,57	30.000.000,00	31.000.000,00
03.01.03	Proventi derivanti dalla gestione dei beni	135.510,02	200.000,00	180.000,00
	Totale Tipologia 03.01	28.354.760,19	30.300.000,00	31.280.000,00
	<i>Tipologia 03.05 - Rimborsi e altre entrate correnti</i>			
03.05.02	Rimborsi in entrata	4.453.336,29	4.000.000,00	4.000.000,00
	Totale Tipologia 03.05	4.453.336,29	4.000.000,00	4.000.000,00
	Totale Titolo 03	32.808.096,48	34.300.000,00	35.280.000,00
	<b>Titolo 06 - Accensione di prestiti</b>			
	<i>Tipologia 06.03 - Accensione mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine</i>			
06.03.01	Finanziamenti a medio lungo termine	0,00	0,00	0,00
	Totale Tipologia 06.03	0,00	0,00	0,00
	Totale Titolo 06	0,00	0,00	0,00
	Totale entrate al netto delle perdite di giro	673.214.061,04	680.000.000,00	683.180.000,00
	<b>Titolo 09 - Entrate per conto terzi e partite di giro</b>			
	<i>Tipologia 09.01 - Entrate per partite di giro</i>			
09.01.01	Altre ritenute	10.000.000,00	10.000.000,00	10.000.000,00
09.01.02	Ritenute su redditi da lavoro dipendente	350.000.000,00	350.000.000,00	350.000.000,00
09.01.99	Altre entrate per partite di giro	40.000.000,00	40.000.000,00	40.000.000,00
	Totale Tipologia 09.01	400.000.000,00	400.000.000,00	400.000.000,00
	Totale Titolo 09	400.000.000,00	400.000.000,00	400.000.000,00
	<b>TOTALE GENERALE DELLE ENTRATE</b>	1.073.214.061,04	1.080.000.000,00	1.083.180.000,00

Nelle tabelle 8, 9 e 10 che rappresentano lo sviluppo dell'intero piano di fabbisogno del personale per gli anni 2017 – 2018 e 2019 al fianco del parametro stabilito dalla normativa, per ciascun anno di riferimento, **viene riportato anche il parametro che prende in considerazione il rapporto tra le spese complessive di personale come sopra determinate e la media delle entrate del triennio riferite esclusivamente al Fondo di Finanziamento Ordinario (cfr. anche precedente Tab. 3).**

Come evidenziato nelle tabelle 8, 9 e 10, con il piano di fabbisogno proposto e per l'intero periodo di riferimento, il parametro suddetto resta invariato ed attesta il rispetto di quanto previsto dall'art. 9 comma 1 del decreto in argomento sulla base del quale **il piano di fabbisogno deve essere redatto con lo scopo di mantenere il "funzionamento delle attività e dei servizi" ed "assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, nel rispetto dei limiti massimi di tale tipologia di spesa".**



Tab. 9

Livello / Profilo	Personale in Servizio al 31.12.2017					Realizzazione programmi 2018													Calcolo Personale in Servizio									
	U.d.P. T.I.	U.d.P. T.D. Rapp. 11 Fondi Ordinari	U.d.P. T.D. Rapp. 13 Fondi Ordinari	Riservati P.O.*	Spesa Complessiva di competenza dell'anno di riferimento	Assunzioni										Passaggi di livello verticale e orizzontale			Personale in servizio al 1.1.2018	Cessazioni 2018	Personale in servizio al 31.12.2018 (P+B-C)	Personale in servizio al 31.12.2018 comprensivo di art. 15/52/65 art.54 (P1 + D)	Spesa Complessiva di competenza dell'anno di riferimento per il personale di cui a P3					
						Anni Precedenti					Anno Corrente					art. 15 - 2018 x Calcolo	art. 15 - 2018	art. 54 - 2018 x Calcolo						art. 54 - 2018	art. 52 (2018) art. 65 (2018)	art. 52 ai fini del calcolo	Art. 52-65 Non Realizzati	Totale Passaggi Vert. E Orizz. (f + g + h)
						Chiara Fama 2018 x Calcolo	Chiara Fama 2018	Cat. Prot. (2012-2016)	Cat. Prot. (2018)	Mobilità (2018)	budget 2010 - 2016	budget 2010 - 2016 x Calcolo	Budget 2010-2016 ancora Non Realizzati	budget 2018 Totale	(di cui Bandi Ris. A prog. Interne)													
(A)	(A1)	(A2)	(P2)	(m)	(n)	(n1)	(o)	(p)	(q)	(r)	(s)	(t)	(u)	(v)	(w)	(x)	(y)	(z)	(P)	(C)	(P1)	(P3)						
Direttore Generale	-	-	1	-	166.750,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	166.750,00				
Direttore Dipartimento	-	-	6	-	1.041.900,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	6	6	1.041.900,00				
DIRETTORE DI ISTITUTO	-	-	94	-	15.458.300,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	94	-	94	94	15.458.300,00				
DIRIGENTE INCARICATO	-	-	2	-	246.100,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	2	246.100,00				
DIRIGENTE DI I FASCIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
DIRIGENTE DI II FASCIA	5	-	-	-	615.250,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	5	5	615.250,00				
I livello - Dirigente di Ricerca	268	-	-	60	33.925.000,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	328	9	319	319	32.890.000,00				
I livello - Dirigente Tecnologo	31	2	-	4	3.808.800,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37	-	37	37	3.808.800,00				
II livello - Ricercatore	840	-	-	12	70.214.400,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	852	13	839	839	69.138.000,00				
II livello - I Tecnologo	94	3	-	1	7.473.850,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	98	1	97	97	7.396.800,00				
III livello - Ricercatore	2856	14	-	-	165.025.000,00	-	-	-	-	-	38	-	-	-	-	-	-	-	-	2870	12	2896	2896	166.520.000,00				
III livello - Tecnologo	419	39	-	-	25.808.300,00	-	-	-	-	-	11	-	-	-	-	-	-	-	-	458	2	467	467	26.315.450,00				
IV livello - Funzionario di Amministrazione	87	-	-	-	4.702.350,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	87	8	79	79	4.269.950,00				
V livello - Funzionario di Amministrazione	27	-	-	-	1.335.150,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	-	31	31	1.532.950,00				
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	716	-	-	-	38.699.800,00	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	716	19	697	697	37.672.850,00				
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	379	-	-	-	18.741.550,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	379	3	376	376	18.593.200,00				
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	498	41	-	-	24.174.150,00	-	-	-	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	539	1	564	564	25.295.400,00				
V livello - Collaboratore di Amministrazione	247	-	-	-	12.214.150,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	247	2	245	245	12.115.250,00				
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	163	-	-	-	7.310.550,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	163	2	161	161	7.220.850,00				
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	181	6	-	-	7.526.750,00	-	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	187	-	204	204	8.211.000,00				
VI livello - Operatore Tecnico	245	-	-	-	10.988.250,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	245	10	235	235	10.539.750,00				
VII livello - Operatore Tecnico	101	1	-	-	4.105.500,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	102	1	101	101	4.065.250,00				
VIII livello - Operatore Tecnico	111	12	-	-	4.526.400,00	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	123	1	138	138	5.078.400,00				
VII livello - Operatore di Amministrazione	50	-	-	-	2.012.500,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50	3	47	47	1.891.750,00				
VIII livello - Operatore di Amministrazione	16	-	-	-	588.800,00	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	-	17	17	625.600,00				
	<b>7334</b>	<b>118</b>	<b>103</b>	<b>77</b>	<b>460.709.550,00</b>	-	-	-	<b>35</b>	-	-	-	<b>78</b>	-	-	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>113</b>	-	<b>7.632</b>	<b>87</b>	<b>7.658</b>	<b>7.658</b>	<b>460.709.550,00</b>				
					<b>(CPO18 I)</b>																			<b>(CPO18 I)</b>				
Dirigenti	5	-	103	-	17.528.300,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	108	-	108	108	17.528.300,00				
Livelli I-III	4.508	58	-	77	306.255.350,00	-	-	-	-	-	49	-	-	-	-	-	-	-	-	4.643	37	4.655	4.655	306.069.050,00				
Livelli IV-VIII	2.821	60	-	-	136.925.900,00	-	-	-	35	-	-	-	29	-	-	29	29	64	-	2.881	50	2.895	2.895	137.112.200,00				

Metodo Punto Organico		Ipotesi Entrate da Bilancio	
Rapporto Entrate Complessive / Spesa	in %	60,69%	
Spesa del personale su Anno di Riferimento		460.709.550,00	
Rapporto Entrate FOE / Spesa	in %	90,41%	

