

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE ENEA 2024-2026**

Sommario

INTRODUZIONE.....	3
CONTESTO NORMATIVO E GIURISPRUDENZIALE	3
METODOLOGIA APPLICATA	4
Valutazione della possibilità di procedere ad assunzioni di personale	4
Rilevazione e definizione dei fabbisogni di personale.....	5
Rilevazione dei fabbisogni di personale	5
Definizione fabbisogno di personale	5
Restituzione	5
Rimodulazione della dotazione organica	6
STATO ATTUALE DEL PERSONALE E CAPACITÀ ASSUNZIONALI.....	6
Assetti organizzativi.....	6
Dotazione organica e personale	6
CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	9
Contesto interno.....	9
Fabbisogni espressi dalle strutture.....	11
PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026	13
Limite assunzionale nel triennio.....	13
Fabbisogni effettivi di personale nel triennio.....	15
Personale con contratto a tempo indeterminato	15
Valorizzazione del personale tecnico-amministrativo.....	19
Categorie protette	20
Dirigenti	20
Sintesi degli interventi	22
<i>Mobilità</i>	25
Riammissione in servizio.....	25
IMPATTO ECONOMICO E DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA.....	25
APPENDICE.....	29
INDICE DELLE TABELLE.....	29

INTRODUZIONE

Il presente documento costituisce il Piano Triennale dei Fabbisogni (di seguito PTFP) per il triennio 2024-2026 ed è definito in coerenza con gli obiettivi del Piano Triennale di Attività (PTA) di cui costituisce un allegato. Esso tiene conto dei vincoli del quadro normativo vigente, del *turnover* derivante dalle cessazioni e delle risorse finanziarie dell'ENEA.

L'obiettivo del presente documento è dotare l'ENEA di uno strumento di programmazione delle risorse, capace di supportare il raggiungimento degli obiettivi e garantire la tenuta dei servizi nel lungo periodo.

L'analisi condotta per la predisposizione del presente PTFP è in coerenza con la programmazione finanziaria e di Bilancio dell'ENEA, pertanto, le facoltà assunzionali ivi previste sono coerenti con le spese di personale previste all'interno degli stanziamenti del Bilancio di previsione 2024-2026, in ottemperanza ai vincoli di finanza pubblica e del complesso delle norme che disciplinano la spesa del personale.

Il PTFP verrà aggiornato annualmente e potrà essere rimodulato alla luce di eventuali esigenze sopravvenute.

CONTESTO NORMATIVO E GIURISPRUDENZIALE

La predisposizione di questo documento tiene conto della normativa vigente in materia, così come innovata dalle disposizioni introdotte dal decreto legislativo n. 218/2016 "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'art. 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124" e tenendo conto di quanto disposto dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (...) in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

In particolare, il decreto legislativo n. 218/2016 ha previsto che gli Enti Pubblici di Ricerca (di seguito EPR), nell'adozione del PTA, determinino la consistenza e le variazioni dell'organico definendo la programmazione per il reclutamento del personale, tenendo conto dei limiti derivanti dalla legislazione vigente in materia di spesa per il personale.

Negli EPR la possibilità di assunzione è considerata sostenibile qualora il rapporto tra le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento e la media delle entrate complessive dell'Ente, come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio, non superi l'80 per cento o 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.

METODOLOGIA APPLICATA

I recenti PTFP ENEA sono stati sviluppati attraverso un approccio metodologico coerente con le disposizioni normative e sono risultati funzionali ad integrare la programmazione delle risorse umane con la pianificazione triennale degli obiettivi definiti nei rispettivi PTA. In particolare, l'approccio alla definizione del fabbisogno ha tenuto conto sia della sostenibilità finanziaria, dei limiti assunzionali e dei tetti di spesa a normativa vigente, sia dell'analisi per l'individuazione delle specifiche esigenze quantitative e qualitative di figure professionali atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia.

Nel PTFP ENEA 2024-2026 l'individuazione dei profili/livelli nella distribuzione dei fabbisogni di personale continua ad essere definita attraverso le declaratorie riportate nell'allegato 1 del Decreto del Presidente della Repubblica 12 febbraio 1991, n. 171 "Recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo per il triennio 1988-1990 concernente il personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione di cui all'art. 9 della legge 9 maggio 1989, n. 168".

La sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale Istruzione e Ricerca - triennio 2019 - 2021 e, soprattutto, la conclusione della trattativa ARAN - OO.SS. per la sequenza contrattuale prevista dall'art. 178, lettera f), con la quale sarà ridefinito l'ordinamento professionale del personale degli EPR, non dovrebbe comportare la necessità di rimodulare i fabbisogni individuati in quanto, ad oggi, non sono previste significative modifiche di natura retributiva.

Si rimanda, comunque, al testo del PTFP che sarà inserito nel Piano Integrato delle Attività Organizzative (di seguito PIAO) per eventuali aggiornamenti che si dovessero rendere necessari a seguito della conclusione delle predette trattative.

Valutazione della possibilità di procedere ad assunzioni di personale

Si evidenzia che ENEA può procedere all'assunzione di personale con oneri a carico del proprio Bilancio in quanto, alla data del 31 dicembre 2022, il rapporto tra le spese di personale risultanti dall'ultimo Rendiconto generale approvato e la media delle entrate nel triennio precedente risulta pari al 49,81%, ampiamente inferiore al limite dell'80% (cfr. *Tabella 1*), previsto nei criteri fissati dall'art. 9, comma 6, lettera b) del decreto legislativo n. 218/2016.

Tabella 1 - Valutazione della possibilità assunzionale (indicatore di spesa potenziale massima).

Anno	Entrate annuali (€)	Media entrate nel triennio (€)	Spese di personale ultimo Conto Consuntivo (€)	Indicatore %
<i>a</i>	<i>b</i>	$c = \sum b / 3$	<i>d</i>	$e = d/c$
2020	263.238.000	284.640.000	141.781.000	49,81%
2021	296.162.000			
2022	294.520.000			

Fonte: Conti consuntivi e Rendiconto generale ENEA per gli esercizi finanziari 2020, 2021 e 2022

Rilevazione e definizione dei fabbisogni di personale

Rilevazione dei fabbisogni di personale

È stata effettuata una analisi dei fabbisogni di risorse umane per ciascuna Struttura organizzativa di primo livello attraverso la rilevazione delle esigenze espresse dai/dalle Direttori/Direttrici e dai/dalle Responsabili.

Infatti, al fine di consentire una valutazione corretta degli effettivi fabbisogni, la Direzione Personale ha messo a disposizione l'elenco delle cessazioni effettive e prospettiche di ciascuna struttura nel triennio di riferimento, contenente l'anno e la consistenza numerica per una analisi quantitativa e i profili professionali e gli inquadramenti contrattuali per una analisi qualitativa.

Il combinato tra gli elenchi sopraindicati, il fabbisogno collegato alle attività istituzionali tipiche nonché ai futuri nuovi *core business* legati al mutato scenario normativo che vedranno l'ENEA coinvolta, così come illustrato approfonditamente nel PTA, e la valutazione e indicazione espressa da parte dei/delle Direttori/Direttrici e dei/delle Responsabili di specifiche linee di attività impattanti in termini di nuove risorse umane, comporterà un incremento del fabbisogno occupazionale del 13%¹.

Definizione fabbisogno di personale

È stato definito il fabbisogno triennale di personale attraverso l'adozione di specifici criteri per il raccordo tra:

- ❖ fabbisogno espresso dai/dalle Direttori/Direttrici e dai/dalle Responsabili, tale fabbisogno è utilizzato per qualificare le risorse in termini di categoria contrattuale e di tipologie di profilo;
- ❖ numero di risorse umane da assegnare a ciascuna struttura, definito tramite un'analisi qualitativa delle diverse potenziali sofferenze organizzative rispetto alle attività definite nel PTA;
- ❖ capacità assunzionale assegnata alle strutture nel triennio attraverso una riparametrazione tra esigenze espresse, potenziali sofferenze organizzative e limiti finanziari e normativi.

La definizione dei profili necessari ha richiesto una profonda analisi sulle professionalità e competenze che dovranno essere implementate e ha portato al superamento della mera valutazione quantitativa di sostituzione del personale.

Restituzione

Al termine della definizione del fabbisogno di personale saranno effettuati dei colloqui informali con i Direttori/Direttrici e Responsabili delle Strutture apicali dell'Agenzia, al fine di condividere le decisioni assunte, fornire i primi elementi di dettaglio della pianificazione ipotizzata, iniziando così, fin da subito, a programmare ed orientare le attività necessarie per dare piena attuazione al presente Piano.

¹ Al termine del triennio è previsto un aumento massimo di personale di 281 unità (521 assunzioni nel triennio, 302 cessazioni e 62 assegnisti con requisiti di partecipazione alle selezioni riservate per contratti a TD) a fronte di 2.178 presenti al 1° 9.2023 (cfr. Tabella 2).

Rimodulazione della dotazione organica

In coerenza con quanto previsto dalle *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche* (di seguito *Linee di indirizzo*), previste dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - dell'8 maggio 2018 e rispettando i contenuti dell'art. 2, comma 10-bis del decreto-legge n. 95/2012 nonché l'indicatore del limite massimo alle spese del personale ex art. 9, comma 2, del decreto legislativo n. 218/2016, si è, infine, proceduto alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati.

