



PIANO DI ARRUOLAMENTO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

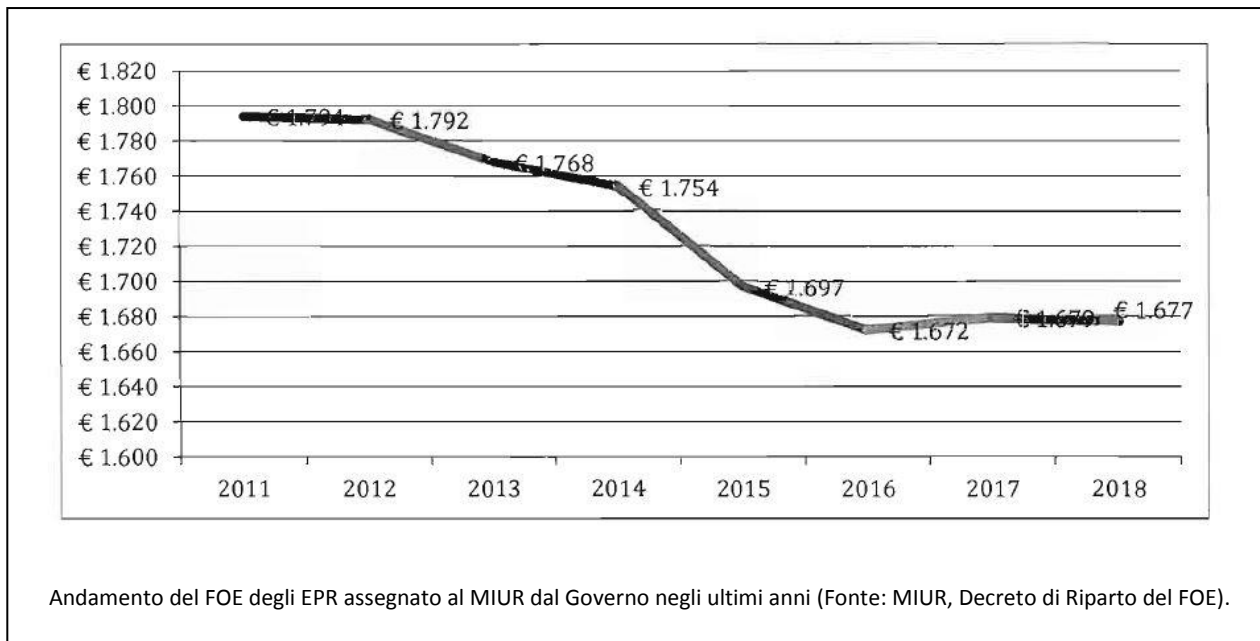
RELAZIONE DEL PRESIDENTE

Premessa. Il presente documento riprende e approfondisce alcune considerazioni già presenti nella Relazione Programmatica del Presidente che accompagna la documentazione relativa al Bilancio di Previsione 2018, e costituisce la base di una Delibera da approfondire in sede di riunione del Consiglio di Amministrazione.

QUADRO DI RIFERIMENTO

Riferimenti normativi. L'Art 20 del D.Lgs 75/2017 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni “...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...”. L'obiettivo è chiaro ed è sancito nello stesso titolo dell'Art 20: “Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”. A questo scopo, il comma 3 dello stesso Articolo consente di “elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno”. In sostanza, il Decreto autorizza le Amministrazioni ad utilizzare il budget consolidato dei contratti di lavoro flessibile. Il budget in questione disponibile presso le Amministrazioni a sua volta è limitato dalle disposizioni del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, ma lo stesso comma 3 stabilisce la “condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno”. La volontà del Legislatore di superare il precariato è chiara, ed è sancita dal comma 5 dello stesso Articolo che stabilisce che “Fino al termine delle procedure di cui ai commi 1 e 2, è fatto divieto alle amministrazioni interessate di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, per le professionalità interessate dalle predette procedure”.