Metodo Punto Organico		Ipotesi Entrate da Bilancio	
Rapporto Entrate Complessive / Spesa	in %	60,69%	
Spesa del personale su Anno di Riferimento		460.709.550,00	
Rapporto Entrate FOE / Spesa	in %	90,41%	

Livello / Profilo	Personale in Servizio al 31.12.2018					Realizzazione programmi 2019													Calcolo Personale in Servizio					
						Assunzioni								Passaggi di livello verticale e orizzontale					Personale in servizio al 1.1.2019	Cessazioni 2019	Personale in servizio al 31.12.2019 (P+B-C)	Personale in servizio al 31.12.2019 comprensivo di art. 15/52/65 art.54 (P1 + D)	Spesa Complessiva di competenza dell'anno di riferimento per il personale di cui a P3	
	Chiara Fama 2019 x Calcolo	Chiara Fama 2019	Cat. Prot. (2012-2016)	Cat. Prot. (2019)	Mobilità (2019)	Anni Precedenti			Anno Corrente					art. 15 2019 x Calcolo	art. 15 2019	art. 54 2019 x Calcolo	art. 54 2019	art. 52 (2019) - art. 65 (2019)						art. 52 ai fini del calcolo
						budget 2010 - 2016	budget 2010 - 2016 x Calcolo	Budget 2010-2016 ancora Non Realizzati	budget 2019 Prog.to Totale	(di cui Bandi Ris. A prog. Interne)	budget 2019 Prog.to Totale da autorizzare	budget 2019 x Calcolo	Budget 2019 Non Realizzati						Totale Assunzioni 2019 (m+n+n1+o+p+q)					
(A)	(A1)	(A2)	(P2)	Spesa Complessiva di competenza dell'anno di riferimento	(m)	(n)	(n1)	(o)	(p)				(n)	(B)	(f)	(g)		(h)	(D)	(P)	(C)	(P1)	(P3)	
Direttore Generale	-	-	1	-	166.750,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	166.750,00
Direttore Dipartimento	-	-	6	-	1.041.900,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	6	6	1.041.900,00
DIRETTORE DI ISTITUTO	-	-	94	-	15.458.300,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	94	-	94	94	15.458.300,00
DIRIGENTE INCARICATO	-	-	2	-	246.100,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	2	246.100,00
DIRIGENTE DI I FASCIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DIRIGENTE DI II FASCIA	5	-	-	-	615.250,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	5	5	615.250,00
I livello - Dirigente di Ricerca	259	-	-	60	32.890.000,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	319	13	306	306	31.395.000,00
I livello - Dirigente Tecnologo	31	2	-	4	3.808.800,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37	3	34	34	3.491.400,00
II livello - Ricercatore	827	-	-	12	69.138.000,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	839	23	816	816	67.233.600,00
II livello - Tecnologo	93	3	-	1	7.396.800,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	97	8	89	89	6.780.400,00
III livello - Ricercatore	2882	14	-	-	166.520.000,00	-	-	-	-	-	-	55	55	55	55	-	-	-	-	2896	25	2926	2926	168.245.000,00
III livello - Tecnologo	428	39	-	-	26.315.450,00	-	-	-	-	-	-	16	16	16	16	-	-	-	-	467	4	479	479	26.991.650,00
IV livello - Funzionario di Amministrazione	79	-	-	-	4.269.950,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	79	2	77	77	4.161.850,00
V livello - Funzionario di Amministrazione	31	-	-	-	1.532.950,00	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	31	-	33	33	1.631.850,00
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	697	-	-	-	37.672.850,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	697	8	689	689	37.240.450,00
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	376	-	-	-	18.593.200,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	376	4	372	372	18.395.400,00
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	523	41	-	-	25.295.400,00	-	-	24	-	-	-	32	32	32	56	-	-	-	-	564	1	619	619	27.762.150,00
V livello - Collaboratore di Amministrazione	245	-	-	-	12.115.250,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	245	-	245	245	12.115.250,00
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	161	-	-	-	7.220.850,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	161	1	160	160	7.176.000,00
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	198	6	-	-	8.211.000,00	-	-	12	-	-	-	-	-	12	-	-	-	-	-	204	-	216	216	8.694.000,00
VI livello - Operatore Tecnico	235	-	-	-	10.539.750,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	235	9	226	226	10.136.100,00
VII livello - Operatore Tecnico	100	1	-	-	4.065.250,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	101	2	99	99	3.984.750,00
VIII livello - Operatore Tecnico	126	12	-	-	5.078.400,00	-	-	6	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	138	-	144	144	5.299.200,00
VII livello - Operatore di Amministrazione	47	-	-	-	1.891.750,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	47	2	45	45	1.811.250,00
VIII livello - Operatore di Amministrazione	17	-	-	-	625.600,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	-	17	17	625.600,00
<b>Totale</b>	<b>7960</b>	<b>118</b>	<b>103</b>	<b>77</b>	<b>460.709.550,00</b>	-	-	44	-	-	-	-	-	103	103	103	147	-	-	7.658	105	7.700	7.700	460.699.200,00
					(CP019 I)																			(CP019 II)
Dirigenti	5	-	103	-	17.528.300,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	108	-	108	108	17.528.300,00
Livelli I-III	4.520	58	-	77	306.069.050,00	-	-	-	-	-	-	-	-	71	71	71	71	-	-	4.655	76	4.650	4.650	304.137.050,00
Livelli IV-VIII	2.835	60	-	-	137.112.200,00	-	-	44	-	-	-	-	-	32	32	32	76	-	-	2.895	29	2.942	2.942	139.033.850,00

Metodo Punto Organico	
Ipotesi Entrate da Bilancio	
Rapporto Entrate Complessive / Spesa	in % <b>63,76%</b>
Spesa del personale su Anno di Riferimento	<b>460.709.550,00</b>
Rapporto Entrate FOE / Spesa	in % <b>90,41%</b>

Metodo Punto Organico	
Ipotesi Entrate da Bilancio	
Rapporto Entrate Complessive / Spesa	in % <b>63,76%</b>
Spesa del personale su Anno di Riferimento	<b>460.699.200,00</b>
Rapporto Entrate FOE / Spesa	in % <b>90,41%</b>

\* Personale con contratto di Diritto Privato in aspettativa in quanto nei ruoli dell'Ente

### **3.3. Il fabbisogno di personale e le esigenze di finanziamento per il sostenimento delle procedure di stabilizzazione**

**I 265 nuovi posti che vengono proposti all'approvazione del Consiglio di amministrazione, determinati nel pieno rispetto della nuova normativa tenendo conto dei parametri di riferimento e della necessità di realizzare l'equilibrio finanziario, soddisfano solo in minima parte le esigenze funzionali dell'Ente rendendo insoddisfacente la politica di stabilizzazione dettata dal Dlgs 75/2017.**

In particolare ai sensi del **comma 1** dell'art. 20 *“Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione (28/8/2015);*
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.”*

Ai sensi del **comma 2** dell'art. 20, inoltre, *“Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*

- a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;*
- b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.”*

**Quindi, volendo utilizzare gli strumenti offerti dal Dlgs 75/2017 di superamento del precariato, il CNR, ai sensi del comma 1, potrebbe proporre assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato per stimati n. 1.138 posti di cui alla Tab. 11 sotto rappresentata che**

necessitano, tuttavia, per poter essere realizzati, mantenendo costante il principio dell'equilibrio finanziario, di un incremento stimato in termini di FOE pari a complessivi **50.910.995,44 Euro**. Ai fini della determinazione del fabbisogno finanziario per dare completa attuazione alla disposizione normativa, sono comprese nel calcolo anche 105 posizioni attualmente corrispondenti a personale a tempo determinato assunto per chiamata diretta ed in possesso della anzianità utile ai fini della stabilizzazione. Relativamente a tale tipologia, si attendono comunque indicazioni e chiarimenti in merito da parte degli Organi vigilanti.