Tale rimodulazione costituirà il riferimento per l'applicazione di norme di legge (ad esempio, art. 19, commi 5, 6 e 6-quater, del decreto legislativo n. 165/2001) e contrattuali (ad esempio, art. 42, comma 3, del CCNL EPR 1994-1997, l b.e. e art. 5, comma 1, del CCNL EPR 2006-2009, l b.e. 2006-2007) che espressamente fanno riferimento ai valori numerici indicati nella dotazione organica.

Quanto definito attraverso i passaggi metodologici sopra delineati viene, in ultimo, descritto dettagliatamente nei successivi capitoli.

STATO ATTUALE DEL PERSONALE E CAPACITÀ ASSUNZIONALI

Assetti organizzativi

Nel presente documento viene riportata l'articolazione delle strutture organizzative a cui si farà successivamente riferimento, rimandando allo specifico capitolo del PTA per una sua più dettagliata descrizione.

L'assetto organizzativo dell'ENEA è composto da:

- a) *Dipartimenti*, di natura dirigenziale di secondo livello, che assicurano l'esercizio di funzioni e attività coincidenti con le linee programmatiche prioritarie dell'ENEA:
- b) *Direzioni tecniche*, di natura dirigenziale di secondo livello, destinate ad assicurare le funzioni sul piano tecnico nel cogliere e sostenere le iniziative di finanziamento:
- c) *Direzioni amministrativo gestionali*, di natura dirigenziale di secondo livello, destinate a svolgere le funzioni e le attività di interesse generale comuni all'organizzazione dell'Agenzia, secondo un'aggregazione omogenea di attività:
- d) *Strutture amministrative dirigenziali* di secondo livello per la gestione coordinata dei processi o per lo svolgimento di specifici compiti e funzioni previsti dalla normativa vigente:
- e) *Strutture tecniche non dirigenziali*, preposte all'attuazione di specifiche missioni:
- f) *Strutture amministrative non dirigenziali*, che assicurano il supporto agli organi dell'Agenzia e la promozione e diffusione delle conoscenze scientifiche e tecnologiche.

Dotazione organica e personale

La Tabella 2 mostra il quadro della dotazione organica sintetizzata nel decreto interministeriale MISE, MATTM e MEF del 29 settembre 2017, a suo tempo già dettagliata con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 gennaio 2013, affiancata sia dalle rimodulazioni effettuate nei Piani di Fabbisogno dei trienni 2022-2024 e 2023-2025, sia dalla distribuzione del personale risultante in servizio al 1° settembre 2023.

Tabella 2 - Dotazione organica e personale.

PROFILO PROFESSIONALE	LIVELLO	Dotazione organica DPCM 22.1.2013 e Decreto interministeriale MISE-MATM-MEF 29.9.2017	Dotazione organica rimodulata PTFP 2022-2024	Dotazione organica rimodulata PTFP 2023-2025	Organico al 1.9.23 ²
Dirigenti I fascia		-	-	-	1
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		28	28	28	-
Dirigenti II fascia a tempo determinato		-	-	-	9
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE³		28	28	28	10
Dirigente di ricerca	I	303	116	136	39
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	495	356	385	191
Ricercatore/ Ricercatrice	III	600	1.099	1.006	902
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		1.398	1.571	1.527	1.132
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	45	30	32	11
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	80	82	124	41
Tecnologo/Tecnologa	III	139	408	351	255
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		264	520	507	307
Ricercatore/Ricercatrice ENEA	III	1	-	-	-
Tecnologo/Tecnologa ENEA	II	21	-	-	-
	III	69	4	2	2
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO ASSIMILABILE A RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		91	4	2	2
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		1.753	2.095	2.036	1.441
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	IV	27	25	27	18
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	8	30	32	11
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE		35	55	59	29
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	520	366	325	316
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	122	145	141	129
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	194	189	255	90
TOTALE COLLABORATORI TECNICI/COLLABORATRICI TECNICHE		836	700	721	535
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V	30	55	51	35
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI	48	56	56	31
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	16	76	89	33
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE		94	187	196	99
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	43	26	22	24
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII	10	6	7	7
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	9	6	11	4
TOTALE OPERATORI TECNICI/OPERATRICI TECNICHE		62	38	40	35
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	9	14	11	12
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	20	8	14	9
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE		29	22	25	21
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne ENEA	IV	6	-	-	-
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica ENEA	V	23	4	3	3
Operatore/Operatrice di Amm.ne ENEA	V	35	6	6	5
Operatore/Operatrice di Amm.ne ENEA	VI	2	-	-	-
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		66	10	9	8
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		1.122	1.012	1.050	727
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE		2.875	3.107	3.086	2.168
TOTALE GENERALE		2.903	3.135	3.114	2.178

² L'attuale soprannumero sarà recuperato entro il 31.12.2023 con le previste cessazioni dal servizio.

³ Per il dettaglio del personale dirigente si rinvia al successivo capitolo ad esso dedicato.

Nella successiva Tabella 3, si riportano le assunzioni già previste nei precedenti PTFP, la cui realizzazione è prevista entro 31 dicembre 2024.

Tabella 3 - Attuazione precedenti PTFP entro il 2024.

PROFILO PROFESSIONALE	LIVELLO	Assunzioni da precedenti PTFP	
		previste entro il 2023	previste entro il 2024
Dirigenti I fascia		-	-
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		1	-
Dirigenti II fascia a tempo determinato		2	-
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE		3	-
Dirigente di ricerca	I	-	-
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	-	-
Ricercatore/ Ricercatrice	III	45	97
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		45	97
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	-	-
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	-	-
Tecnologo/Tecnologa	III	10	31
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		10	31
Ricercatore/Ricercatrice ENEA	III	-	-
Tecnologo/Tecnologa ENEA	II	-	-
	III	-	-
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO ASSIMILABILE A RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		-	-
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		55	128
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	IV	-	-
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	15	-
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE		15	-
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	-	-
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	-	-
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	31	59
TOTALE COLLABORATORI TECNICI/COLLABORATRICI TECNICHE		31	59
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V	-	-
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI	-	-
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	8	31
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE		8	31
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	-	-
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII	-	-
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	-	-
TOTALE OPERATORI TECNICI/OPERATRICI TECNICHE		-	-
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	-	-
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	-	-
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE		-	-
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne ENEA	IV	-	-
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica ENEA	V	-	-
Operatore/Operatrice di Amm.ne ENEA	V	-	-
Operatore/Operatrice di Amm.ne ENEA	VI	-	-
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		-	-
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		54	90
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE		109	218
TOTALE GENERALE		112	218

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Contesto interno

L'indagine del contesto strategico ed organizzativo si è concretizzata in un'analisi quali/quantitativa delle cessazioni effettive e prospettiche correlandole ai nuovi e diversi obiettivi individuati nel PTA al fine di rilevare la potenziale sussistenza di limiti funzionali delle strutture in caso di mancato reintegro di personale in uscita.

Per ciascun anno del triennio di riferimento del PTFP le cessazioni sono state osservate sia sotto il profilo quantitativo, ossia in termini di consistenza numerica, sia qualitativo, ossia in termini di differenti tipologie di inquadramento professionale e di relativa riconduzione a più ampie "aree professionali", prendendo in particolare a riferimento:

- ❖ le cessazioni "certe", quelle già formalizzate alla data di rilevazione, nonché le fattispecie future di collocamento a riposo per le quali alla medesima data è stato disposto un atto da parte dell'Amministrazione (o d'ufficio, ad esempio per raggiungimento dei limiti di età, o su presentazione di dimissioni volontarie dei soggetti interessati);
- ❖ le cessazioni "possibili", ovvero legate a potenziale pensionamento anticipato su base volontaria (ad esempio, adesione a "quota 100" e successive, "opzione donna" ecc.).

Per completezza di informazione si precisa che oltre ad aggiornare le cessazioni avvenute e stimate fino al 2026, si è tenuto conto anche della scadenza prevista degli incarichi di funzione dirigenziale attualmente in essere.

Le successive Tabella 4 e 5 illustrano la distribuzione delle cessazioni di personale nel prossimo triennio (n. 302 unità complessive), rispettivamente per struttura organizzativa e profilo professionale, come rilevate alla data di predisposizione del Bilancio di previsione 2024.

Tabella 4 - Cessazioni nel triennio per struttura organizzativa.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	CESSAZIONI			TOTALE	Distribuzione %
	2024	2025	2026		
Dipartimenti	45	69	66	180	60%
Direzioni Tecniche	4	2	2	8	3%
Direzioni amministrativo gestionali	21	41	22	84	28%
Strutture amministrative dirigenziali	2	4	5	11	4%
Strutture tecniche non dirigenziali	1	6	4	11	4%
Strutture amministrative non dirigenziali	3	4	1	8	3%
TOTALE	76	126	100	302	100%

Nello specifico nella Tabella 4 è possibile evidenziare che la maggiore incidenza delle cessazioni dal servizio avrà luogo nel 2025 e che le cessazioni incideranno prevalentemente sui Dipartimenti (60% del totale nel triennio) e sulle Direzioni amministrativo gestionali (28%).

Importante rilevare che, nel prossimo triennio, cesserà dal servizio più del 13% del personale in organico al 1° settembre 2023 (2.178 dipendenti).

Tabella 5 - Cessazioni nel triennio per profilo professionale e livello.

