

Atti di indirizzo per il Direttore Generale proposti dal Presidente

Consiglio di Amministrazione del 17 febbraio 2020

Premessa. Come si evince dai dati della Relazione Tecnica del Direttore Generale, e in forma sintetica dalla Relazione del Presidente al Bilancio di Previsione 2020, il costo del personale risultante dal processo di arruolamento in itinere o deliberate, prospetta, a regime, e cioè dal 2021, un totale annuo di circa 79 Milioni di Euro, a fronte di una Assegnazione Ordinaria di FOE di circa 95.6 Milioni di Euro. Questo già inciderà in misura del 83% sull'assegnazione ordinaria di FOE. Il completamento delle stabilizzazioni del personale ex-ASI, per il quale è stato trasferito all'INAF una quota di FOE ex-ASI, che figura già iscritta a Bilancio, e quindi concorre al totale di 95.6 milioni di assegnazione ordinaria, configura un ulteriore costo annuo a regime stimabile in circa 2.5 Milioni di Euro, per un totale di costi del personale di circa 81.5 Milioni, il che porterebbe a circa 85% l'incidenza dei costi del personale sull'assegnazione ordinaria di FOE. Questa elevata incidenza in prospettiva dei costi del personale sul FOE, non dovrebbe essere di per sé preoccupante, in quanto si materializza con l'utilizzo di risorse che sono state aggiunte all'assegnazione ordinaria (DPCM, turn-over, bando "giovani", ex-quota premiale, ex-FOE ASI). Va segnalato altresì che la quasi totalità delle unità di personale in questione proviene dal precariato, e trattandosi di personale che già operava nell'Ente, il suo arruolamento a tempo indeterminato non dovrebbe generare ulteriori spese ricorrenti in capo all'assegnazione ordinaria, e quindi ci si aspetta che il quadro economico generale in capo all'assegnazione ordinaria sia sostenibile. Alla luce di queste considerazioni, il Presidente ritiene che sia opportuno proporre al Consiglio di Amministrazione alcuni atti di indirizzo per il Direttore Generale articolati come di seguito:

- a) **Incidenza dei costi del personale sul FOE e sostenibilità dei costi ricorrenti.** In linea di principio, poiché il processo di arruolamento in questione è stato attuato con risorse consolidate che sono state aggiunte all'assegnazione ordinaria, o con risorse derivanti dal turn-over, la quota di FOE residuale disponibile per i in prospettiva per i costi fissi di gestione e le spese correnti (esclusi i costi ricorrenti in capo alla Direzione Scientifica), pari a circa $(95.6 - 81.5) = 14$ Milioni all'anno (che dovrebbe corrispondere alla disponibilità di FOE esistente a suo tempo prima dell'avvio del processo di stabilizzazione), dovrebbe essere ancora disponibile a regime. Da un'analisi dei dati disponibili nella Tabella 4 a pagina 10 della Relazione programmatica del Presidente al Bilancio di Previsione 2020, risulta in effetti che tutti i costi fissi di gestione che figurano in capo alla Direzione Generale, assommano a circa 14 Milioni per l'esercizio 2020¹. In fase di predisposizione del Consuntivo 2019, e successivamente in fase di predisposizione dell'assestamento di Bilancio, la Direzione Generale fornirà dati più precisi a riguardo, anche evidenziando eventuali risparmi a regime che potrebbero derivare dalla presenza di eventuali costi di gestione "una tantum" che si sono configurati negli ultimi anni e che però non sono necessariamente ricorrenti. Laddove invece, in prospettiva, i costi ricorrenti in capo alla Direzione Generale dovessero essere in crescita, la Direzione Generale, di concerto con la Direzione Scientifica porrà in essere un meccanismo con cui questi costi possano essere sostenuti in quota parte dai finanziamenti assegnati ai progetti o alle grandi iniziative, che

¹ Come risulta dalla tabella citata, i costi in questione sono: Spese correnti ricorrenti: 3.035 kEuro; altre spese ricorrenti: 1.620 kEuro; spese ricorrenti della Direzione Generale non rimodulabili: 9.245 kEuro. Il totale assomma ai 14 Milioni di Euro di margine stimati per i costi di gestione.

evidentemente stanno generando costi ricorrenti di funzionamento aggiuntivi. A valle di questa analisi, il Consiglio potrà deliberare il proseguimento del processo di arruolamento.

- b) Costi ricorrenti della Direzione Scientifica precedentemente coperti con la quota premiale.** Con l'azzeramento della ex-quota premiale, che è confluita nell'assegnazione ordinaria con l'indicazione del Governo di essere utilizzata per le stabilizzazioni, la Direzione Scientifica può contare solo sui finanziamenti esterni finalizzati a progetti o grandi iniziative. La Direzione Scientifica tuttavia affrontava anch'essa costi ricorrenti in capo all'Ente (quota GARR, Biblioteche, ICT, Dottorati, etc...), che di norma erano coperti dalla ex quota premiale. Fino a quando non saranno reperite risorse aggiuntive di FOE, sostitutive della ex quota premiale, e se la relativa copertura non trova capienza nella attuale assegnazione ordinaria in base allo screening di cui al punto b), dovrà essere posto in essere, di concerto col Direttore Scientifico, un meccanismo con cui questi costi possano essere sostenuti in quota parte dai finanziamenti assegnati ai progetti o delle grandi iniziative.
- c) Ottimizzazione del calcolo previsionale relativo ai costi del personale.** Risulta evidente che sebbene ad oggi i costi per il personale e i costi fissi ricorrenti in capo alla Direzione Generale siano sostenibili, le possibilità di programmazione della prosecuzione del processo di arruolamento da parte del Consiglio di Amministrazione si dovranno basare su una accurata valutazione preventiva dei costi che poi dovranno essere iscritti a Bilancio per le assunzioni risultanti dalle nuove procedure, sia di arruolamento che di progressione di carriera. Si ritiene quindi necessario una ottimizzazione degli strumenti a disposizione degli Uffici per il calcolo e la simulazione dei costi del personale. Questa ottimizzazione potrà comprendere sia implementazioni del software esistente sia la realizzazione di nuovi software dedicati, e dovrà tenere conto degli stessi parametri e degli stessi fattori di indicizzazione che gli stessi Uffici poi adottano per iscrivere a Bilancio i costi del personale una volta deliberate le procedure di arruolamento. Questo anche allo scopo di meglio tradurre in termini di nuove posizioni i risparmi da turn-over risultanti di anno in anno. L'obiettivo finale di questa ottimizzazione deve essere quello di produrre in tempi molto rapidi tutti i dati necessari, di volta in volta, alla Direzione Generale e al Consiglio di Amministrazione. L'ufficio dovrà inoltre stabilire uno scarto percentuale di *contingency* relativamente ai costi del personale, i quali per natura sono soggetti a variazioni spesso imprevedibili legate a eventi esterni o a modifiche normative.