Tabella 11 per l'attuazione del comma 1

Tipo Chiamata	Livello e Profilo	U.d.P.	Costo (Fisso+Accessorio+ Oneri 38.38% <sup>9</sup> )
Concorso Pubblico	II livello - I Ricercatore	3	176.646,06
	III livello - Ricercatore	398	18.436.932,27
	I livello - Dirigente Tecnologo	-	-
	II livello - I Tecnologo	1	58.882,02
	III livello - Tecnologo	180	8.338.311,08
	V livello - Funzionario di Amministrazione	11	529.878,77
	V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	1	48.951,65
	VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	297	12.979.056,98
	VII livello - Collaboratore di Amministrazione	78	3.055.969,83
	VII livello - Operatore Tecnico	2	81.430,21
	VIII livello - Operatore Tecnico	58	2.069.350,68
	VIII livello - Operatore di Amministrazione	4	146.781,71
	<b>Totale</b>	<b>1.033</b>	<b>45.922.191,25</b>
Solo Contratti a Chiamata Diretta	II livello - I Ricercatore	2	117.764,04
	III livello - Ricercatore	59	2.733.113,07
	I livello - Dirigente Tecnologo	2	154.646,96
	II livello - I Tecnologo	3	176.646,06
	III livello - Tecnologo	39	1.806.634,07
<b>Totale</b>	<b>105</b>	<b>4.988.804,19</b>	
<b>Totale generale</b>	<b>1.138</b>	<b>50.910.995,44</b>	

Con riferimento al comma 2, inoltre, **in attesa dei chiarimenti da parte degli Organismi vigilanti in merito alle fattispecie contrattuali** i cui titolari rientrano tra gli aventi diritto alla partecipazione ai bandi con riserva di posti nella misura del 50%, al CNR risultano **n. 1.496 unità** che potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione del predetto comma come rappresentate nella sottostante **Tab. 12**. Nella stima è compreso anche il personale con contratto a tempo determinato inferiore a tre anni (n. 215 unità) che abbia maturato l'anzianità complessiva richiesta dalla norma con i periodi di attività svolti nella forma di contratti di lavoro flessibile.



Per consentire ai potenziali aventi diritto di partecipare ai bandi con **riserva di posti nella misura del 50%**, il CNR dovrà **mettere a bando almeno 1496 posizioni**. Per mantenere costante il principio dell'equilibrio finanziario, l'incremento in termini di FOE è stimato in circa ulteriori 69.300.629,00 corrispondenti per l'appunto alle n. 1496 posizioni.

Tabella 12 per l'attuazione del comma 2

**Contratti di lavoro flessibile con anzianità utile maggiore o uguale a 3 anni  
(Periodo 1.1.2010 - 31.12.2017)**

<b>Profilo di Riferimento</b>	<b>Livello e Profilo</b>	<b>U.d.P.</b>	<b>Costo (Fisso+Accessorio+O neri 38.38%)</b>
III livello - Ricercatore	Contratti di lavoro flessibile (non sono conteggiati i T.D. che hanno svolto periodi con contratto di lavoro flessibile)	1.281	59.340.980,49
	Personale a T.D. che raggiunge i 3 anni con contratti di lavoro flessibile	215	9.450.085,89
<b>Totale Generale</b>		<b>1.496</b>	<b>69.300.629,83</b>

**Per dare integrale attuazione al comma 1 ed al comma 2 del Dlgs 75/2017, sarebbe pertanto necessario un incremento stimato del Fondo di finanziamento ordinario pari a circa Euro 120.211.000,00 .**

### 3.4. La dotazione organica al 31/12/2016 ed il confronto con il nuovo Piano

La pianificazione delle risorse umane dell'Ente ed il monitoraggio, in corso d'anno, non tengono in considerazione i limiti numerici e finanziari anche riferiti alla dotazione organica imposti precedentemente dalle norme sulla consistenza del personale.

Tuttavia, ai fini di una ulteriore valutazione amministrativo – contabile riguardante la proposta di nuove assunzioni nonché di un accurato monitoraggio della dinamica della spesa riferita all'intera programmazione del periodo 2017 - 2019, si ritiene utile fornire una tabella per ciascun anno del Piano che evidenzia per livello e profilo: dell'**ultima dotazione organica approvata (anno 2016)** con specifica delle unità e del **costo della stessa**; il personale in servizio al 31 dicembre 2016 ed il relativo costo; il **costo dei posti di dotazione di organica coperti al 31/12 di ciascun anno**, con il dettaglio delle variazioni intervenute per cessazioni e nuove assunzioni (compresi i passaggi di livello o le variazioni di profilo) e relativo costo; le variazioni di costo del fabbisogno complessivo rispetto al costo di dotazione organica nonché rispetto al costo del personale in servizio al 31/12.

Lo sviluppo del piano fabbisogno 2017 – 2019 così come proposto determina al termine del periodo di riferimento e costantemente per ciascun anno, **una disponibilità di costo di dotazione organica per il triennio pari ad oltre 35 milioni di euro.**

Tab. 13

Livello / Profilo	Dotazione Organica Approvata al 31.12.2016		Personale in Servizio al 31.12.2016			Realizzazione programmi 2017										
	U.d.P.	costo	U.d.P. T.I.	Riservati P.O.*	Costo	Assunzioni Ordinarie	Pass. Verticale Art.15	Pass. Verticale Art.54	Assunzioni Categorie Protette	Cessazioni 2017	Personale in servizio al 31.12.2017 comprensivo di art. 15/52/65 art.54	Costo dei posti di dotazione organica coperti al 31.12.2017	Capienza Finanziaria di Dotazione Organica			
													Valore Fin.	%	U.d.P.	% U.d.P.
DIRIGENTE DII FASCIA	2	235.142,02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-235.142,02	-100,00%	-2	-100,00%
DIRIGENTE DII FASCIA	10	603.500,80	3	-	181.050,23	2	-	-	-	-	5	301.750,39	-301.750,41	-50,00%	-5	-50,00%
I livello - Dirigente di Ricerca	479	34.568.084,01	225	60	20.567.649,25	35	21	-	-	13	328	23.670.838,43	-10.897.245,58	-31,52%	-151	-31,52%
I livello - Dirigente Tecnologo	59	4.257.864,21	25	4	2.092.848,52	6	-	-	-	-	35	2.525.851,66	-1.732.012,55	-40,68%	-24	-40,68%
II livello - Ricercatore	1.023	57.207.991,17	777	12	44.122.295,06	36	29	-	-	6	848	47.421.680,88	-9.786.310,29	-17,11%	-175	-17,11%
II livello - I Tecnologo	104	5.815.866,16	99	1	5.592.179,35	3	-	-	-	4	99	5.536.257,56	-279.608,60	-4,81%	-5	-4,81%
III livello - Ricercatore	3.010	131.921.076,00	2771	-	121.446.287,62	158	-50	-	-	9	2870	127.976.600,46	-3.944.475,54	-2,99%	-140	-4,65%
III livello - Tecnologo	413	18.100.798,80	343	-	15.032.867,79	63	-	-	-	1	405	17.750.179,17	-350.619,63	-1,94%	-8	-1,94%
IV livello - Funzionario di Amministrazione	92	3.515.332,88	80	-	3.056.810,88	-	-	13	-	6	87	3.324.281,83	-191.051,05	-5,43%	-5	-5,43%
V livello - Funzionario di Amministrazione	38	1.318.761,88	37	-	1.284.057,80	3	-	-13	-	-	27	937.015,15	-381.746,73	-28,95%	-11	-28,95%
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	727	27.778.771,78	554	-	21.168.415,34	-	-	178	-	16	716	27.358.457,37	-420.314,41	-1,51%	-11	-1,51%
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	443	15.373.987,18	433	-	15.026.946,68	1	-	-51	-	4	379	13.152.916,38	-2.221.070,80	-14,45%	-64	-14,45%
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	581	18.472.366,29	493	-	15.674.487,32	113	-	-127	20	1	498	15.833.457,78	-2.638.908,51	-14,29%	-83	-14,29%
V livello - Collaboratore di Amministrazione	221	7.669.641,46	186	-	6.454.993,26	-	-	63	-	2	247	8.571.953,42	+902.311,96	+10,53%	26	+10,53%
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	162	5.150.642,58	161	-	5.118.848,80	-	-	3	-	1	163	5.182.436,99	+31.794,41	+0,61%	1	+0,61%
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	241	7.022.496,59	227	-	6.614.551,84	13	-	-66	8	1	181	5.274.158,07	-1.748.338,52	-24,90%	-60	-24,90%
VI livello - Operatore Tecnico	249	7.916.728,41	208	-	6.613.171,12	-	-	46	-	9	245	7.789.552,52	-127.175,89	-1,61%	-4	-1,61%
VII livello - Operatore Tecnico	115	3.350.983,85	113	-	3.292.706,42	-	-	-11	-	1	101	2.943.038,48	-407.945,37	-12,17%	-14	-12,17%
VIII livello - Operatore Tecnico	142	3.901.252,62	125	-	3.434.200,68	13	-	-35	8	-	111	3.049.570,20	-851.682,42	-21,83%	-31	-21,83%
VII livello - Operatore di Amministrazione	47	1.369.532,53	46	-	1.340.393,76	-	-	7	-	3	50	1.456.949,74	+87.417,21	+6,00%	3	+6,00%
VIII livello - Operatore di Amministrazione	21	576.945,81	17	-	467.051,29	5	-	-7	2	1	16	439.577,69	-137.368,12	-23,81%	-5	-23,81%
	<b>8.179</b>	<b>356.127.767,03</b>	<b>6923</b>	<b>77</b>	<b>298.581.813,02</b>	<b>451</b>	<b>0</b>		<b>38</b>	<b>78</b>	<b>7411</b>	<b>320.496.524,17</b>	<b>-35.631.242,86</b>		<b>-768</b>	
Dirigenti	12	838.642,82	3	-	181.050,23	2	-	-	-	-	5	301.750,39	-536.892,43		-7	
Livelli I-III	5088	251.871.680,35	4240	77	208.854.127,60	301	-	-	-	33	4585	224.881.408,16	-26.990.272,19		-503	
Livelli IV-VIII	3079	103.417.443,86	2680	-	89.546.635,19	148	-	-	38	45	2821	95.313.365,62	-8.104.078,24		-258	