Il caso degli Enti Pubblici di Ricerca. Lo spirito dell'Art 20 del D.Lgs 75/2017 è chiaro: se una Pubblica Amministrazione dispone di "risorse consolidate" con le quali è stipendiato il personale non di ruolo, può utilizzarle per la sua stabilizzazione (e di fatto in base al comma 5, non si potrebbe procedere ad instaurare nuove forme di lavoro flessibile fino a quando non si siano espletate le procedure di stabilizzazione, regola che però in base al comma 9 non si applica agli EPR). L'utilizzo di "risorse consolidate" (la cui consistenza comunque va accertata dagli Organi di Controllo), di fatto risulta in certi casi quasi automaticamente dal fatto che in molte Amministrazioni le



risorse utilizzate per stipendiare il personale non in ruolo sono risorse ordinarie, per il cui utilizzo era stato posto infatti un limite dal decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78. Diverso è il caso degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR), in cui di norma il budget con cui è stipendiato il personale non di ruolo non deriva da risorse ordinarie, ma deriva in larga misura da risorse esterne "a progetto". Il calo drammatico di risorse ordinarie che si è registrato negli ultimi anni nel FOE degli EPR, non solo ha visto un crescente ricorso ai finanziamenti a progetto per il sostegno dei costi del personale non di ruolo, ma rende oggi quasi impossibile rimpiazzare il budget "a progetto" con cui è stipendiata una figura non di ruolo con "risorse consolidate" di FOE per procedere alla stabilizzazione.

Questa circostanza ha indotto la Consulta dei Presidenti degli EPR a esercitare pressioni sul Governo per ottenere un riadeguamento del FOE, acquisendo e trasferendo al MIUR i dati del precariato di ogni EPR. Di fatto, gli articoli delle Legge di Bilancio che introducono "risorse fresche" per le stabilizzazioni negli EPR sono abbastanza marginali rispetto alla portata del problema.

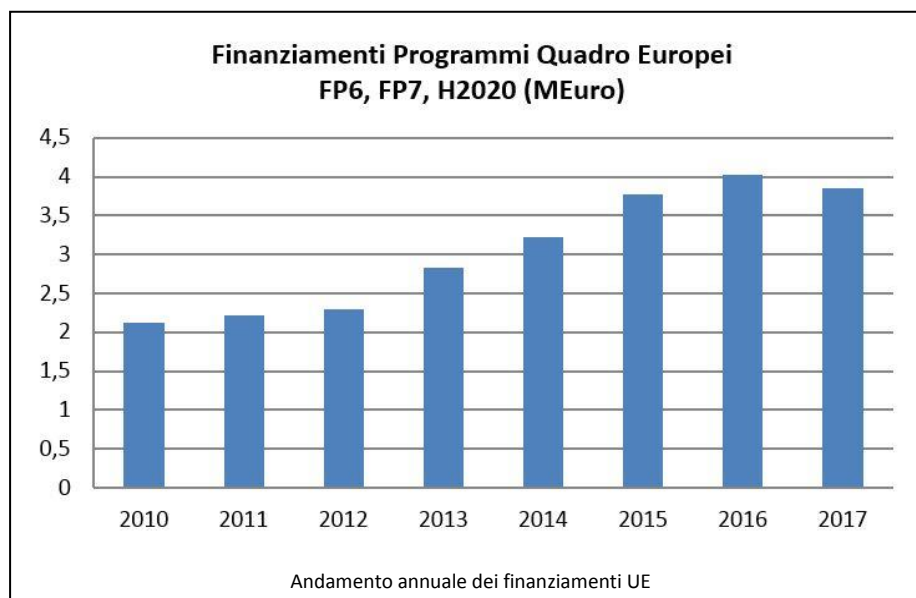
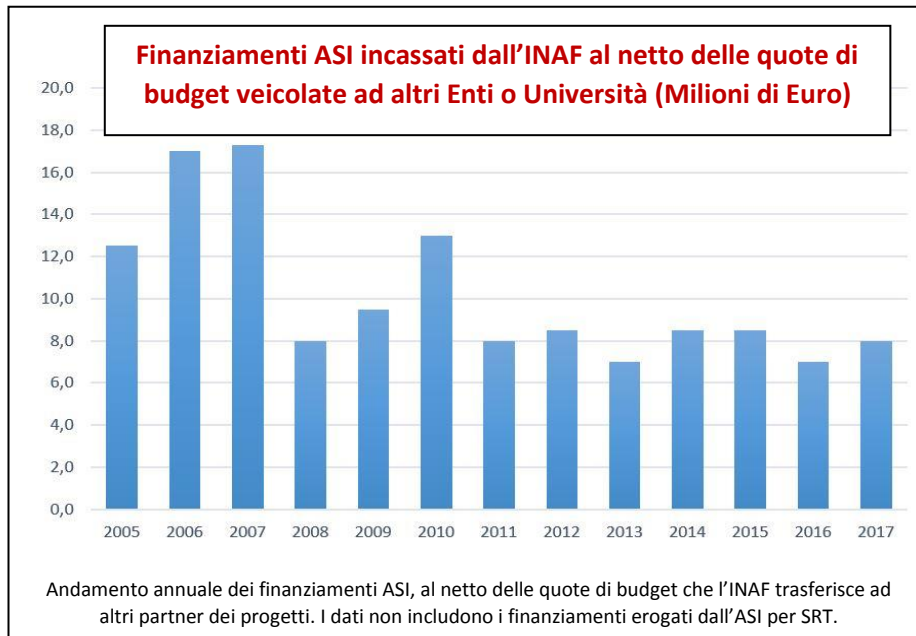
L'autonomia di gestione sancita per gli EPR dal D.Lgs 218/2016. Il grafico dell'andamento annuale del FOE degli EPR vigilati dal MIUR indica chiaramente che lo svincolo degli EPR dai limiti di turn-over, sancito dal D. Lgs 218/2016, paradossalmente rende di fatto il quadro generale del precariato degli EPR ancora più drammatico. Infatti, se da un lato non esiste più alcun obbligo di rispettare o addirittura ridurre il turn-over, il che ovviamente genera aspettative