PROFILO PROFESSIONALE	LIVELLO	Cessazioni stimate 2024	Cessazioni stimate 2025	Cessazioni stimate 2026	Totale cessazioni nel triennio	% cessazioni triennio su totale
Dirigenti I fascia		-	-	-	-	0,00%
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		-	-	-	-	0,00%
Dirigenti II fascia a tempo determinato		3	-	1	4	1,32%
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE		3	-	1	4	1,32%
Dirigente di ricerca	I	16	8	3	27	8,94%
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	14	32	30	76	25,17%
Ricercatore/ Ricercatrice	III	4	2	8	14	4,64%
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		34	42	41	117	38,74%
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	2	4	2	8	2,65%
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	2	3	7	12	3,97%
Tecnologo/Tecnologa	III	4	9	4	17	5,63%
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		8	16	13	37	12,25%
Ricercatore/Ricercatrice ENEA	III	-	-	-	-	0,00%
Tecnologo/Tecnologa ENEA	II	-	-	-	-	0,00%
	III	-	2	-	2	0,66%
TOTALE PERSONALE RUOLO AD ESAURIMENTO ASSIMILABILE A RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		-	2	-	2	0,66%
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		42	60	54	156	51,66%
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	IV	-	3	1	4	1,32%
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	1	-	-	1	0,33%
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE		1	3	1	5	1,66%
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	22	50	36	108	35,76%
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	1	3	2	6	1,99%
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	1	1	-	2	0,66%
TOTALE COLLABORATORI TECNICI/COLLABORATRICI TECNICHE		24	54	38	116	38,41%
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V	-	-	-	-	0,00%
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI	-	1	-	1	0,33%
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	-	-	-	-	0,00%
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE		-	1	-	1	0,33%
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	3	4	3	10	3,31%
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII	-	-	1	1	0,33%
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	-	-	-	-	0,00%
TOTALE OPERATORI TECNICI/OPERATRICI TECNICHE		3	4	4	11	3,64%
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	-	1	1	2	0,66%
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	2	-	-	2	0,66%
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE		2	1	1	4	1,32%
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne ENEA	IV	-	-	-	-	0,00%
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica ENEA	V	-	1	1	2	0,66%
Operatore/Operatrice di Amm.ne ENEA	V	1	2	-	3	0,99%
Operatore/Operatrice di Amm.ne ENEA	VI	-	-	-	-	0,00%
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		1	3	1	5	1,66%
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		31	66	45	142	47,02%
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE		73	126	99	298	98,68%
TOTALE GENERALE		76	126	100	302	100,00%

Il dato più significativo ricavabile dalla Tabella 5 è che più della metà del personale che cesserà dal servizio nel triennio di riferimento è inquadrato nei livelli apicali I-III, mentre più di un terzo delle cessazioni interesserà il profilo professionale di Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica. Su quest'ultimo dato è stata necessaria un'ulteriore analisi di dettaglio per valutare la coerenza tra il profilo professionale posseduto e l'effettiva prevalenza dell'attività svolta. Tale analisi è stata effettuata in sede di definizione dei fabbisogni.

Fabbisogni espressi dalle strutture

Ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis) del decreto legislativo n.165/2001, il PTFP è elaborato sulla base delle proposte dei dirigenti e dei responsabili, chiamati ad individuare le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti.

Le stesse *Linee di indirizzo* hanno evidenziato come la dirigenza svolga un ruolo fondamentale nell'individuare i reali fabbisogni di personale, sul piano quantitativo e qualitativo.

Le indicazioni dei fabbisogni sono riassunte nel prospetto di seguito rappresentato (cfr. Tabella 6).

Tabella 6 - Fabbisogni espressi dalle strutture organizzative per profilo professionale e struttura organizzativa.

	PROFILI PROFESSIONALI	FABBISOGNI ESPRESSI						TOTALI
		Dipartimenti	Direzioni Tecniche	Direzioni amministrativo gestionali	Strutture amministrative dirigenziali	Strutture tecniche non dirigenziali	Strutture amministrative non dirigenziali	
2024	Ricercatore/ Ricercatrice	80	0	0	0	1	1	82
	Tecnologo/Tecnologa	11	2	5	1	0	1	20
	Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	0	0	0	0	0	2	2
	Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	23	1	16	0	0	0	40
	Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	13	0	4	0	0	0	17
	Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	0	0	0	0	0	0	0
	Operatore/Operatrice di Amm.ne	0	0	0	0	0	0	0
SUBTOTALE	127	3	25	1	1	4	161	
2025	Ricercatore/ Ricercatrice	96	0	0	1	1	0	98
	Tecnologo/Tecnologa	12	1	8	1	1	2	25
	Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	0	0	1	0	0	0	1
	Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	39	1	22	2	3	1	68
	Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	13	0	7	0	0	0	20
	Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	0	0	0	0	1	1	2
	Operatore/Operatrice di Amm.ne	0	0	0	0	0	0	0
SUBTOTALE	160	2	38	4	6	4	214	
2026	Ricercatore/ Ricercatrice	68	0	2	1	2	0	73
	Tecnologo/Tecnologa	12	1	3	2	0	0	18
	Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	0	0	0	0	0	0	0
	Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	29	1	14	2	3	0	49
	Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	3	0	1	0	0	0	4
	Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	0	0	0	0	0	1	1
	Operatore/Operatrice di Amm.ne	0	0	0	0	0	0	0
SUBTOTALE	112	2	20	5	5	1	145	
TOTALE GENERALE		399	7	83	10	12	9	520

L'analisi delle esigenze per profili professionali nel triennio mostra una richiesta prevalente di personale nel livello III (60%). Di questi, il profilo Ricercatore/Ricercatrice costituisce quasi la metà dei fabbisogni richiesti.

La richiesta del profilo di Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica supera i due terzi del fabbisogno relativo al personale inquadrato nei livelli IV-VIII.

Da segnalare come la richiesta di Collaboratori/Collaboratrici di Amministrazione molto superiore alle cessazioni dello stesso profilo, ha confermato la necessità di analizzare, per singolo dipendente, la coerenza tra profilo professionale posseduto e la prevalenza dell'attività svolta.

PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

Limite assunzionale nel triennio

L'attuale quadro normativo ha modificato significativamente la logica di definizione della capacità assunzionale degli EPR con la principale finalità, prevista dalla stessa norma, di adeguare alcuni processi amministrativi alla specificità degli EPR rispetto alle altre Amministrazioni pubbliche.

Inoltre, occorre ribadire come l'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001, così come novellato dall'art. 4 del decreto legislativo n. 75/2017, ha introdotto elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica a favore di un nuovo strumento flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze che si risolve in un valore finanziario di "spesa potenziale massima" sostenibile, assumendo valenza primaria la coerenza tra PTFP e l'organizzazione degli uffici.

Per quanto riguarda gli EPR, il citato decreto n. 218/2016 apporta ulteriori significative semplificazioni alle procedure di assunzione, consentendo agli EPR, dall'entrata in vigore del decreto stesso, di poter procedere al reclutamento di personale a tempo indeterminato, in coerenza con il proprio PTA e, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, fissando come spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'IRAP, una soglia definita percentualmente in rapporto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre conti consuntivi approvati (80%).

Di seguito si riportano gli elementi che consentono di determinare la capacità assunzionale nel triennio di riferimento.

La Tabella 7 riporta la determinazione del totale dei costi "a regime" dei livelli risultanti dal Conto Annuale 2022, rivalutati tenendo conto della circolare MEF n. 11 del 9 aprile 2021 recante indicazioni per la predisposizione del Bilancio di previsione 2021, con particolare riferimento ai criteri di determinazione degli accantonamenti a Bilancio per il rinnovo contrattuale 2019-2021. Inoltre, quale incremento contrattuale del triennio 2022-2024, si è tenuto conto della stima del costo annuo dell'elemento accessorio una tantum, riferito alle annualità 2023-2024.

Tabella 7 - Costi medi annui "a regime", dei livelli retributivi ENEA comprensivi dei costi contrattuali e degli oneri riflessi (costi espressi in euro) - Fonte: Conto Annuale ENEA 2022.

PROFILI PROFESSIONALI	VALORI DA CONTO ANNUALE 2022		COSTO MEDIO MENSILIT A'	COSTO MEDIO ANNUO	COSTO MEDIO ANNUO RIVALUTATO (CCNL 2019-2021)	EAUT2023	AA/PP 2023	EAUT 2024	PRESENTI 1.1.24	EAUT MEDIO 2023 2024	COSTO MEDIO ANNUO RIVALUTATO (CCNL 2022-24)	ONERI 32,80%	TOTALE COSTO ANNUO
	TOTALE COSTO	MENSILIT A'											
	a	b	c=a/b	d=c*12	e=d+d*3,78%	f	g	h	i	j=(f/g)+(h/i)	k=e+j	l=k*32,80%	m=k+l
DIRIGENTE I FASCIA				202.366,00	210.015,43	734,80	0,85	734,80	1	1.603,20	211.618,63	69.410,91	281.029,54
DIRIGENTE II FASCIA TD e TI	881.327	96,00	9.180,49	110.165,88	114.330,15	5.823,70	8,59	5.823,70	10	1.260,57	115.590,72	37.913,76	153.504,48
IV LIVELLO	15.456.421	4.367,82	3.538,70	42.464,44	44.069,60	152.495,44	336,99	152.495,44	327	918,87	44.988,47	14.756,22	59.744,69
V LIVELLO	6.905.990	2.306,83	2.993,71	35.924,57	37.282,52	74.008,16	180,21	74.008,16	196	788,27	38.070,79	12.487,22	50.558,01
VI LIVELLO	6.448.647	2.426,81	2.657,25	31.887,03	33.092,36	53.428,50	147,27	53.428,50	173	671,62	33.763,98	11.074,59	44.838,57
VII LIVELLO	1.144.996	464,69	2.464,00	29.568,00	30.685,67	15.716,25	45,53	15.716,25	59	611,56	31.297,23	10.265,49	41.562,72
VIII LIVELLO	448.908	199,97	2.244,88	26.938,52	27.956,80	4.257,76	13,67	4.257,76	13	639,06	28.595,86	9.379,44	37.975,30
DIRIGENTE DI RICERCA	4.503.144	713,83	6.308,43	75.701,12	78.562,62	43.764,68	42,08	43.764,68	108	1.445,18	80.007,80	26.242,56	106.250,36
PRIMO RICERCATORE	13.237.603	2.620,60	5.051,36	60.616,36	62.907,66	167.985,13	192,88	167.985,13	336	1.370,87	64.278,53	21.083,36	85.361,89
RICERCATORE	35.714.108	10.193,60	3.503,58	42.042,98	43.632,20	517.760,07	874,33	517.760,07	709	1.322,45	44.954,65	14.745,13	59.699,78
DIRIGENTE TECNOLOGO	902.155	147,00	6.137,11	73.645,31	76.429,10	11.866,01	11,83	11.866,01	27	1.442,24	77.871,34	25.541,80	103.413,14
PRIMO TECNOLOGO	2.696.248	540,10	4.992,13	59.905,53	62.169,96	33.702,74	41,40	33.702,74	77	1.251,77	63.421,73	20.802,33	84.224,06
TECNOLOGO	8.347.635	2.250,23	3.709,68	44.516,17	46.198,88	141.416,44	241,71	141.416,44	210	1.258,48	47.457,36	15.566,01	63.023,37