Tab. 14

Livello / Profilo	Dotazione Organica Approvata al 31.12.2016		Personale in Servizio al 31.12.2016			Realizzazione programmi 2017 e 2018										
	U.d.P.	costo	U.d.P. T.I.	Riservati P.O.*	Costo	Assunzioni Ordinarie (2017 e 2018)	Pass. Verticale Art.15 (2017 e 2018)	Pass. Verticale Art.54 (2017 e 2018)	Assunzioni Categorie Protette (2017 e 2018)	Cessazioni 2017 e 2018	Personale in servizio al 31.12.2018 comprensivo di art. 15/52/65 art.54	Costo dei posti di dotazione organica coperti al 31.12.2017	Capienza Finanziaria di Dotazione Organica			
													Valore Fin.	%	U.d.P.	% U.d.P.
DIRIGENTE DI I FASCIA	2	235.142,02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	235.142,02	-100,00%	-2	-100,00%
DIRIGENTE DI II FASCIA	10	603.500,80	3	-	181.050,23	2	-	-	-	5	301.750,39	301.750,41	-50,00%	-5	-50,00%	
I livello - Dirigente di Ricerca	479	34.568.084,01	225	60	20.567.649,25	35	21	-	-	319	23.021.333,72	11.546.750,29	-33,40%	-160	-33,40%	
I livello - Dirigente Tecnologo	59	4.257.864,21	25	4	2.092.848,52	6	-	-	-	35	2.525.851,66	1.732.012,55	-40,68%	-24	-40,68%	
II livello - Ricercatore	1.023	57.207.991,17	777	12	44.122.295,06	36	29	-	-	835	46.694.697,56	10.513.293,61	-18,38%	-188	-18,38%	
II livello - Tecnologo	104	5.815.866,16	99	1	5.592.179,35	3	-	-	-	98	5.480.335,76	335.530,40	-5,77%	-6	-5,77%	
III livello - Ricercatore	3.010	131.921.076,00	2771	-	121.446.287,62	196	-50	-	-	2896	129.116.118,13	2.804.957,87	-2,13%	-114	-3,79%	
III livello - Tecnologo	413	18.100.798,80	343	-	15.032.867,79	74	-	-	-	414	18.144.627,60	+ 43.828,80	+0,24%	1	+0,24%	
IV livello - Funzionario di Amministrazione	92	3.515.332,88	80	-	3.056.810,88	-	-	13	-	79	3.018.600,74	496.732,14	-14,13%	-13	-14,13%	
V livello - Funzionario di Amministrazione	38	1.318.761,88	37	-	1.284.057,80	3	-	-13	4	31	1.075.832,21	242.929,67	-18,42%	-7	-18,42%	
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	727	27.778.771,78	554	-	21.168.415,34	-	-	178	-	697	26.632.464,78	1.146.307,00	-4,13%	-30	-4,13%	
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	443	15.373.987,18	433	-	15.026.946,68	1	-	-51	7	376	13.048.803,58	2.325.183,60	-15,12%	-67	-15,12%	
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	581	18.472.366,29	493	-	15.674.487,32	123	-127	-	36	2	523	16.628.310,08	1.844.056,21	-9,98%	-58	-9,98%
V livello - Collaboratore di Amministrazione	221	7.669.641,46	186	-	6.454.993,26	-	-	63	-	245	8.502.544,89	+ 832.903,43	+9,80%	24	+9,80%	
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	162	5.150.642,58	161	-	5.118.848,80	-	-	3	-	161	5.118.848,80	31.793,78	-0,62%	-1	-0,62%	
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	241	7.022.496,59	227	-	6.614.551,84	22	-66	16	1	198	5.769.520,99	1.252.975,60	-17,84%	-43	-17,84%	
VI livello - Operatore Tecnico	249	7.916.728,41	208	-	6.613.171,12	-	-	46	19	235	7.471.611,60	445.116,81	-5,62%	-14	-5,62%	
VII livello - Operatore Tecnico	115	3.350.983,85	113	-	3.292.706,42	-	-	-11	-	100	2.913.899,49	437.084,36	-13,04%	-15	-13,04%	
VIII livello - Operatore Tecnico	142	3.901.252,62	125	-	3.434.200,68	23	-35	-	14	1	126	3.461.674,28	439.578,34	-11,27%	-16	-11,27%
VII livello - Operatore di Amministrazione	47	1.369.532,53	46	-	1.340.393,76	-	-	7	-	6	47	1.369.532,76	+ 0,23	+0,00%	-	+0,00%
VIII livello - Operatore di Amministrazione	21	576.945,81	17	-	467.051,29	5	-7	-	3	1	17	467.051,29	109.894,52	-19,05%	-4	-19,05%
	<b>8.179</b>	<b>356.127.767,03</b>	<b>6923</b>	<b>77</b>	<b>298.581.813,02</b>	<b>529</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>73</b>	<b>165</b>	<b>7437</b>	<b>320.763.410,33</b>	<b>- 35.364.356,70</b>		<b>-742</b>	
Dirigenti	12	838.642,82	3	-	181.050,23	2	-	-	-	-	5	301.750,39	536.892,43	-37	-7	
Livelli I-III	5088	251.871.680,35	4240	77	208.854.127,60	350	-	-	-	70	4597	224.982.964,44	26.888.715,91	-9,91%	-491	-9,91%
Livelli IV-VIII	3079	103.417.443,86	2680	-	89.546.635,19	177	-	-	73	95	2835	95.478.695,50	7.938.748,36	-7,44%	-244	-7,44%