di crescita o almeno di recupero dei quadri di ruolo, le risorse di FOE sono invece drasticamente diminuite. Allo stesso tempo però, il D.Lgs 218/2016 consentirebbe di utilizzare una quota relativamente elevata per coprire i costi del personale in ruolo, dato che pone un limite ai costi del personale nella misura dell'80% rapportato al totale delle entrate mediate sull'ultimo triennio e non rapportato al solo FOE ordinario. Il messaggio del Legislatore è chiaro: gli EPR devono svincolarsi dal "garantismo" di una congrua assegnazione ordinaria e intraprendere una gestione che si basi sulla acquisizione su base competitiva di finanziamenti esterni che possano contribuire come il FOE ordinario alla copertura dei costi di personale di ruolo. In questo caso però l'accertamento delle risorse per i costi del personale da parte degli Organi di Controllo, che costituisce comunque un obbligo, diventa più complesso, anche se l'exkursus storico del profilo di budget di un Ente può essere certamente adottato come base di riferimento per l'individuazione di un "business plan" sostenibile. Nel caso degli Atenei, la Legge 240/2010, all'Art. 18, comma 3, consente di individuare la copertura dei costi del personale su risorse esterne al FOE, purché sia stipulata una convenzione su base di almeno quindici anni col soggetto finanziatore. Non esiste una norma simile per gli EPR ma nonostante questo, il limite posto agli EPR per i costi del personale di ruolo è in misura dell'80% rapportato al totale delle entrate mediate sull'ultimo triennio e non rapportato al solo FOE ordinario, quindi questa possibilità va approfondita, anche alla luce del fatto che la cosa costituisce una forte aspettativa nella squadra del personale non in ruolo. Come vedremo nel seguito, la cosa è in linea di principio rilevante per l'INAF, che dispone di un excursus storico di finanziamenti esterni consolidati e relativamente stabili.

I finanziamenti ASI e UE incassati regolarmente dall'INAF. L'exkursus storico delle entrate dell'INAF è paradossale. Da un lato fino adesso ci si è basati sul concetto che i costi del personale di ruolo devono trovare copertura nel FOE ordinario, in parallelo però si osserva che l'affidabilità del FOE ordinario si è dimostrata molto più incerta dei finanziamenti esterni. A fronte di una diminuzione del FOE ordinario dell'INAF della stessa quota percentuale della diminuzione del FOE generale degli EPR infatti, i finanziamenti ASI e UE incassati dall'INAF mostrano invece negli ultimi anni una relativa consistenza, come si evince dai grafici che seguono (pagina seguente). Nel periodo in cui il FOE è diminuito drammaticamente, e cioè dal 2011, i finanziamenti ASI sono rimasti pressoché costanti, mentre i finanziamenti UE sono addirittura aumentati.