Nella Tabella 8 vengono determinati i costi medi annui totali “a regime”.

Tabella 8 - Costi medi annui totali “a regime”, comprensivi dell'accantonamento TFS/TFR (costi espressi in euro)

PROFILI PROFESSIONALI	TOTALE COSTO ANNUO	QUOTA MEDIA ACC TFS-TFR	RIVALUTAZIONE DEL 3,78% DELLA QUOTA MEDIA ACC TFR-TFS (CCNL 2019-2021)	QUOTA MEDIA ACC TFR-TFS RIVALUTATA DEL 3,78% (CCNL 2019-2021)	COSTO MEDIO ANNUO TOTALE "A REGIME"
	<i>m</i>	<i>n</i>	$o=n*3,78\%$	$p=n+o$	$q=m+p$
DIRIGENTE I FASCIA	281.029,54	14.990,07	566,62	15.556,69	296.586,23
DIRIGENTE II FASCIA TD e TI	153.504,48	7.550,00	285,39	7.835,39	161.339,87
IV LIVELLO	59.744,69	2.872,00	108,56	2.980,56	62.725,25
V LIVELLO	50.558,01	1.995,00	75,41	2.070,41	52.628,42
VI LIVELLO	44.838,57	1.734,00	65,55	1.799,55	46.638,12
VII LIVELLO	41.562,72	1.649,00	62,33	1.711,33	43.274,05
VIII LIVELLO	37.975,30	1.487,00	56,21	1.543,21	39.518,51
DIRIGENTE DI RICERCA	106.250,36	5.936,00	224,38	6.160,38	112.410,74
PRIMO RICERCATORE	85.361,89	4.797,00	181,33	4.978,33	90.340,22
RICERCATORE	59.699,78	2.980,00	112,64	3.092,64	62.792,42
DIRIGENTE TECNOLOGO	103.413,14	5.526,00	208,88	5.734,88	109.148,02
PRIMO TECNOLOGO	84.224,06	4.575,00	172,94	4.747,94	88.972,00
TECNOLOGO	63.023,37	3.334,00	126,03	3.460,03	66.483,40

Premesso quanto sopra si è provveduto a determinare il limite della numerosità assunzionale 2024-2026 utilizzando il costo medio annuo “a regime” del Dirigente di Ricerca (cfr. Tabella 9).

Tabella 9 - Limite della numerosità assunzionale triennio 2024-2026.

Anno	Entrate annuali	Media entrate nel triennio (€)	Spese di personale ultimo Conto Consuntivo (€)	Indicatore %	% applicabile	Budget assunzionale (€)	Costo medio “a regime” Dirigente Ricerca (€)	Limite numerosità assunzionale
<i>a</i>	<i>b</i>	$c = \sum b / 3$	<i>d</i>	$e = d/c$	$f = 80\% - e$	$g = c * f$	<i>h</i>	$i = g/h$
2020	263.238.000	284.640.000	141.781.000	49,81%	30,19%	85.932.816	112.411	764
2021	296.162.000							
2022	294.520.000							

Fonte: Conti Consuntivi ENEA per gli esercizi finanziari 2020, 2021 e 2022.

Successivamente, in previsione dell'assunzione o del rinnovo/sostituzione degli attuali incarichi dirigenziali (n. 4 posizioni dirigenziali nel triennio), in un'ottica di massima prudenza si è proceduto a rideterminare il limite della numerosità assunzionale, riducendo dal budget predeterminato i costi destinati alla dirigenza.

Le risultanze sono evidenziate nella successiva Tabella 10.

Tabella 10 - Limite assunzionale rimodulato nel triennio 2024-2026.

Dirigenti II Fascia	Costo medio Dirigente II Fascia (€)	Costo Totale (€)	Budget assunzionale (€)	Budget Assunzionale residuo (€)	Costo medio "a regime" Dirigente Ricerca (€)	Limite numerosità assunzionale no Dirigenti	Limite numerosità assunzionale
<i>a</i>	<i>b</i>	$c=a*b$	<i>d</i>	$e=d-c$	<i>f</i>	$g=e/f$	$h=a+g$
4	161.340	645.360	85.932.816	85.287.456	112.411	758	762

Premesso quanto sopra, il limite assunzionale massimo sarà, pertanto, pari a 762 unità complessive di cui 4 dirigenti e 758 non dirigenti.

Fabbisogni effettivi di personale nel triennio

Al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi indicati nel PTA, vengono di seguito sintetizzati i principali criteri seguiti nel processo decisionale relativo alla definizione dei fabbisogni effettivi di personale previsti nel triennio:

- ❖ Appropriato presidio nelle principali attività strategiche dell'ENEA.
- ❖ Rafforzamento delle capacità tecnico scientifiche attraverso un bilanciato ricorso tra reclutamento esterno e opportunità di sviluppo professionale interno.
- ❖ Mantenimento del necessario livello di risorse umane destinato ai settori di attività da rendicontare.
- ❖ Riduzione delle carenze di personale tecnico e amministrativo con l'ingresso stabile di nuove professionalità indispensabili per il supporto delle attività di ricerca.
- ❖ Bilanciamento tra un auspicato ringiovanimento del personale e la legittima aspettativa di opportunità di sviluppo professionale e di carriera per coloro che si siano distinti nell'attività tecnico scientifica, mediante tutte le procedure previste dalle norme contrattuali.
- ❖ Utilizzo della mobilità per cogliere opportunità di eccellenza nel campo tecnico scientifico e di supporto alle attività di ricerca o di facilitare le occasioni di collaborazioni con altre amministrazioni.

Per mostrare al meglio le effettive esigenze che l'ENEA intende soddisfare, nel corso del triennio, la descrizione dei fabbisogni di personale viene estesa alle diverse tipologie di contratto o di collaborazione presenti in ENEA.

Di seguito vengono illustrate sinteticamente le azioni che saranno intraprese nel triennio.

Personale con contratto a tempo indeterminato

Nel corso del prossimo triennio il personale con contratto a tempo indeterminato sarà interessato da interventi di varia natura che consentiranno di incidere su diversi aspetti quali il *turnover*, lo sviluppo professionale, la mobilità interna tra profilo a parità di livello retributivo e le procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo.

Di seguito per ogni specifico intervento vengono descritte le principali azioni che saranno avviate a decorrere dal 2024.

Acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato

L'ENEA intende proseguire la politica del personale definita nel precedente PTFP che consentirà di accompagnare la crescita delle proprie attività con un adeguato, sostenibile e progressivo ricambio generazionale del personale attraverso l'acquisizione di nuove risorse umane.

Purtroppo, l'annosa ridotta attrattività economica da parte degli EPR nel reperire risorse umane con un'alta qualificazione ha comportato un differimento nell'espletamento delle procedure concorsuali programmate nei precedenti PTFP.

Come già riportato nella Tabella 3, sono 218 le figure professionali, già individuate nei precedenti PTFP, e di cui si immagina di concludere la selezione entro il prossimo anno.

Queste criticità, a cui si deve aggiungere l'impatto dei maggiori costi di gestione derivanti dall'attuale crisi geopolitica, consigliano di procedere con prudenza nella pianificazione del reclutamento di ulteriore personale.

Pertanto, nella redazione del presente Piano, tenuto conto delle esigenze emerse in fase di analisi dei fabbisogni richiesti, si è prioritariamente ridefinita la distribuzione delle assunzioni già programmate nei precedenti PTFP, integrandone i valori con le nuove assunzioni 2024-2026 che si sono sostanzialmente mantenute nei valori del *turnover* triennale, pur con qualche rimodulazione tra le annualità.

Resta fermo che, considerata la valenza autorizzatoria per la sola annualità 2024 della copertura finanziaria dei posti previsti dalla presente programmazione 2024-2026, non si esclude, in sede di successiva approvazione del PIAO, un'ulteriore analisi delle disponibilità finanziarie per le successive annualità 2025 e 2026, in ragione dell'andamento delle entrate e della conseguente verifica di sostenibilità finanziaria della spesa.

La Tabella 11 riporta la distribuzione delle assunzioni di nuova attivazione nel prossimo triennio.