Tab. 15

Livello / Profilo	Dotazione Organica Approvata al 31.12.2016		Personale in Servizio al 31.12.2016			Realizzazione programmi 2017,2018 e 2019										
	U.d.P.	costo	U.d.P. T.I.	Riservati P.O.*	Costo	Assunzioni Ordinarie (2017,2018 e 2019)	Pass. Verticale Art.15 (2017,2018 e 2019)	Pass. Verticale Art.54 (2017,2018 e 2019)	Assunzioni Categorie Protette (2017,2018 e 2019)	Cessazioni 2017,2018 e 2019	Personale in servizio al 31.12.2019 comprensivo di art. 15/52/65 art.54	Costo dei posti di dotazione organica coperti al 31.12.2017	Capienza Finanziaria di Dotazione Organica			
													Valore Fin.	%	U.d.P.	% U.d.P.
DIRIGENTE DI I FASCIA	2	235.142,02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	235.142,02	-100,00%	-2	-100,00%
DIRIGENTE DI II FASCIA	10	603.500,80	3	-	181.050,23	2	-	-	-	5	301.750,39	301.750,41	-50,00%	-5	-50,00%	
I livello - Dirigente di Ricerca	479	34.568.084,01	225	60	20.567.649,25	35	21	-	-	35	306	22.083.160,25	12.484.923,76	-36,12%	-173	-36,12%
I livello - Dirigente Tecnologo	59	4.257.864,21	25	4	2.092.848,52	6	-	-	-	3	32	2.309.350,09	1.948.514,12	-45,76%	-27	-45,76%
II livello - Ricercatore	1.023	57.207.991,17	777	12	44.122.295,06	36	29	-	-	42	812	45.408.496,31	11.799.494,86	-20,63%	-211	-20,63%
II livello - Tecnologo	104	5.815.866,16	99	1	5.592.179,35	3	-	-	-	13	90	5.032.961,41	782.904,75	-13,46%	-14	-13,46%
III livello - Ricercatore	3.010	131.921.076,00	2771	-	121.446.287,62	251	-50	-	-	46	2926	130.430.946,22	1.490.129,78	-1,13%	-84	-2,79%
III livello - Tecnologo	413	18.100.798,80	343	-	15.032.867,79	90	-	-	-	7	426	18.670.558,83	+ 569.760,03	+3,05%	13	+3,05%
IV livello - Funzionario di Amministrazione	92	3.515.332,88	80	-	3.056.810,88	-	-	13	-	16	77	2.942.180,47	573.152,41	-16,30%	-15	-16,30%
V livello - Funzionario di Amministrazione	38	1.318.761,88	37	-	1.284.057,80	3	-	-13	6	33	1.145.240,74	173.521,14	-13,16%	-5	-13,16%	
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	727	27.778.771,78	554	-	21.168.415,34	-	-	178	-	43	689	26.326.783,69	1.451.988,09	-5,23%	-38	-5,23%
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	443	15.373.987,18	433	-	15.026.946,68	1	-	-51	-	11	372	12.909.986,52	2.464.000,66	-16,03%	-71	-16,03%
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	581	18.472.366,29	493	-	15.674.487,32	155	-127	-	36	3	578	18.376.985,14	95.381,15	-0,52%	-3	-0,52%
V livello - Collaboratore di Amministrazione	221	7.669.641,46	186	-	6.454.993,26	-	-	63	-	4	245	8.502.544,89	+ 832.903,43	+9,80%	24	+9,80%
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	162	5.150.642,58	161	-	5.118.848,80	-	-	3	-	4	160	5.087.054,71	63.587,87	-1,23%	-2	-1,23%
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	241	7.022.496,59	227	-	6.614.551,84	22	-66	16	1	210	6.119.188,92	903.307,67	-12,86%	-31	-12,86%	
VI livello - Operatore Tecnico	249	7.916.728,41	208	-	6.613.171,12	-	-	46	28	226	7.185.464,78	731.263,63	-9,24%	-23	-9,24%	
VII livello - Operatore Tecnico	115	3.350.983,85	113	-	3.292.706,42	-	-	-11	-	4	98	2.855.621,50	495.362,35	-14,78%	-17	-14,78%
VIII livello - Operatore Tecnico	142	3.901.252,62	125	-	3.434.200,68	23	-35	-	20	1	132	3.626.515,91	274.736,71	-7,04%	-10	-7,04%
VII livello - Operatore di Amministrazione	47	1.369.532,53	46	-	1.340.393,76	-	-	7	-	8	45	1.311.254,77	58.277,76	-4,26%	-2	-4,26%
VIII livello - Operatore di Amministrazione	21	576.945,81	17	-	467.051,29	5	-7	-	3	1	17	467.051,29	109.894,52	-19,05%	-4	-19,05%
	<b>8.179</b>	<b>356.127.767,03</b>	<b>6923</b>	<b>77</b>	<b>298.581.813,02</b>	<b>632</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>117</b>	<b>270</b>	<b>7479</b>	<b>321.093.096,84</b>	<b>- 35.034.670,19</b>		<b>-700</b>	
Dirigenti	12	838.642,82	3	-	181.050,23	2	-	-	-	-	5	301.750,39	536.892,43	-37	-7	
Livelli I-III	5088	251.871.680,35	4240	77	208.854.127,60	421	-	-	-	146	4592	223.935.473,12	27.936.207,23	-12,47%	-496	-12,47%
Livelli IV-VIII	3079	103.417.443,86	2680	-	89.546.635,19	209	-	-	117	124	2882	96.855.873,34	6.561.570,52	-6,77%	-197	-6,77%

### **3.5. Dematerializzazione**

#### **3.5.1. Attuazione del processo di dematerializzazione**

L'obiettivo generale di digitalizzazione di tutti i processi amministrativi, rientra tra le priorità strategiche previste dall'Ente per il triennio 2017-2019.

La dematerializzazione costituisce una delle linee di azione più significative per la riduzione della spesa pubblica, in termini sia di risparmi diretti (carta, spazi, ecc.), sia di risparmi indiretti (tempo, efficienza, ecc.) ed è uno dei temi centrali della Riforma della Pubblica amministrazione.

In ambito CNR, al fine di semplificare i procedimenti amministrativi e renderli più efficienti, già dal 2007 è stata attivata l'applicazione denominata SIPER (Servizi In linea per il PERSONALE). Al fine di ottemperare alle previsioni in materia, implementando l'applicativo SIPER, si sta provvedendo all'informatizzazione di diversi processi, alcuni dei quali già pienamente operativi ed altri in fase di predisposizione, consentendo l'invio e la ricezione on-line anche di documenti a rilevanza giuridico-amministrativa.

#### **3.5.2. Dematerializzazione delle procedure concorsuali**

In relazione alle procedure concorsuali, già da diversi anni, l'Ente ha messo a punto un nuovo processo di gestione dei flussi informativi caratterizzato dall'acquisizione digitale di tutta la gestione corrente relativa ai concorsi e procedure selettive di pertinenza dell'Amministrazione centrale. Nel triennio di riferimento si prevede di estendere il sistema di acquisizione on-line delle candidature per il reclutamento del personale a tutti gli altri processi gestiti direttamente dalle strutture della rete scientifica (bandi per reclutamento a tempo determinato, assegni di ricerca, borse di studio, tirocini), sulla base della sperimentazione pilota iniziata nel 2016.

Si procederà altresì ad implementare, ottimizzare e aggiornare le nuove funzionalità introdotte nella procedura "selezioni online" per la gestione informatizzata di alcune fasi dei procedimenti selettivi e tali ausili verranno messi a disposizione di tutte le strutture CNR nell'ottica di migliorare e uniformare su tutto il territorio nazionale la gestione delle procedure.

Sono stati e saranno effettuati ulteriori interventi finalizzati a razionalizzare la banca dati informatizzata contenente ogni notizia utile relativa ai candidati, che permette una gestione più rapida ed efficace della procedura e della comunicazione con i candidati medesimi. Ciò costituisce un contributo di rilievo alla semplificazione e all'economicità delle procedure per l'amministrazione e per il cittadino, nel rispetto dell'imparzialità e della trasparenza.

La banca dati verrà integrata nel nuovo sistema informatizzato di tutto il personale CNR in fase di implementazione.

### **3.5.3. La dematerializzazione della gestione del personale già attuata tramite SIPER**

**Cedolini** - Il D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, recante “*Codice dell'amministrazione digitale*”, ha introdotto disposizioni volte ad un progressivo incremento nella Pubblica Amministrazione della gestione documentale informatizzata ed alla conseguente sostituzione dei supporti cartacei in favore di documenti informatici. Il processo di dematerializzazione, ha avuto tra i primi effetti tangibili presso il nostro Ente, l'introduzione - nel 2006 - del cedolino paga in formato .pdf consultabile su sito web.

**CUD** - Nell'ottica di attuazione del processo di dematerializzazione previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale sono stati resi disponibili i modelli CUD per anno di riferimento.

**Detrazioni d'Imposta** - La legge finanziaria 2008 ha stabilito che il lavoratore dipendente, per beneficiare delle detrazioni di imposta di cui agli artt. 12 e 13 del DPR 917/1986 (TUIR), deve dichiarare annualmente di averne diritto, indicando le condizioni di spettanza nonché il codice fiscale delle persone per cui si usufruisce delle detrazioni (cfr. Circolare Agenzia delle Entrate n. 15/E del 5 marzo 2008 ed art. 23 comma 2 lettera a) del DPR 600/1973). In relazione a tale previsione, per poter assolvere compiutamente ed in tempi brevi ai conseguenti adempimenti obbligatori, è stato predisposto, con effetto a partire dall'anno d'imposta 2008, un nuovo procedimento informatico che consente al personale CNR di inviare in tempo reale al CNR la dichiarazione annuale delle detrazioni d'imposta, comunicando telematicamente i dati del proprio nucleo familiare e quelli delle detrazioni fiscali, con le eventuali variazioni. Il nuovo procedimento ha sostituito quello precedentemente utilizzato tramite moduli cartacei.

**Telelavoro** - In attuazione di quanto stabilito dall'art. 21 del CCNL del 21 febbraio 2002 e dell'art. 19 del CCNL del 13 maggio 2009 in data 31 marzo 2010, con deliberazione n. 65/2010, il Consiglio di Amministrazione ha approvato uno specifico “Disciplinare per l'applicazione del Telelavoro nel CNR.