Come si osserva dai grafici, i finanziamenti in questione sono in effetti consistenti. Una proiezione assolutamente conservativa potrebbe consistere nel presumere in prospettiva un minimo annuale di 2-3 Milioni di finanziamenti UE e di 6-7 Milioni di finanziamenti ASI. Va segnalato che in entrambi i casi la rendicontazione dei costi del personale di ruolo è ammessa dai rispettivi disciplinari di rendicontazione. Di norma, il costo del personale di ruolo coinvolto nel progetto è rimborsato, e costituisce a tutti gli effetti una quota di cash che l'Ente reintroduce nelle attività di progetto o utilizza per altre finalità a titolo di "over-head". Un approccio per rispondere alla volontà del Legislatore di svincolarsi dal "garantismo" di una congrua assegnazione ordinaria e intraprendere una gestione che si basi sulla acquisizione su base competitiva di finanziamenti esterni che possano contribuire come il FOE ordinario alla copertura dei costi di personale di ruolo, potrebbe considerare questi over-head come una delle risorse. Questa è un'operazione non facile però, perché richiede la completa revisione dei costi tipici di questi progetti, e andrebbe fatta (evidentemente solo in prospettiva e non per i progetti in essere), condividendone lo schema coi ricercatori, coi Direttori di Struttura e con la Direzione Scientifica. Alternativamente, nel caso dell'ASI, si potrebbe anche

verificare se gli Organi di Controllo valutano che l'excursus storico dei finanziamenti e le proiezioni delle attività spaziali consentano di identificare una percentuale dei finanziamenti ASI come "quota certa" per la creazione di nuovi ruoli in organico, da sostituire direttamente alle posizioni che di norma sono non di ruolo. Questa operazione potrebbe richiedere tuttavia il coinvolgimento del MIUR.



La tabella che segue indica a titolo di esempio il numero di unità di personale non di ruolo stipendiato con fondi ASI nel 2016:

Personale stipendiato con finanziamenti ASI nel 2016¹

Tipologia di contratto	Numero
Ricercatore TD	36
Tecnologo TD	21
Assegno di Ricerca	83
Borsa di studio	18
Altro	8
TOTALE	169

La quota premiale di FOE. Il Presidente ha già fatto presente nel suo Editoriale del 6 dicembre che non è logico utilizzare la quota premiale di FOE per istituire nuove posizioni di ruolo nell'INAF, come si è ventilato nei corridoi della politica. Un'operazione del genere svuoterebbe l'Ente delle sue risorse primarie per il sostegno della ricerca di base, che sono quelle che creano i presupposti della sua competitività e consentono poi di accedere sistematicamente ed in modo strutturale alle citate fonti esterne di finanziamento. L'operazione semplicemente creerebbe nuove posizioni di ruolo in un Ente vuoto e sterile. Allo stesso tempo però anche per questi finanziamenti va quantificato il volume di budget che tipicamente è utilizzato per stipendiare unità di personale non di ruolo, e valutare la possibilità di utilizzarlo in prospettiva per creare invece nuove posizioni di ruolo. L'operazione, se dimensionata in questo modo, non ridurrebbe sostanzialmente le quote di budget allocate ai costi vivi della ricerca. Questa operazione potrebbe essere concertata col MIUR e potrebbe prospettare a tutti gli effetti una risorsa stabile di FOE.

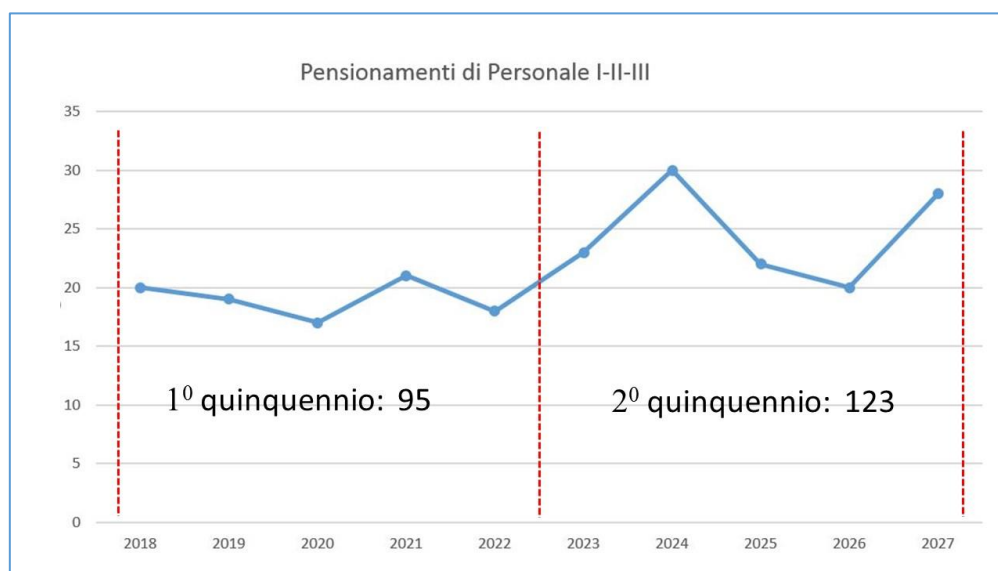
Il FOE per le attività di ricerca a valenza internazionale. Buona parte dei finanziamenti annuali di questa voce di FOE che però è esterna al FOE ordinario, è utilizzata per coprire i costi fissi delle partecipazioni internazionali dell'INAF, e quindi si tratta di quote di budget che entrano ed escono nel bilancio, senza lasciare alcun over-head. Questo però non è vero per esempio per SRT e per la rete VLBI, in cui esiste una carenza di personale di ruolo, alla quale si supplisce stabilmente con posizioni non di ruolo. In analogia con quanto avviene per il TNG o LBT, dove il contributo di FOE internazionale copre anche gli stipendi del personale, potrebbe essere logico adottare di creare posizioni di ruolo per SRT e per la rete VLBI a valere sul FOE internazionale. Anche questa operazione andrebbe però concertata col MIUR.