Tabella 11 - Assunzioni di nuova attivazione previste nel triennio 2024-2026.

PROFILO PROFESSIONALE	LIVELLO	PTFP 2024-2026 Assunzioni per annualità				Totale assunzioni nel triennio
		2024		2025	2026	
		Precedenti PTFP	PTFP 2024-2026			
Dirigenti I fascia		-	-	-	-	-
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		-	-	-	-	-
Dirigenti II fascia a tempo determinato		-	3	-	1	4
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE		-	3	-	1	4
Ricercatore/ Ricercatrice	III	97	37	36	40	113
Tecnologo/Tecnologa	III	31	14	19	11	44
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		128	51	55	51	157
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	-	-	2	1	3
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	59	32	48	39	119
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	31	5	10	2	17
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	-	-	2	1	3
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		90	37	62	43	142
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE		218	88	117	94	299
TOTALE GENERALE		218	91	117	95	303

Si evidenzia che, per quanto riguarda l'acquisizione del personale tecnico-amministrativo l'ENEA intende dare attuazione all'indirizzo strategico di programmare un consistente recupero di unità di personale nel profilo di Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica, fornendo una risposta alle esigenze manifestate dai/dalle Direttori/Direttrici e dai/dalle Responsabili in sede di richiesta dei fabbisogni. Inoltre, come già anticipato in sede di analisi delle cessazioni e dei fabbisogni espressi, si è proceduto a integrare significativamente la numerosità del profilo di Collaboratore/Collaboratrice di Amministrazione, procedendo ad un *turnover* del personale inquadrato in un profilo non corrispondente alle attività svolte (CTER con mansioni amministrative) causato dal primo inquadramento avvenuto nel 2011, anno nel quale l'ENEA è entrata nel comparto degli EPR.

Resta confermato, per i profili amministrativi, il meccanismo (già stabilito dall'art 4, comma 3-quinquies del decreto-legge n. 101/2013, convertito dalla legge n. 125/2013, e ora riportato - a seguito delle modifiche introdotte dal decreto del Presidente della Repubblica n. 82/2023 - nell'art. 19 del decreto del Presidente della Repubblica n. 487/1984) per il quale il reclutamento delle figure professionali comuni a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001 si svolga mediante concorsi pubblici unici, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento. I concorsi unici sono organizzati dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Inoltre, si precisa che l'ENEA continuerà ad applicare l'istituto della risoluzione unilaterale dal rapporto di lavoro nei confronti della generalità del personale, salvo i casi in cui la fine del rapporto di lavoro potrebbe determinare un pregiudizio tecnico-scientifico e/o organizzativo-funzionale alle attività dell'ENEA. Resta confermata l'attuale procedura autorizzativa del proseguimento del rapporto lavorativo: i responsabili di macrostruttura documentano le motivazioni alla base della comprovata necessità al proseguimento del rapporto lavorativo per consentire al Vertice di esprimere il proprio parere e sottoporre il provvedimento autorizzativo all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Tutte le autorizzazioni concesse comporteranno una corrispondente riduzione delle assunzioni attribuite all'Unità organizzativa richiedente.

Valorizzazione del personale con profilo di Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/Tecnologa

Come è noto, il sistema degli EPR è molto articolato sia in termini di competenze da assicurare, sia per la differenziazione tra gli enti vigilati dal Ministero dell'Università e Ricerca (MUR), ai quali viene attribuito un contributo attraverso il riparto di un unico fondo (FOE, previsto dal decreto legislativo 204/1998), e quelli vigilati e finanziati singolarmente da una pluralità di altri Ministeri.

L'art. 1, comma 310, lettera b), della legge n. 234/2021 ha previsto risorse aggiuntive sul predetto fondo FOE da destinare alla promozione dello sviluppo professionale del personale dei soli EPR vigilati MUR, "Ricercatore" e "Tecnologo" inquadrati nel livello d'ingresso (III livello).

Affinché le misure di valorizzazione del personale - opportunamente volte ad aumentare l'efficienza del sistema - possano ricomprendere tutti gli EPR inclusi nell'apposita sezione del comparto della contrattazione collettiva, è necessario che i finanziamenti vengano estesi agli Enti non MUR tramite l'impegno degli altri ministeri, ciascuno per gli enti di propria competenza.

Si segnala, inoltre, che sono in corso interlocuzioni istituzionali per ottenere uno specifico incremento sul Contributo Ordinario dello Stato destinato agli EPR vigilati MASE, per consentire una programmazione degli interventi di sviluppo professionale mirati non solo ad aumentare l'equità tra

“Ricercatori” e “Tecnologi” in servizio, ma soprattutto per evitare un evidente squilibrio delle future capacità attrattive degli EPR non vigilati MUR sui giovani aspiranti ricercatori e tecnologi.

In attesa di questi auspicati interventi strutturali, il presente PTFP accogliendo le richieste provenienti dall’insieme dei Ricercatori/Ricercatrici e Tecnologi/Tecnologhe e dalle OO.SS. ha posto la massima attenzione allo sviluppo professionale del personale massimizzandone gli interventi consentiti dalla normativa vigente.

Per quanto riguarda la specificità ENEA in tema di sviluppo professionale dei propri ricercatori e tecnologi, si sottolinea come, dall’entrata nel Comparto di contrattazione degli EPR avvenuta nel 2011, l’ENEA non ha potuto applicare la specifica norma contrattuale relativa allo sviluppo professionale (art. 15 CCNL EPR 2002-2005 7/4/2006).

Solo con il PTFP 2021-2023 è stata programmata una prima applicazione del citato articolo contrattuale che ha permesso di bandire una procedura selettiva di sviluppo professionale destinato ai livelli retributivi II e III per complessivi 250 posti; il successivo PTFP 2022-2024 ne ha previsti ulteriori 131. La conclusione di dette procedure è prevista entro il 2023.

Recentemente, con l’art. 19-ter decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75 convertito con modificazioni in legge 10 agosto 2023, n. 112, è stato istituito uno specifico fondo nello stato di previsione del MASE, per valorizzare l’attività di ricerca di ISPRA ed ENEA, pari a 2,5 milioni di euro complessivi per i due enti, che risulta un primo concreto segnale di attenzione del Ministero vigilante alla problematica sopra descritta.

Per quanto riguarda specificatamente la valorizzazione del personale inquadrato nei livelli I-III, la norma prevede, rispettivamente alle lettere a) e b), risorse per:

- a) 0,5 milioni di euro per l’espletamento delle procedure selettive riservate agli assegnisti di ricerca, ex art. 20, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;
- b) 1,5 milioni di euro destinate all’espletamento di procedure selettive riservate a ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello professionale per l’accesso al secondo livello, in servizio al 17.8.2023, data di entrata in vigore della legge di conversione; di queste risorse, 0,5 milioni di euro possono essere utilizzati per lo scorrimento delle graduatorie vigenti relative alle procedure selettive riservate a ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello professionale per l’accesso al secondo livello avviate tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2022.

In attesa dell’emanazione del decreto del Ministro dell’Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE) con il quale verranno fissati i criteri di riparto delle predette risorse tra i due EPR vigilati, si precisa che, per quanto riguarda le risorse di cui alla lettera a) gli interventi si concluderanno entro il 2023, mentre per le restanti risorse di cui al punto b) si stimano interventi per:

- ❖ n. 20 scorrimenti delle graduatorie in essere;
- ❖ n. 41 posti da bandire con nuove procedure selettive.

Nella Tabella 12 si riporta la ripartizione complessiva dei soli interventi, sopra descritti, rientranti nel budget assunzionale 2024-2026.

Tabella 12 - Valorizzazione del personale con profilo di Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/Tecnologa.

PROFILO PROFESSIONALE DI ARRIVO	LIVELLO DI ARRIVO	Procedure selettive ex art. 15 CCNL 2002 – 2005 I b.e. Stima dei posti da bandire nel 2024	Procedure selettive riservate agli assegnisti di ricerca ex Art. 20, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75			Totale
			2024	2025	2026	
Dirigente di ricerca	I	46	-	-	-	46
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	95	-	-	-	95
Ricercatore/Ricercatrice	III	-	23	5	34	62
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		141	23	5	34	203
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	10	-	-	-	10
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	28	-	-	-	28
Tecnologo/Tecnologa	III	-	-	-	-	-
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		38	-	-	-	38
TOTALE GENERALE		179	23	5	34	241

Si precisa che, fermo restando il valore complessivo degli interventi relativi alle procedure selettive ex art. 15, in sede di emissione del bando potranno essere effettuate modifiche alla ripartizione dei posti a seguito di una più puntuale distribuzione del personale in servizio alle date di riferimento.

Infine, una volta conclusi tutti gli interventi sopra descritti, si riattiverà la mobilità volontaria destinata al personale prevista dall'art. 65 del CCNL 1998-2001 I b.e., la cui unica applicazione in ENEA è stata realizzata in concomitanza del passaggio dell'ENEA nel comparto di contrattazione degli EPR.

Valorizzazione del personale tecnico-amministrativo

L'ENEA intende proseguire nel corso del triennio, a dare piena attuazione a tutti gli istituti normativi e contrattuali destinati a valorizzare il personale tecnico-amministrativo dell'ENEA sia in termini di progressioni di carriera sia di assegnazione di un diverso profilo, a parità di livello, qualora in possesso dei relativi requisiti anche professionali.