In riferimento a quanto disposto dall'art. 3 del Disciplinare, si è concluso il procedimento per l'assegnazione dei contratti di Telelavoro, relativamente al biennio 2011 - 2012 tramite l'ausilio di una apposita procedura informatica disponibile alla voce applicativa “Telelavoro” presente in SIPER, che consente di predisporre telematicamente i documenti e le comunicazioni previsti.

**Legge 104** - La legge 4 novembre 2010 n. 183, in vigore dal 24 novembre 2010, ha introdotto con l'art. 24 significative innovazioni nell'ambito della disciplina per l'ammissione ai benefici di

cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992, nonché allo stesso regime di fruizione dei permessi per assistenza a persone con disabilità grave riconosciuta ai sensi dell'art. 3, co. 3, della stessa legge. Peraltro, l'art. 24 della predetta legge n. 183/2010 ha disposto l'istituzione di una banca dati informatica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica per la raccolta e gestione dei dati di fruizione dei permessi predetti come comunicato con Circolare CNR n. 3/2011 del 20/01/2011.

Per ottemperare alle suddette prescrizioni è stata attivata una procedura telematica per la compilazione e la trasmissione delle domande per la richiesta di ammissione ai benefici ex art. 33 della L. 104/1992 tramite l'applicazione SIPER. Ciò consente che tutti i dati acquisiti siano direttamente recepiti dal programma di gestione per essere poi trasmessi conformemente alla richiesta del Dipartimento della Funzione Pubblica.

**Contributo Asili nido** – con la circolare CNR n. 25/2011 del 28 luglio 2011 è stata comunicata l'attivazione della nuova procedura informatica che consente al dipendente CNR di compilare, stampare e trasmettere la domanda per l'attribuzione dei contributi per asili nido.

**Sussidi** - con la circolare CNR n. 43/2011 del 21 novembre 2011 sono state fornite istruzioni per la presentazione delle domande per l'attribuzione dei benefici di natura assistenziale e sociale attraverso l'accesso al sistema Servizi in linea per il Personale (SIPER). Con la circolare n. 20/2014 è stata data comunicazione ai dipendenti della creazione di un'apposita sezione dedicata agli adempimenti collegati al servizio di assistenza sanitaria attivato mediante stipula di apposita **Polizza sanitaria**.

**Borse di studio** – con la circolare CNR n. 20/2012 del 5 luglio 2012 è stata comunicata l'attivazione della nuova procedura informatica che consente al dipendente CNR di visionare i bandi, compilare, stampare, trasmettere la domanda per l'attribuzione di borse di studio a favore dei figli dei dipendenti

**Albi professionali interni** - Con circolare CNR n. 20/2013 è stata data comunicazione dell'istituzione di un elenco interno del CNR riguardante i dipendenti dell'Ente che risultano iscritti ad uno degli albi/registri professionali riconosciuti dalla legge ovvero abilitati all'esercizio di una professione per la quale è richiesta l'iscrizione in un apposito albo/registo. Attraverso l'accesso al sistema Servizi in linea per il Personale (SIPER) i dipendenti iscritti ad uno degli albi professionali riconosciuti dalla legge o abilitati all'esercizio di una professione per la quale è richiesta l'iscrizione in un apposito albo possono darne comunicazione nell'apposito campo "*Albo professionale interno*" della Sezione "*Comunicazioni al CNR*". In particolare, i dipendenti che comunicano i dati relativi ad iscrizione/abilitazione potranno essere presi in considerazione per l'affidamento di incarichi e la partecipazione ad iniziative compatibilmente con le attività programmate. L'affidamento e lo svolgimento degli incarichi

eventualmente assegnati avverrà con il coordinamento del Direttore Generale e previa acquisizione del parere favorevole del Dirigente/Direttore della Struttura di afferenza. Al fine di agevolare la fase di valutazione si è provveduto ad integrare il sistema SIPER prevedendo la funzione di stampa di report riguardanti la totalità degli iscritti con possibilità di considerare le iscrizioni a singoli albi e registri.

**Conto Terzi** – Con circolare CNR n. 9/2014 si è dato avvio all'utilizzo della procedura informatica che consente tramite compilazione di apposito *form* sull'applicativo SIPER l'inserimento dei dati relativi alle attività conto terzi prestate dal personale CNR.

**Polizza sanitaria** - Con circolare CNR n. 20/2014 si è dato avvio all'utilizzo della procedura informatica che consente ai dipendenti tramite compilazione di apposito form sull'applicativo SIPER di fornire i dati necessari all'iscrizione o di rinunciare alla polizza sanitaria.

**Diritto allo studio** - Con circolare CNR n. 28/2014 si è dato avvio alla nuova procedura per la presentazione delle domande per il diritto allo studio attraverso l'accesso al sistema Servizi in linea per il Personale (SIPER) e tramite la quale i Direttori/Dirigenti delle Strutture CNR possono concedere al proprio personale l'autorizzazione alla fruizione delle 150 ore di diritto allo studio previste dalla normativa vigente.

***Entro il 2017 anche i procedimenti relativi agli adempimenti sotto riportati saranno disponibili su SIPER e totalmente informatizzati:***

**Anagrafe delle prestazioni** – E' stato costituito un Gruppo di lavoro che ha effettuato l'analisi funzionale finalizzata alla realizzazione ed all'avvio di una procedura telematica a supporto dell'invio delle comunicazioni di cui all'art. 53 del Decreto Legislativo n. 165/2001 al fine di ottemperare, nei tempi prescritti, agli adempimenti a carico dell'Ente in seguito alla creazione del nuovo sistema integrato per la comunicazione degli adempimenti delle PP.AA. gestiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica "PERLA PA" secondo quanto indicato nella Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5/2011 del 25/03/2011. *E' in fase di sviluppo la procedura telematica a supporto dell'adempimento;*

**Gestione dell'Assegno Nucleo Familiare** al fine di consentire il ricevimento e la gestione delle domande dei dipendenti.

### **3.6. VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

#### **3.6.1 La centralità dell'investimento nel capitale umano e la valorizzazione delle competenze**

Il CNR ha sempre avuto fra le sue priorità la valorizzazione di tutte le professionalità di cui si avvale e nel contempo, l'accrescimento della capacità competitiva nell'ambito della gestione della ricerca pubblica. In questo contesto ora più che mai si rende necessario porre particolare attenzione alla risorsa rappresentata dal personale ricercatore e tecnologo.

È fondamentale, ad esempio, porre attenzione a quelle che sono le prospettive di carriera di ricercatori e tecnologi attraverso la programmazione di processi di crescita professionale, sempre nell'inquadramento di procedure selettive.

Il tema dello status giuridico del ricercatore è un aspetto altrettanto cruciale per il CNR, così come per tutti gli Enti del comparto ricerca, stante la disomogeneità di status, trattamento, diritti e doveri dei ricercatori nei comparti dell'università (non contrattualizzati), degli EPR (soggetti al CCNL della Ricerca) e del privato. Tale disomogeneità è vista generalmente come un problema serio che aumenta la frammentarietà e rende difficoltosa la mobilità.

A riguardo occorre promuovere forme di collaborazione con le università e le imprese, nonché modelli organizzativi preordinati alla valorizzazione, partecipazione e rappresentanza dell'intera comunità scientifica nazionale ed incentivare la cooperazione scientifica e tecnologica con istituzioni ed enti di altri Paesi, nonché l'introduzione di misure volte a favorire la collaborazione con le attività delle Regioni in materia di ricerca scientifica e tecnologica e sostegno all'innovazione per i settori produttivi (Art. 4 D.Lgs. n. 218/2016).

Le figure del tecnologo e del ricercatore si dovranno arricchire di quelle professionalità che permettano all'Ente di valorizzare al pieno i risultati della ricerca. Questo processo potrà concretizzarsi anche con la strutturazione di programmi di formazione ad hoc che permettano di ottenere il massimo dagli output delle attività svolte dai ricercatori.

Per la valorizzazione del merito si potranno disciplinare con delibera del Consiglio di Amministrazione, in applicazione dell'articolo 15 "Premi per meriti scientifici e tecnologici" del D.Lgs. n. 218/2016, le procedure per l'assegnazione di premi biennali per il personale ricercatore e tecnologo, che abbia conseguito risultati di eccellenza nelle specifiche discipline di competenza, nel limite massimo annuale del venti per cento del trattamento retributivo e comunque nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente per il trattamento economico fondamentale ed accessorio del personale.



Anche le procedure di reclutamento dovranno essere oggetto di procedure mirate, ricorrendo, ad esempio a canali che garantiscono l'eccellenza, quali le assunzioni volte al riconoscimento e valorizzazione del merito eccezionale, così come disciplinate dall'art. 16 del D.Lgs. n. 218/2016.