Altre fonti di finanziamento. Altre fonti di finanziamento tipicamente concorrono a finanziare altri "main stream" di grande interesse per l'INAF in forme che in alcuni casi non sono però ancora strutturate con finanziamenti stabili e persistenti come i fondi ASI o come la quota premiale. Questo è stato il caso dei Progetti Bandiera, dei finanziamenti allocati all'INAF dalla Legge di Stabilità 2015 per lo sviluppo di SKA e CTA, etc... Questi sono tipicamente grandi "main stream" del futuro che meritano anch'essi la creazione di posizioni di ruolo che rimpiazzino le posizioni non di ruolo attivate sia pure con finanziamenti ancora non stabili e o non persistenti. Nel breve termine, e cioè fino a quando i "main stream" in questione non godranno di finanziamenti stabili, le risorse per creare nuove posizioni di ruolo in questi settori devono trovare spazio nel FOE. Questo è possibile laddove le posizioni relative agli altri "main stream" citati trovassero risorse nelle altre fonti di finanziamento esterne al FOE ordinario.

¹ Fonte: Roberto Della Ceca, Direzione Scientifica INAF, USC "Gestione Progetti Spaziali"

I numeri del personale non di ruolo e le prospettive di arruolamento in INAF.

Certamente è fisiologico che un ente di ricerca si doti di una “palestra curriculare” anche più ampia delle prospettive di immissione in ruolo, ospitando al suo interno giovani non di ruolo che intendono cimentarsi nel circuito della ricerca in un’ottica di mobilità e rotazione. Se un ente di ricerca dovesse ospitare giovani non in ruolo solo nella misura in cui li può gradualmente assorbire nel suo organico, sarebbe un ente sterile, chiuso in sé stesso, poco competitivo, e non offrirebbe le grandi opportunità formative e curricolari che invece oggi l’INAF offre ai giovani. Allo stesso tempo però, è innegabile che il budget consolidato per le assunzioni di cui dispone oggi l’INAF, a seguito della costante e asfissiante “*spending review*” è gravemente sottodimensionato rispetto agli impegni internazionali e ai grandi progetti in cui l’Istituto si cimenta, e che vedono primeggiare il marchio “*Made in Italy*” nel mondo. Di fatto, la consolidata supremazia dell’INAF in campo internazionale e l’eccellenza del servizio culturale e di sviluppo che l’Istituto offre al Paese, vedono un contributo sempre crescente di personale non di ruolo alla missione istituzionale dell’Ente, il che sta trasformando la prestigiosa “palestra curriculare” dell’Ente in un imbarazzante e pericoloso “serbatoio di precariato”. Ad oggi l’Istituto conta circa 400 unità di personale di ricerca non di ruolo, di cui una percentuale significativa ha già maturato una certa anzianità. A fronte di questi numeri, le prospettive di arruolamento in INAF a medio-lungo termine consentite dal solo turn-over sono relativamente limitate.