Le recenti modifiche dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165/2001 e il loro recepimento nelle norme contrattuali di comparto saranno definite attraverso la conclusione della trattativa tra ARAN e OO.SS. relativa alla sequenza contrattuale prevista dall'art. 178, lettera f), dell'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale Istruzione e Ricerca 2019 - 2021 con la quale sarà ridefinito l'ordinamento professionale del personale degli EPR. Pertanto, allo stato, non è possibile definire con accuratezza le diverse modalità di selezione per progressioni economiche orizzontali e di livello da bandire nel corso del triennio. Le risorse necessarie alla copertura finanziaria dei posti da bandire verranno determinate nei limiti delle risorse disponibili nei fondi appositamente costituiti e da eventuali ulteriori stanziamenti specificatamente previsti dalle norme di legge e/o contrattuali.

Anche per il personale tecnico-amministrativo il citato art. 19-ter, lettera c), del decreto-legge 22 giugno 2023 n.75 ha previsto 0,5 milioni di euro annui a decorrere dal 2023 *“per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo, in ragione delle specifiche attività svolte nonché del raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della ricerca pubblica”*. La norma prevede, in questo caso, che il citato decreto del Ministro, oltre a quantificare le risorse destinate ai singoli EPR vigilati, debba individuare anche i principi generali per la definizione degli obiettivi, tenendo conto della partecipazione del personale medesimo a specifici progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della ricerca.

Categorie protette

La Direttiva n. 1/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, avente come oggetto “*Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette*”, ha dettato gli indirizzi applicativi e le linee guida per una corretta ed omogenea applicazione della normativa di riferimento.

Sulla base di tali indicazioni, l'ENEA, nel corso del 2023, ha avviato le procedure per colmare le scoperture d'organico riferite agli obblighi assunzionali di cui alla legge n. 68/99, come evincibili dal Prospetto Informativo 2023, rilasciato dal Ministero del Lavoro con riferimento al 31 dicembre 2022 per le diverse quote d'obbligo relativamente ai soggetti:

- ❖ *diversamente abili*, di cui all'art. 1 della legge n. 68/1999;
- ❖ *altre categorie protette* previste dall'art. 18, comma 2, della legge n. 68/1999;
- ❖ *vittime del terrorismo e della criminalità organizzata ed equiparati*, ex art. 1, comma 2, della legge n. 407/1998.

Da tale Prospetto Informativo, emergono n. 6 scoperture ai sensi dell'art. 1 della legge n. 68/1999. L'ENEA ha adottato uno specifico Piano di assunzioni finalizzato alla copertura di tali posizioni mediante chiamata diretta di idonei in graduatorie di concorsi espletati dall'ENEA o da altri EPR.

D'altra parte, come chiarito dalla circolare n. 5/2013 dell'allora Ministro della Pubblica Amministrazione, le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale.

Dirigenti

Il decreto interministeriale MISE, MATTM e MEF del 29 settembre 2017, nel confermare quanto già riportato dal decreto del Presidente della Repubblica 22 gennaio 2013, aveva previsto che la dotazione organica dell'ENEA fosse composta solo da dirigenti di seconda fascia (28 unità), escludendo posizioni dirigenziali generali che, in base a quanto previsto dall'art. 2, comma 10-bis del decreto-legge n. 95/2012, non potevano essere incrementate se non con l'adozione di disposizione normativa di rango primario.

Successivamente, l'art. 24 del decreto-legge n. 36 del 2022, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 79 del 2022, ha modificato la *governance* di ENEA, prevedendo l'istituzione della figura del Direttore Generale, al quale sono attribuiti compiti gestionali e direttivi, contestualmente sottratti al Presidente, al quale in precedenza le norme attribuivano oltre la legale rappresentanza anche la gestione dell'Ente.

In conformità alla normativa appena citata, il Consiglio di Amministrazione dell'ENEA, con propria delibera n. 44/2022/CA, ha opportunamente modificato lo Statuto ENEA, pubblicato sui siti istituzionali del Ministero della Transizione Ecologica, oggi MASE, e dell'ENEA.

Considerato che il citato decreto interministeriale era stato registrato in data 13.02.2023 presso la Corte dei Conti e in data 15.02.2023 presso l'Ufficio Centrale di Bilancio del MASE, la rimodulazione della dotazione organica ha tenuto conto di questa nuova posizione di livello generale, già registrata nella sintesi del PTFP inserita all'interno del PIAO 2023-2025.

In Tabella 13 viene riportata la copertura al 1° settembre 2023 delle posizioni di natura dirigenziale.

Tabella 13 - Copertura al 1° settembre 2023 delle posizioni di natura dirigenziale.

N.	Struttura Dirigenziale	Qualifica	Status	Incarico di funzione dirigenziale ex art. 19
----	------------------------	-----------	--------	--

1	Direzione Generale	Dirigente I fascia a Tempo determinato	Titolare	Comma 4
2	Direzione Affari Legali, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (LEGALT)	Dirigente II fascia a tempo determinato	Titolare	Comma 6 quater
3	Organo Centrale di Sicurezza (OCS)		Titolare	Comma 5-bis
4	Dipartimento Unità per l'Efficienza Energetica (DU EE)		Titolare	Comma 6 quater
5	Direzione Infrastrutture e Servizi (ISER)		Titolare	Comma 6 quater
6	Direzione Amministrazione Bilancio e Finanza (ABF)		Titolare	Comma 6 quater
7	Dipartimento Sostenibilità dei Sistemi Produttivi e Territoriali (SSPT)		Titolare	Comma 6 quater
8	Dipartimento Fusione e Tecnologie per la Sicurezza Nazionale (FSN)		Titolare	Comma 6 quater
9	Direzione Innovazione e Sviluppo (ISV)		Titolare	Comma 6
10	Ufficio per le relazioni con il pubblico (ISV-URP)		<i>Ad interim</i>	
11	Dipartimento Tecnologie Energetiche e Fonti Rinnovabili (TERIN)		<i>Ad interim</i>	Comma 6 quater
12	Direzione Personale (PER)		Titolare	Comma 6 quater
13	Direzione Board dei Direttori (BOARD)	Incarico <i>ad interim</i> ricoperto dal Direttore Generale		

Altre funzioni dirigenziali previste da specifiche norme di legge (Responsabile dell'accessibilità, Responsabile della digitalizzazione ecc.) sono state affidate al personale dirigente sopra richiamato, senza ulteriori aggravii di spesa.

L'attuale esigua numerosità di posizioni dirigenziali, se paragonata agli altri EPR di analoga consistenza di personale e complessità organizzativa, è stata determinata dagli indirizzi dei passati documenti programmatori orientati principalmente verso la sola copertura annua del *turnover*, attraverso lo strumento del conferimento di incarichi di funzione dirigenziale, previsto dall'art. 19 del D.lgs. n. 165/2001.

Le scelte pregresse e soprattutto l'età media della precedente classe dirigente (circa 60 anni) hanno concorso, nel recente passato, ad un ripensamento nella politica programmatica del personale dirigente prevedendo, fin da subito, l'inserimento nei ruoli dell'ENEA di due unità di personale con qualifica dirigenziale, provenienti dall'8° corso-concorso della SNA.

Con nota del 27.7.2023 prot. DFP-0047019-P l'Ufficio per i concorsi e il reclutamento del Dipartimento della Funzione Pubblica ha comunicato che, in esito alla procedura per l'assegnazione di vincitori del 8° corso concorso SNA, all'ENEA veniva assegnato un solo vincitore, anziché i due previsti.

Pertanto, vista la straordinaria necessità e urgenza di adottare misure che consentissero la piena operatività delle strutture organizzative nel corso del 2023, si è proceduto alla copertura delle posizioni di natura dirigenziale rese "vacanti" con ulteriori incarichi ex art. 19 del decreto legislativo n. 165/2001.

Nei precedenti PTFP era emersa la volontà di pianificare la ricostituzione di una classe dirigente contraddistinta da un significativo ricambio generazionale attraverso l'inserimento di figure provenienti sia da realtà esterne all'ENEA sia dal riconoscimento della crescita professionale, tecnologica e scientifica del personale attualmente inquadrato nei livelli I-III. Considerati i tempi delle procedure dei corsi-

concorsi SNA che hanno rallentato il raggiungimento di tale obiettivo, si è comunque tenuto conto, nell'attribuzione dei nuovi incarichi di funzioni dirigenziali, di selezionare personale di ruolo con caratteristiche professionali e anagrafiche adeguate che ha comportato una riduzione dell'età media dell'attuale classe dirigente di 5 anni.

Ciò naturalmente impedisce al momento di inserire nuovi dirigenti di ruolo che, comunque, verranno selezionati attraverso apposite procedure bandite dall'ENEA, senza il ricorso alla SNA.

In tabella 14 si riportano i dipendenti con incarico dirigenziale che cesseranno dall'incarico e/o dal servizio.

Tabella 14 - Cessazioni dall'incarico e/o dal servizio del personale con incarico dirigenziale (triennio 2024-2026).

N.	Struttura Dirigenziale	Qualifica	Status	Personale con incarico di funzione dirigenziale ex art. 19	Anno	Cessazioni dall'incarico o dal servizio
1	Dipartimento Sostenibilità dei Sistemi Produttivi e Territoriali (SSPT)	Dirigente II fascia a tempo determinato	Titolare	comma 6 quater	2024	3
2	Direzione Innovazione e Sviluppo (ISV)		Titolare	comma 6		
3	Organo Centrale di Sicurezza (OCS)		Titolare	Comma 5-bis		
4	Direzione Personale (PER)		Titolare	comma 6 quater	2026	1
TOTALE CESSAZIONI DIRIGENTI PREVISTE NEL TRIENNIO 2024-2026						4

Pertanto, nel prossimo triennio l'inserimento di nuovi dirigenti avverrà, nel limite del possibile, utilizzando nuove procedure, direttamente bandite da ENEA, senza avvalersi del contributo della SNA, visto che quanto previsto dall'art. 28 del decreto legislativo n. 165/2001 per gli EPR è una possibilità e non un obbligo. Tuttavia, in via di principio, al fine di garantire la funzionalità e la gestione dell'ENEA non si esclude la possibilità di rinnovare e/o sostituire incarichi dirigenziali attraverso gli strumenti previsti dalla normativa in vigore.