Altro punto di forza nel processo di semplificazione degli enti di ricerca dovrà risiedere nel favorire la mobilità del ricercatore, che ha come ovvio risultato non solo la creazione di network, fondamentali per attività di ricerca di qualità, ma che costituiscano una importante crescita professionale e l'instaurazione di collaborazioni importanti per l'avanzamento della conoscenza.

Al riguardo l'Ente, tenuto conto delle esigenze di funzionalità e di collaborazione internazionale nonché dell'attinenza della richiesta al Programma nazionale di ricerca e al Piano triennale di attività, sosterrà la concessione ai ricercatori e tecnologi dei congedi per motivi di studio o di ricerca scientifica e tecnologica, allo scopo di recarsi presso Istituti o Laboratori esteri, nonché presso Istituzioni internazionali e comunitarie, così come normati dall'art. 11 del D.Lgs. n. 218/2016.

Valorizzare la ricerca è sempre meno un'azione separata, e sequenziale, rispetto alla generazione di conoscenza o alla risposta diretta a una domanda o a una commessa di ricerca. Puntare al successo nelle azioni di valorizzazione implica una visione unitaria e integrata dei processi che sono sottesi all'intero *ciclo produttivo* della ricerca. Una visione che sia in grado di anticipare, già nella fase della progettazione e programmazione, un'attenzione verso i possibili utilizzi e sia in grado di cogliere le opportunità e affrontare e superare i potenziali ostacoli. Il cardine di tale azione poggia su una professionalità dei ricercatori e tecnologi estesa a campi e competenze che non possono essere demandati ad altri, se non per specifiche esigenze o conoscenze specialistiche. Il CNR deve essere in grado di fare leva sulla vastità e distribuzione delle proprie competenze interne, e delle relazioni e reti esterne, in coerenza con i moderni paradigmi del *crowdsourcing* e dell'*open innovation*, per costruire un sistema in grado di guidare e accompagnare con flessibilità la valorizzazione e dare concretezza agli indirizzi statuari e regolamentari. I processi di valorizzazione, infatti poggiano su tre pilastri che, partendo dalla capacità, e le modalità, di produzione di risultati scientifici e tecnologici di interesse per gli utilizzatori, si avvalgono di strutture e competenze professionali per realizzare le iniziative vere e proprie di trasferimento, che di norma non seguono percorsi standard e sempre di più richiedono adattamenti a contesti e problemi specifici, curando in ogni caso il ritorno sull'Ente, sotto forma di benefici economici o di input per attività future.

Si sta progressivamente superando il tradizionale dualismo tra le carriere scientifiche vere e proprie e le funzioni maggiormente vocate alla collaborazione e alla consulenza. Il CNR è nella posizione di accrescere il patrimonio di competenze dei propri ricercatori, rafforzandone una diffusa capacità di ricercatore/trasferitore con opportune azioni di formazione e con il supporto di specifiche

conoscenze incardinate su tecnologi. La correlazione registrata tra eccellenza scientifica e capacità (e interesse) a trasferire, accompagnata da modalità di mobilità e interscambio tra i diversi ambienti di ricerca, costituisce una forte motivazione per puntare all'eccellenza nel reclutamento e al sostegno su sviluppi di carriera basati sul merito e sul riconoscimento della pluralità delle funzioni svolte.

Questo sarà affiancato da un monitoraggio e una tracciabilità delle diverse attività, confrontato con le risorse impiegate e con i contesti disciplinari, geografici ed economici in cui si opera, che siano propedeutici a processi di valutazione che abbiano l'obiettivo sia di premiare il merito, sia di sostenere e intervenire sulle realtà più problematiche al fine del miglioramento complessivo della performance misurata sulle opportune scale temporali.

Investire sul capitale umano, ringiovanendo e qualificando ove possibile la struttura del personale, non significa però rinunciare all'opportunità costituita da ricercatori altamente professionalizzati che, giunti al termine della loro carriera, costituiscono una risorsa sia verso il sistema economico, come nel caso di posizioni equivalenti a quelle dei *business angel*, sia all'interno dell'Ente a supporto della trasmissione delle conoscenze e della qualificazione dei gruppi di ricerca.

### **3.6.2 Le politiche di formazione del personale**

In linea con quanto previsto negli artt. 51 e 61 del CCNL del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione 2002, nonché degli articoli 7-bis e 57 del D.Lgs. n. 165/2001, la programmazione degli interventi formativi per il personale dell'Ente recepisce anche quanto dettato dal D.L. n. 78/2010, rispetto ai parametri indicati per il contenimento della spesa, nonché relativamente alle innovazioni introdotte dal DPR n. 70 del 2013 sul Riordino del Sistema di Reclutamento e Formazione dei Dipendenti Pubblici e delle Scuole Pubbliche di Formazione, in termini di riorganizzazione del processo di gestione della formazione del personale.

Come noto la formazione in ambito del CNR è definita dal Disciplinare in materia di formazione per il personale dipendente del CNR (Del. CdA 176/2014), dispositivo che ha avuto piena attuazione per la prima volta con la redazione del Piano della formazione relativo al triennio 2016 – 2018.

Si è progressivamente delineato nell'Ente un sistema per la formazione del personale che possiede nuove caratteristiche e modalità di funzionamento, caratterizzato da una architettura basata sul forte coinvolgimento dei responsabili delle strutture CNR nell'individuazione delle richieste formative e la successiva implementazione della Rete dei referenti per la formazione (v. Circ. 5/2015), pensata come punto di snodo tra le strutture CNR e l'Ufficio Formazione, per una progettazione e pianificazione partecipata dei percorsi formativi, come pure la successiva realizzazione e valutazione degli stessi.

In questo sistema l'Ufficio Formazione sta progressivamente assumendo una nuova centralità, coordinando l'intero processo, a partire dalla rilevazione e analisi del fabbisogno formativo, dalla

progettazione e pianificazione delle attività formative, alla successiva fase di realizzazione, monitoraggio e valutazione degli interventi inerenti principalmente la formazione obbligatoria e di tipo trasversale.

L'Ufficio Formazione collabora costantemente con le Strutture CNR per la costruzione di percorsi rispondenti alle necessità delle stesse, nonché con le Strutture di vertice, per concordare le priorità e gli interventi maggiormente strategici in linea con gli obiettivi dell'Ente.

Procede quindi il cammino verso una cultura diffusa della formazione che, con il giusto coinvolgimento di tutti gli attori del processo, contribuirà al riconoscimento delle preziose professionalità presenti nell'Ente, ovvero sia allo sviluppo professionale del personale CNR.

- Il Piano di formazione del personale 2017 – 2019

Con la deliberazione n. 93/2016 il CNR ha approvato il Piano di Formazione 2017 – 2019, in ottemperanza a quanto previsto dal vigente ordinamento, che prevede la realizzazione di una programmazione di lungo periodo.

Il suddetto Piano triennale in corso di attuazione, costituisce l'avanzamento del precedente e riporta le esigenze formative raccolte presso le strutture CNR nel corso del 2016 e la conseguente programmazione della formazione per l'anno formativo 2017-2018, che individua le aree di intervento, delinea i contenuti e gli obiettivi delle iniziative formative, le tipologie di docenza ed i destinatari della formazione.

Dal punto di vista funzionale, un importante cambiamento tuttora in progress riguarda l'andamento dei processi implicati nella gestione della formazione. Da un percorso essenzialmente lineare che andava dalla rilevazione del fabbisogno formativo alla realizzazione della formazione, i processi inerenti la gestione della formazione stanno assumendo un andamento circolare, in considerazione dell'introduzione di una fase valutativa che segue la realizzazione della formazione. Pertanto la nuova progettazione, pianificazione ed erogazione della formazione scaturisce anche dai risultati della valutazione delle attività precedentemente realizzate.

Questo cambiamento rafforzerà le caratteristiche dinamiche e partecipative del sistema, promuovendo l'integrazione tra i diversi attori che lo compongono e tra le diverse fasi del processo formativo.

Obiettivo importante, anche per il nuovo triennio, sarà quello di valorizzare le professionalità CNR coinvolgendo il più alto numero di dipendenti nella formazione, attraverso un utilizzo sempre maggiore della partecipazione a distanza, garantita mediante l'impiego dei diversi dispositivi tecnologici disponibili, come la trasmissione in streaming degli eventi realizzati, prevedendo la possibilità di interloquire con l'aula per i partecipanti della rete scientifica coinvolti e nel contempo la progettazione di percorsi periodici che siano anche fruibili a

distanza di tempo e proposti ciclicamente sul territorio.