Dimensioni di una “palestra curriculare sostenibile”. A titolo esemplificativo: con un centinaio di pensionamenti in un quinquennio, un centinaio di giovani che si cimentano nella “palestra curriculare”, entro un quinquennio potrebbero essere assorbiti in organico. A titolo di esempio, stabilendo un certo “overbooking” per mantenere un adeguato livello di competitività, la dimensione della “palestra” non dovrebbe probabilmente superare a regime le 150-200 unità, o qualsiasi numero che si ritenga congruo, posto che chi non viene immesso in ruolo dopo un quinquennio non dovrebbe più sostare nella “palestra”, ma dovrebbe cercare altri sbocchi professionali. Attualmente, l’INAF conta circa 400 unità di personale di ricerca non di ruolo. Il differenziale con la dimensione di una ipotetica “palestra” di 150-200 unità per esempio, e cioè 200-250 unità, è troppo elevato, e quantifica il concetto che la “palestra” si è trasformata in un serbatoio di precariato. Le ragioni di questa situazione sono chiare, e sono comuni a tutti gli EPR più prestigiosi: nonostante l’indiscriminato abbattimento del FOE, l’intellettualità e

l'eccellenza che anima gli EPR, l'INAF in particolare, hanno prevalso. Lo standard qualitativo e quantitativo che vede oggi l'INAF in cima alle classifiche internazionali è stato mantenuto elevatissimo e comunque sempre in crescita, ma il baricentro del personale di ricerca si è spostato pericolosamente verso il personale non di ruolo. Da questa analisi, sia pure esemplificativa, risulta evidente che se si vuole (e si deve) garantire ai più giovani di potere sostare in prospettiva un periodo congruo nella "palestra" per poi accedere all'immissione nei ruoli tramite un quadro programmatico di competizioni aperte sulla base dei numeri da turn-over, il problema dei rimanenti "meno giovani" va risolto attraverso una congrua pianificazione dell'incremento delle posizioni di ruolo nell'Ente. Alla luce della circolare esplicativa della Funzione Pubblica riguardo all'applicazione dell'Art 20 del D.Lgs 75/2017, il personale di ricerca non di ruolo che ha maturato il titolo per accedere all'inserimento nei ruoli dell'INAF si configura oggi come in tabella, e rappresenta una frazione molto consistente di tutto il personale di ricerca non di ruolo²:

UNITA' DI PERSONALE ART. 20, COMMA 1	UNITA' DI PERSONALE ART. 20, COMMA 2	TOTALE
144	200	344

Il decreto in questione consente l'applicazione dei due comma nell'arco del periodo 2018-2020, durante il quale ci si aspetta una cinquantina di pensionamenti. Inoltre, è stato accertato dall'Amministrazione che in base all'accumulo del turn-over non smaltito degli ultimi anni, esiste la copertura di FOE per un'altra cinquantina di posizioni, per un totale di circa 100 posizioni. Pertanto, è evidente che per sfoltire la "palestra curriculare" dell'INAF nell'arco del triennio 2018-2020, mantenendo successivamente a regime una numerosità di unità di personale non di ruolo dell'ordine di non più di 100-150, da smaltire successivamente tramite il turn-over, è necessario individuare risorse per ulteriori 244 posizioni. Ammesso che si individuino le risorse per smaltire questo accumulo di 244 posizioni nell'arco del triennio 2018-2020, in prospettiva un modello di arruolamento potrà funzionare senza creare disfunzioni da "accumulo" solo se si adotta il principio che per ogni pensionamento, possono entrare nella "palestra" non più di 1-1,5 unità di personale non di ruolo (o qualsiasi altro numero si riterrà opportuno in base a quanto "competitiva" si vuole mantenere la "palestra"). Questa regola andrebbe definita subito. Appare comunque evidente che a valle della ricognizione delle posizioni che potranno essere allocate all'INAF in base alla Legge di Bilancio, è comunque imperativo che l'Ente approfondisca la possibilità di utilizzare ulteriori risorse di bilancio per arruolare unità di personale a tempo indeterminato. In quest'ottica vanno approfonditi quali potrebbero essere i criteri di una applicazione prudente del principio dell'80% della media del totale delle entrate iscritte a bilancio nel triennio precedente, sancito dal D.Lgs 218/2016.