In Tabella si riporta il dettaglio delle coperture delle posizioni dirigenziali previste nel triennio in esame.

Tabella 15 - Copertura delle posizioni dirigenziali previste nel triennio 2024-2026.

N.	Struttura Dirigenziale	Qualifica	Status	Modalità selettiva ex art. 19	Anno	Numerosità di assunzioni o attribuzioni di incarico
1	Dipartimento Sostenibilità dei Sistemi Produttivi e Territoriali (SSPT)	Dirigente II fascia a tempo determinato	Titolare	comma 6 quater	2024	3
2	Direzione Innovazione e Sviluppo (ISV)		Titolare	comma 6		
4	Organo Centrale di Sicurezza (OCS)		Titolare	Comma 5-bis		
5	Direzione Personale (PER)		Titolare	comma 6 quater	2026	1
TOTALE COPERTURE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI PREVISTE NEL TRIENNIO 2024-2026						4

Sintesi degli interventi

Nella successiva Tabella 16, vengono riassunti gli interventi previsti nel PTFP 2024-2026 e rientranti nel limite assunzionale, come sopra determinato.

Tabella 16 – Sintesi degli interventi rientranti nel limite assunzionale.

	Assunzioni (Tabella 11)		Sviluppo Professionale (Tabella 12)		Totale interventi	Limite numerosità assunzionale (Tabella 1010)
	Precedenti PTFP	PTFP 2024-2026	Procedure selettive ex art 15, commi 5 e 6, CCNL EPR 2002-2005 I b.e.	Procedure selettive riservate agli assegnisti di ricerca ex art. 20, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75		
	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>		
Dirigenti e rinnovi incarichi dirigenziali di II Fascia	-	4	-	-	4	762
Personale inquadrate nei livelli I-III	128	157	179	62	526	
Personale inquadrate nei livelli IV-VIII	90	142	-	-	232	
Totale	218	303	179	62	762	

Lavoratori flessibili

Storicamente l'ENEA ha avuto particolare attenzione ad evitare che il fenomeno della flessibilità da opportunità divenisse una criticità nelle scelte di politica del personale. In altre organizzazioni, incrementi incontrollati di risorse flessibili, protrattesi nel tempo, hanno determinato notevoli difficoltà, sulle quali spesso è dovuto intervenire *ex post* il legislatore.

In continuità con tale linea, anche nei prossimi anni l'ENEA porrà particolare attenzione alla numerosità e alla definizione delle figure professionali da reperire in forma flessibile, anche in vista di una possibile loro trasformazione in contratti stabili, secondo quanto previsto dall'attuale normativa applicabile agli EPR (ex art. 12-bis del decreto legislativo n. 218/2016 ed ex art. 20 del decreto legislativo n. 75/2017, quest'ultima fino al 31 dicembre 2026).

Nei capitoli successivi si riporta il dettaglio degli interventi programmati per le diverse forme di flessibilità.

Personale con contratto a tempo determinato

Come dettagliato nel PTA, l'ENEA sarà protagonista, nel prossimo triennio, di importanti progetti tecnico scientifici di durata definita e connessi anche al PNRR e con caratteristiche che necessiteranno, oltre all'assegnazione temporanea di personale di ruolo con specifici profili professionali, anche dell'inserimento di personale con contratto a tempo determinato di durata pari a quella dei progetti stessi. Al fine di garantire il corretto apporto di risorse umane, si provvederà ad integrare i fabbisogni espressi con il ricorso a contratti a termine dedicati.

Ovviamente, nelle procedure selettive di tali figure, sarà riposta particolare attenzione poiché l'analisi quali-quantitativa degli effettivi fabbisogni dovrà tener conto della possibilità di una futura applicazione della previsione ex art. 12-bis del decreto legislativo n. 218/2016 che recita: "Qualora la stipulazione di contratti a tempo determinato o il conferimento di assegni di ricerca abbiano avuto ad oggetto lo svolgimento di attività di ricerca e tecnologiche, l'ente può, previa procedura selettiva, per titoli e

colloquio, dopo il completamento di tre anni anche non continuativi negli ultimi cinque anni, trasformare il contratto o l'assegno in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in relazione alle medesime attività svolte e nei limiti stabiliti del fabbisogno di personale".

Inoltre, ai sensi dell'art. 1, comma 3, del decreto-legge n. 80/2021, convertito dalla legge 113/2021, l'esperienza professionale maturata con rapporti di lavoro a tempo determinato per almeno 36 mesi potrà essere valorizzata dall'ENEA nei futuri bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato con riserva dei posti in misura non superiore al 40%.

Assegni di Ricerca

Nel corso del 2023 l'ENEA ha dato attuazione alla Delibera n. 49/2022/CA con cui il Consiglio di Amministrazione ha ratificato la Delibera del Presidente n. 6/2022 del 24 giugno 2022 che aveva definito la programmazione di massima del fabbisogno di personale da reclutare, nell'anno 2022, mediante conferimento di assegni di ricerca ai sensi dell'art. 22 della legge n. 240/2010, nella versione antecedente alla modifica apportata dall'art. 14 del decreto-legge n. 36/2022, convertito dalla legge 79/2022, che ha previsto la sostituzione dell'istituto dell'assegno di ricerca con quello del contratto di ricerca consentendo tuttavia fino al 31 dicembre 2022 (termine poi prorogato al 31 dicembre 2023) di indire procedure secondo il testo previgente in caso di risorse già programmate.

Sono stati pertanto attivati nuovi contratti per conferimento di assegni di ricerca, in parte mediante scorrimento di graduatorie vigenti - per salvaguardare l'economicità della spesa e la riduzione della tempistica - e in parte attraverso le nuove selezioni su base concorsuale bandite nel corso del 2022.

Alla data del 1° settembre 2023 risultano attivi n. 73 assegni di ricerca. Si precisa che:

- ❖ n. 2 sono stati attivati nel corso del 2020, a seguito di chiamata diretta ai sensi dell'art. 10 del vigente Regolamento ENEA per il conferimento degli assegni di ricerca del 31 ottobre 2017, per lo svolgimento delle attività previste nell'ambito dell'*EUROfusion Engineering Grant Programme 2020*, senza costi per l'ENEA;
- ❖ n. 1 è stato attivato nel corso del 2021 a seguito di chiamata diretta ai sensi del citato art. 10 del Regolamento per lo svolgimento delle attività previste nell'ambito del Progetto BIOROSS del Programma Nazionale di Ricerca in Antartide, senza costi per l'ENEA;
- ❖ n. 1 è stato attivato nel corso del 2022 e n. 3 nel corso del 2023, sempre per chiamata diretta ai sensi del medesimo art. 10 e senza costi per l'ENEA, per attività in ambito *EUROfusion Engineering Grant*.

Borse di studio

L'ENEA continuerà ad emanare bandi per l'assegnazione di borse di studio, finalizzate alla formazione di professionalità su tematiche tecnico-scientifiche di particolare interesse. Il loro finanziamento è assicurato da specifici progetti di ricerca e i relativi oneri sono a carico di soggetti finanziatori nazionali o internazionali. Gli interessati riceveranno formazione frontale e/o l'affiancamento di personale ENEA qualificato.

L'intero processo di acquisizione è curato dalle strutture tecnico scientifiche interessate, con l'assistenza gestionale della Direzione Personale, limitatamente alle sole procedure di conferimento.

Mobilità

L' ENEA, in continuità con le decisioni assunte nei precedenti PTFP, attuerà anche per il triennio in esame, le procedure di mobilità per sottoporsi agli obblighi preventivi di legge e reperire eventuali specifici *know-how* professionali, non presenti nei ruoli dell' ENEA.

La mobilità continuerà ad essere utilizzata soprattutto come strumento per velocizzare l'acquisizione di personale altamente specializzato e proveniente da altre realtà organizzative.

Come sempre, tutte le richieste di mobilità in entrata verranno comunque trattate con Avviso pubblico (ex. art. 30, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001), utilizzando esclusivamente il portale del reclutamento *In-PA*, messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine di garantire la massima trasparenza e possibilità di accesso per tutti i dipendenti pubblici potenzialmente interessati.

Si ricorda, inoltre, che l'art. 3, commi 8 e 9, della legge n. 56/2019 (c.d. "*Decreto Concretezza*"), novellato dall'art. 1, comma 14-ter, del decreto-legge n. 80/2021 convertito dalla legge n. 113/2021, consente agli EPR, fino al 31 dicembre 2024, di bandire nuove assunzioni senza il preventivo esperimento delle procedure di mobilità, previste dall'art. 30 del decreto legislativo n. 165/2001. Per i profili di Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/Tecnologa il preventivo adempimento relativo all'attivazione delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30 e 34-bis del decreto legislativo n. 165/2001 è comunque escluso dall'art. 24, comma 4, del decreto-legge n. 104/2013, convertito dalla legge n. 128/2013, e dall'art. 11 del decreto legislativo n. 218/2016.