Il ricorso a strumenti telematici consentirà anche di sopperire alla minore disponibilità di risorse finanziarie da destinare alla formazione, come anche il ricorso in misura sempre maggiore alle docenze interne per l'erogazione della formazione, nell'ottica quindi della valorizzazione delle professionalità presenti nell'Ente e della razionalizzazione della spesa.

Prosegue l'implementazione del Sistema integrato per la gestione della formazione CNR - Ges.For., la piattaforma telematica che gestisce le informazioni inerenti i percorsi formativi interni a cura dell'Ufficio Formazione. L'applicazione è alla base dell'archivio dei dati relativi alla formazione del personale CNR, ovvero di una molteplicità di informazioni costantemente aggiornate (relative alle iniziative di formazione erogate, ai materiali didattici prodotti, agli esiti delle verifiche di apprendimento realizzate, alle attestazioni rilasciate, etc.) ad uso dei fruitori della formazione e di eventuali ulteriori Strutture CNR impegnate nella gestione del personale.

- Altre iniziative formative

L'Ente ha aderito per il secondo anno al progetto denominato Valore PA bandito dall'INPS nel 2016, per il finanziamento di iniziative formative in materie prevalentemente a carattere amministrativo a favore del personale degli enti pubblici iscritto alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali.

La partecipazione alla nuova edizione dell'iniziativa promossa dall'INPS, consentirà l'attivazione di circa n. 550 percorsi di formazione per il personale dell'Ente, che si svolgeranno a partire dal 2017. In considerazione dell'esiguità dei fondi per il finanziamento della formazione del personale, come più volte detto, nonché della qualità dei programmi formativi proposti ed il livello delle Università ed Enti erogatori accreditati, si è ritenuto importante aderire nuovamente al progetto.

L'iniziativa, finanziata dall'INPS attraverso l'integrale copertura dei costi dei corsi affidati ad Università ed altri Enti accreditati, prevede la partecipazione attiva delle Pubbliche Amministrazioni che, all'atto dell'adesione al progetto, indicano i fabbisogni formativi del personale afferente tra un elenco di tematiche proposte e, successivamente, comunicano i nominativi dei dipendenti per i quali l'amministrazione richiede la partecipazione ai corsi, in relazione alle competenze possedute e/o all'attività di servizio espletata.

L'Ufficio è impegnato altresì nella fase esecutiva del progetto COFFEE B.R.E.A.K.S. Coffee for Building Renewed Engagement and Awareness by Knowledge Sharing (Premio Innovazione 2015), in collaborazione con la SPR Misurazione della Performance dell'Ente.

Il progetto è finalizzato alla strutturazione di un sistema di valutazione e incentivazione per il personale CNR, mediante coinvolgimento diretto del personale.

Come noto i percorsi formativi maggiormente rilevanti sono sottoposti ad azioni di valutazione dell'efficacia, in termini di arricchimento delle conoscenze, delle capacità, del cambiamento nei comportamenti sul lavoro, nell'applicabilità degli apprendimenti nel lavoro quotidiano (come previsto dall'art. 6.4 del Disciplinare in materia di formazione per il personale CNR), ebbene la realizzazione del progetto rappresenterà anche l'occasione per sperimentare nuovi metodi partecipativi nell'ambito della valutazione degli impatti della formazione, verificare se e quali cambiamenti si siano registrati nelle competenze individuali dei partecipanti, nel funzionamento organizzativo e nei processi lavorativi interessati dall'attività formativa. Preziosa si ritiene in tal senso la partecipazione dei responsabili che sono al contempo manager della propria struttura, responsabili del proprio personale, committenti della formazione nonché primi valutatori delle prestazioni individuali dei dipendenti formati.

Le attività previste dal progetto si concluderanno presumibilmente negli ultimi mesi del 2017.

Il CNR collaborerà, inoltre, e per tutto il 2017 alla realizzazione di alcune iniziative relative alla fase esecutiva del progetto Mind the gap (Premio Innovazione 2015), promosso dall'Istituto di Biofisica CNR per lo sviluppo di un software concernente la mappatura delle competenze tecnico-specialistiche interne all'ente, attraverso un articolato sistema di autovalutazione rivolto al personale gestionale.

### **3.7. LE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITA' INDIVIDUATE DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)**

Il CNR, affinché si possa perseguire l'obiettivo di una uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale ed una valorizzazione delle caratteristiche di genere, ritiene di dover supportare le attività del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG). Il CUG, sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing, costituisce una *best practice* in termini di dati raccolti e iniziative proposte.

Il CNR intende proseguire nel sostenere e promuovere iniziative volte all'attuazione delle politiche orientate ad una organizzazione del lavoro che valorizzi tutte le differenze e le abilità per una migliore qualità del lavoro e a questo fine CUG promuove le seguenti **Azioni Positive**:

***Acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni:***

- attraverso la rilevazione ed elaborazione di dati per statistiche di genere;
- consolidando all'interno dell'Ente una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche;
- attivando ricerche mediante questionari e/o interviste al personale dell'Ente sui temi dell'organizzazione del lavoro e del Benessere Organizzativo.

***Strumenti per l'identificazione delle discriminazioni di genere:***

- analisi e monitoraggio delle dinamiche di carriera di tutto il personale;
- rimozione degli ostacoli, anche di ordine culturale, che impediscono il raggiungimento del benessere organizzativo in collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione (SPPCNR);
- contrasto alle politiche discriminatorie e/o vessatorie, che impediscono o rallentano il positivo inserimento nel mondo del lavoro;
- garanzia ed assenza di discriminazioni per la realizzazione dei principi costituzionali di parità e pari opportunità a tutti i livelli,
- contrasto ai fenomeni di violenza morale, fisica o psicologica sui singoli;
- sviluppo di una cultura organizzativa da cui trarranno vantaggio sia donne che uomini in egual misura, con un effetto finale positivo sulla qualità del lavoro, sull'efficienza e sulla produttività.

***Sostegno straordinario al personale in condizioni di disagio personale e/o familiare:***

- individuare forme di flessibilità del lavoro per agevolare il superamento di specifiche situazioni di difficoltà dei dipendenti o dei loro familiari (ampliamento numerico dal 3% al 10% dei progetti di telelavoro finalizzati);
- Avvio di sperimentazione di nuove forme lavorative quali lo smart working (lavoro agile) laddove possibile e praticabile e a fronte di progetti lavorativi condivisi con la dirigenza;
- facilitare il reinserimento del dipendente che si trovi nelle condizioni di non poter partecipare attivamente al lavoro per lunghi periodi, per cause familiari o particolari condizioni psico-fisiche (programmi formativi di aggiornamento *ad hoc*);
- realizzazione di asili nido aziendali sulla base di fondi Europei (FSE Horizon20.20) e/o messi a disposizione dalle Regioni di appartenenza
- Convenzioni con Asili-nido presenti nel territorio o in prossimità delle nostre sedi CNR nell'ottica di una conciliazione tra i tempi di vita e quelli lavorativi;
- monitoraggio sull'utilizzo e l'estensione dei congedi parentali ai fini anche di una paternità responsabile.

***Valorizzazione delle competenze e dei percorsi formativi professionali della componente femminile dell'Ente:***

- istituire corsi specifici tuttora non previsti, alla luce della recente riorganizzazione della PA, rivolti a tutto il personale scientifico, tecnico e amministrativo;
- sviluppare le attitudini e le capacità dirigenziali delle donne nella Rete scientifica e nell'Amministrazione Centrale,
- sostegno e divulgazione dei progetti e delle iniziative scientifiche proposti e/o diretti da donne (con un'alta percentuale di ricercatrici e tecnologhe).

***Riequilibrio della rappresentanza di genere nelle posizioni di responsabilità, di direzione, nelle commissioni e gruppi di lavoro, nelle commissioni di esame :***

- attribuzione degli incarichi in un'ottica di genere, ossia garantire l'equilibrio della presenza di un terzo di donne (o del genere sottorappresentato) in tutte le commissioni e gruppi di lavoro.
- valorizzazione e valutazione delle competenze specifiche e delle professionalità femminili nell'ente anche a livello tecnico-amministrativo (collaborazione CUG-OIV).

***Sollecitare una diversa formulazione del Bilancio dell'Ente (redigendo il "bilancio di genere" come richiesto dalla normativa europea e nazionale):***

- promuovere sia il bilancio preventivo che la rendicontazione delle spese, disaggregati in funzione del genere.

***Formulazione agli organi competenti di proposte relative a:***

- adozione di codici etici e di condotta;
- istituzione di sportelli di ascolto;
- nomina della figura del consigliere di fiducia.