CONCLUSIONI

L'exkursus storico delle entrate dell'INAF indica che l'affidabilità del FOE ordinario si è dimostrata molto più incerta dei finanziamenti diversi dal FOE ordinario: i finanziamenti ASI, i finanziamenti UE, altre fonti esterne al FOE ordinario. Appare pertanto del tutto logico valutare la possibilità, sia contabile che gestionale, di ricorrere a queste

² I numeri sono stati aggiornati in base alla recente circolare della Funzione Pubblica e potrebbero essere oggetto di ulteriori chiarimenti da parte dei Ministeri vigilanti. Per il comma 1, i numeri risultati dall'applicazione del D.Lgs 75/2017 risultano di circa un fattore 2 più bassi.

stesse fonti di finanziamento per incrementare le posizioni di ruolo nell'INAF e smaltire il “sovraccollamento” della “palestra curricolare” che di fatto è mantenuta stabilmente proprio da queste stesse fonti di finanziamento. Esistono fondamentalmente due canali paralleli per esplorare questa possibilità:

- a) Sulla base dell'exkursus storico di attività che fanno comunque parte degli investimenti strategici del Paese, per esempio i finanziamenti spaziali, individuare una frazione delle posizioni non di ruolo che sono stabilmente finanziate per un dato filone, e convertirle in posizioni di ruolo. La frazione di posizioni in percentuale relativamente bassa che resterebbero non di ruolo costituirebbe invece una “sana” palestra curricolare” del particolare settore. Questo approccio potrebbe riguardare i fondi ASI e tutte le risorse di FOE diverse dal FOE ordinario che il MIUR assegna. Un'operazione del genere non intaccerebbe le quote di budget assegnate alle attività di ricerca, semplicemente convertirebbe alcune posizioni non di ruolo in posizioni di ruolo. Questa operazione potrebbe richiedere un coinvolgimento del MIUR.
- b) Riversare sistematicamente su un apposito fondo gli over-head di quei filoni di finanziamento in cui l'over-head esiste (sia perché risulta formalmente definito, sia perché risulti dal rimborso degli stipendi per personale già in ruolo che partecipano al progetto). Quest'operazione alleggerirebbe il peso sul FOE dei costi correnti, e consentirebbe di liberare risorse stabili per posizioni di ruolo. Questo meccanismo è utilizzato sistematicamente dalle Università e da molti Istituti esteri, e richiede ovviamente una prudente proiezione delle risorse stabili esterne che si possono iniettare nel FOE. L'operazione andrebbe comunque impostata con attenzione, con prudenza e con la partecipazione della Direzione Scientifica e dei Direttori di Struttura, in quanto costituirebbe un cambio radicale di mentalità e di gestione dei progetti, in un quadro in cui ad oggi tipicamente gli over-head vengono invece in buona parte riversati sugli stessi progetti.

L'obiettivo fabbisogno dell'INAF, sia in termini di numerosità che in termini di profili, anche se non necessariamente in termini di distribuzione territoriale, è evidentemente copiabile in base alla numerosità e ai profili dell'attuale “palestra curricolare”, ed è imperativo che l'Ente trovi il modo di istituire un adeguato numero di posizioni di ruolo usando questa traccia di fabbisogno, e coprendone in parte i costi con le stesse fonti di finanziamento che attualmente coprono stabilmente i costi di personale non di ruolo, oltre che con risorse di FOE. Appare evidente che queste considerazioni, pur essendo del tutto logiche, meritano di un approfondimento normativo e gestionale per essere correttamente attuate. L'approfondimento di questi aspetti è necessario e propedeutico per formulare proiezioni budgetarie accettabili per gli Organi di Controllo, ed è necessario e propedeutico per l'impostazione di nuovi progetti nei quali sia previsto un over-head. Preso atto della presente relazione, su proposta del Presidente,

II CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELIBERA:

Principi di indirizzo

- 1) L'INAF pone grande attenzione alla valorizzazione del capitale umano e considera prioritario il reperimento di adeguate risorse destinate ad aumentare significativamente i quadri di ruolo. L'INAF intende

incrementare le proprie risorse per attuare un piano di stabilizzazioni e di nuove posizioni di ruolo per il triennio 2018-2020, valutando le possibilità sancite dal D.Lgs 218/2016. L'INAF pertanto metterà in atto le dovute azioni propedeutiche al reperimento e al consolidamento delle necessarie risorse.

- II) A tal fine l'INAF può già mettere a disposizione circa una cinquantina di posizioni di personale di ricerca e una quindicina di posizioni di unità di personale IV-XIII già accertate, risultanti dal turn-over non smaltito negli ultimi anni, alle quali si aggiungeranno le posizioni disponibili dal turn-over degli anni successivi, che testimonia lo sforzo dell'Ente per aumentare i quadri di ruolo. Tali numeri (già di per sé rilevanti per l'INAF) potrebbe aumentare ulteriormente a breve termine in base a contributi straordinari del Governo che potrebbero includere anche forme di co-finanziamento. Data l'importanza dell'azione governativa in atto, soprattutto in relazione al personale di ricerca di cui l'Ente registra un eccessivo accumulo di posizioni non di ruolo, risulta strategico attenderne gli esiti prima di definirne un piano di arruolamento definitivo.
- III) In riferimento al personale di ricerca, a causa delle attuali limitazioni di bilancio, nel breve termine l'INAF procederà alle stabilizzazioni sulla base delle risorse erogate dal Governo anche mediante un co-finanziamento. Pertanto, le risorse di bilancio accertate ad oggi saranno utilizzate per: i) cofinanziare le risorse governative assegnate esplicitamente per le stabilizzazioni; ii) bandire concorsi aperti.
- IV) In riferimento al personale di supporto tecnico amministrativo IV-VIII, l'INAF procederà alla stabilizzazione tramite comma 1 dell'art.20 per tutto il personale che ne ha maturato il titolo, circa una quindicina di unità, in base a quanto già deliberato, entro il 31 marzo 2018. Questa azione, già preannunciata nel piano triennale 2017-2019, trova le risorse nell'avanzo dei costi del personale IV-VIII risultante dall'applicazione del ridotto turn-over degli anni precedenti.

Le seguenti azioni propedeutiche al reperimento di risorse aggiuntive sono poste in essere:

- 1. La Direzione Generale e la Direzione Scientifica completeranno lo screening dei dati di anzianità e curriculari di tutto il personale non di ruolo anche con riferimento all'opportunità di proroghe di contratti in essere.
- 2. La Direzione Generale e la Direzione Scientifica produrranno un quadro riepilogativo delle fonti di finanziamento con cui è stipendiata ogni posizioni non di ruolo, individuando in quale "main stream" si inquadra il profilo di ogni posizione, con un dettagliato excursus storico, ed evidenzieranno in quali casi le regole di rendicontazione consentano di finanziare nuove posizioni di ruolo.
- 3. La Direzione Generale e la Direzione Scientifica approfondiranno le possibilità contabili e gestionali di utilizzare in prospettiva gli over-head dei progetti per iniettare quote di budget nel FOE ordinario, producendo anche un excursus storico degli over-head dei vari finanziamenti e del loro tipico utilizzo.
- 4. Le relazioni della Direzione Generale e della Direzione Scientifica, saranno portate all'attenzione del CdA entro la fine del mese di febbraio 2018, per essere vagliate dagli Organi di Controllo ed essere analizzate e discusse entro i termini di approvazione del Bilancio Consuntivo, nell'ottica di dare modo al CdA di definire la strategia, le modalità e la tempistica di reperimento di risorse aggiuntive per posizioni di ruolo.

5. Allo scopo di armonizzare in prospettiva la dimensione del capitale umano non di ruolo, il CdA, sentiti il CS, la Direzione Scientifica, la Direzione Generale, e i Direttori di Struttura, definirà opportuni criteri di programmazione dell'arruolamento di queste figure non di ruolo, allo scopo di mantenerne la numerosità entro limiti sostenibili, anche in vista della definizione e del dimensionamento di percorsi di "tenure-track".
6. A partire dalla data odierna e fino a quando non si sarà concluso l'iter di cui al precedente punto 5, l'emissione di bandi per posizioni non di ruolo di qualsiasi forma è temporaneamente sospesa, salvo casi specifici per in quali delibererà il CdA, in risposta ad eventuali particolari necessità che emergano dalle Strutture o dalle due Direzioni.
7. Allo scopo di procedere con la dovuta celerità con le azioni deliberate, la Direzione Scientifica e la Direzione Generale costituiranno una "task force", anche ricorrendo a expertise presenti su scala nazionale.

I numeri della Legge di Bilancio riguardo a nuove posizioni e/o stabilizzazioni che sarebbero finanziate o cofinanziate all'INAF dal Governo, i dati risultanti dallo screening chiesto alle due Direzioni, e l'esito delle valutazioni degli Organi di Controllo sulle proiezioni prudenziali delle fonti esterne al FOE di cui si è discusso, consentiranno al CdA di quantificare il totale delle risorse disponibili per definire le modalità di prosecuzione del piano di arruolamento per tutto il triennio 2018-2020, mediando opportunamente l'istituto delle stabilizzazioni (Art 20, comma 1 e comma 2, del D.Lgs 75/2017), i concorsi liberi.

La presente Delibera è approvata seduta stante e pubblicata sul sito istituzionale