Riammissione in servizio

L' ENEA, in continuità con le decisioni assunte nei precedenti PTFP, valuterà le eventuali richieste di riammissione in servizio, nelle ipotesi previste dall'art. 13 del decreto del Presidente della Repubblica n. 411/76, rispettando il contenuto dell'art. 3 del CCNL EPR 2002/2005 I b.e..

L'acquisizione di ogni nuova risorsa determinerà, nel corso del triennio per la macrostruttura di riferimento, una corrispondente riduzione delle nuove assunzioni ad essa assegnate per il ricambio del proprio *turnover*.

IMPATTO ECONOMICO E DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA

Nella Tabella 17 viene sintetizzato l'impatto economico delle scelte programmatiche sopra descritte.

Si precisa che, prudenzialmente, i costi dello sviluppo professionale dei livelli II-III sono stati determinati quale differenza tra i costi medi "a regime" dei livelli interessati, comprensivi della rivalutazione prevista dalla circolare MEF n. 11 del 9 aprile 2021, con particolare riferimento ai criteri di determinazione degli accantonamenti a Bilancio per il rinnovo contrattuale 2019-2021, nonché della stima del costo annuo dell'elemento accessorio *tantum*, riferito alle annualità 2023-2024.

La somma degli interventi nel triennio, pari a circa 38.000.000€, è ben inferiore al *budget* assunzionale che ammonta a 85.287.456€ (cfr. Tabella 9).

Nella Tabella 18, infine, sono riportati i valori della dotazione organica, a suo tempo definita con il decreto del Presidente della Repubblica 22 gennaio 2013 e con il successivo decreto interministeriale MISE, MATTM e MEF del 29 settembre 2017, rimodulata secondo gli interventi sopra descritti e tenendo conto:

- ❖ del limite costituito dalla cosiddetta “spesa potenziale massima” indicata nelle *Linee di indirizzo*;
- ❖ di quanto previsto dall’art. 2, comma 10-bis, del decreto-legge n. 95/2012 relativamente all’incremento delle posizioni dirigenziali generali;
- ❖ di tutti gli interventi descritti nel presente documento la cui realizzazione è prevista nel triennio di riferimento.

Tabella 17 - Previsione costi (espressi in euro) delle scelte programmatiche effettuate e rientranti nel limite assunzionale.

PROFILO / LIVELLO	Sviluppo di inquadramento 2024-2026		Costo assunzioni nel triennio	Costo assunzioni e sviluppo di inquadramento nel triennio
	Procedure selettive art. 15, commi 5 e 6, CCNL EPR 2002-2005 - I b.e. Anno 2024 (costo differenziale)	Procedure selettive riservate agli assegnisti di ricerca ex art. 20, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (costo assunzione)		
Dirigenti I fascia	- €	- €	- €	- €
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato	- €	- €	- €	- €
Dirigenti II fascia a tempo determinato	- €	- €	645.359,48 €	645.359,48 €
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	- €	- €	645.359,48 €	645.359,48 €
Dirigente di ricerca	I	1.015.243,92 €	- €	1.015.243,92 €
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	2.617.041,00 €	- €	2.617.041,00 €
Ricercatore/Ricercatrice	III	- €	3.893.130,04 €	13.186.408,20 €
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		3.632.284,92 €	3.893.130,04 €	13.186.408,20 €
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	201.760,20 €	- €	201.760,20 €
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	629.680,80 €	- €	629.680,80 €
Tecnologo/Tecnologa	III	- €	- €	4.986.255,00 €
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		831.441,00 €	- €	4.986.255,00 €
Ricercatore/Ricercatrice ENEA	III	- €	- €	- €
Tecnologo/Tecnologa ENEA	II	- €	- €	- €
	III	- €	- €	- €
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO ASSIMILABILE A RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		- €	- €	- €
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		4.463.725,92 €	3.893.130,04 €	18.172.663,20 €
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	IV	- €	- €	- €
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	- €	- €	157.885,26 €
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE		- €	- €	157.885,26 €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	- €	- €	- €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	- €	- €	- €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	- €	- €	8.301.585,36 €
TOTALE COLLABORATORI TECNICI/COLLABORATRICI TECNICHE		- €	- €	8.301.585,36 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V	- €	- €	- €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI	- €	- €	- €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	- €	- €	2.077.154,40 €
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE		- €	- €	2.077.154,40 €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	- €	- €	- €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII	- €	- €	- €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	- €	- €	118.555,53 €
TOTALE OPERATORI TECNICI/OPERATRICI TECNICHE		- €	- €	118.555,53 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	- €	- €	- €
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	- €	- €	- €
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE		- €	- €	- €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne ENEA	IV	- €	- €	- €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica ENEA	V	- €	- €	- €
Operatore/Operatrice di Amm.ne ENEA	V	- €	- €	- €
Operatore/Operatrice di Amm.ne ENEA	VI	- €	- €	- €
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		- €	- €	- €
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		- €	- €	10.655.180,55 €
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE		4.463.725,92 €	3.893.130,04 €	28.827.843,75 €
TOTALE GENERALE		4.463.725,92 €	3.893.130,04 €	29.473.203,23 €

Tabella 18 - Dotazione organica rimodulata

PROFILO PROFESSIONALE	LIVELLO	Dotazione organica DPCM 22.1.2013 e D.I. MISE-MATTM-MEF 29.9.2017	Costi medi annui totali "a regime"	Costo dotazione organica DPCM 22.1.2013 e Decreto Interministeriale MISE-MATTM-MEF 29.9.2017	nuova dotazione organica rimodulata	Costo nuova dotazione organica rimodulata
Dirigenti I fascia		0	296.586,23 €	- €	1	296.586,23 €
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		28	161.339,87 €	4.517.516,36 €	28	4.517.516,36 €
Dirigenti II fascia a tempo determinato		0	161.339,87 €	- €	0	- €
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE		28	- €	4.517.516,36 €	29	4.814.102,59 €
Dirigente di ricerca	I	303	112.410,74 €	34.060.454,22 €	140	15.737.503,60 €
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	495	90.340,22 €	44.718.408,90 €	420	37.942.892,40 €
Ricercatore/ Ricercatrice	III	600	62.792,42 €	37.675.452,00 €	1.060	66.559.965,20 €
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		1.398	- €	116.454.315,12 €	1.620	120.240.361,20 €
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	45	109.148,02 €	4.911.660,90 €	35	3.820.180,70 €
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	80	88.972,00 €	7.117.760,00 €	105	9.342.060,00 €
Tecnologo/Tecnologa	III	139	66.483,40 €	9.241.192,60 €	285	18.947.769,00 €
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		264	- €	21.270.613,50 €	425	32.110.009,70 €
Ricercatore/Ricercatrice ENEA	III	1	62.792,42 €	62.792,42 €	0	- €
Tecnologo/Tecnologa ENEA	II	21	88.972,00 €	1.868.412,00 €	0	- €
	III	69	66.483,40 €	4.587.354,60 €	2	132.966,80 €
TOTALE PERSONALE RUOLO AD ESAURIMENTO ASSIMILABILE A RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		91	- €	6.518.559,02 €	2	132.966,80 €
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		1.753	- €	144.243.487,64 €	2.047	152.483.337,70 €
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	IV	27	62.725,25 €	1.693.581,75 €	20	1.254.505,00 €
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	8	52.628,42 €	421.027,36 €	28	1.473.595,76 €
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE		35	- €	2.114.609,11 €	48	2.728.100,76 €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	520	62.725,25 €	32.617.130,00 €	310	19.444.827,50 €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	122	52.628,42 €	6.420.667,24 €	130	6.841.694,60 €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	194	46.638,12 €	9.047.795,28 €	305	14.224.626,60 €
TOTALE COLLABORATORI TECNICI/COLLABORATRICI TECNICHE		836	- €	48.085.592,52 €	745	40.511.148,70 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V	30	52.628,42 €	1.578.852,60 €	40	2.105.136,80 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI	48	46.638,12 €	2.238.629,76 €	35	1.632.334,20 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	16	43.274,05 €	692.384,80 €	90	3.894.664,50 €
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE		94	- €	4.509.867,16 €	165	7.632.135,50 €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	43	46.638,12 €	2.005.439,16 €	20	932.762,40 €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII	10	43.274,05 €	432.740,50 €	7	302.918,35 €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	9	39.518,51 €	355.666,59 €	7	276.629,57 €
TOTALE OPERATORI TECNICI/OPERATRICI TECNICHE		62	- €	2.793.846,25 €	34	1.512.310,32 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	9	43.274,05 €	389.466,45 €	13	562.562,65 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	20	39.518,51 €	790.370,20 €	7	276.629,57 €
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE		29	- €	1.179.836,65 €	20	839.192,22 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne ENEA	IV	6	62.725,25 €	376.351,50 €	0	- €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica ENEA	V	23	52.628,42 €	1.210.453,66 €	2	105.256,84 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne ENEA	V	35	52.628,42 €	1.841.994,70 €	4	210.513,68 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne ENEA	VI	2	46.638,12 €	93.276,24 €	0	- €
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		66	- €	3.522.076,10 €	6	315.770,52 €
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		1.122	- €	62.205.827,79 €	1.018	53.538.658,02 €
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE		2.875	- €	206.449.315,43 €	3.065	206.021.995,72 €
TOTALE GENERALE		2.903		210.966.831,79 €	3.094	210.836.098,31 €

APPENDICE

INDICE DELLE TABELLE

<i>Tabella 1</i>	<i>Valutazione della possibilità assunzionale (indicatore di spesa potenziale massima)</i>
<i>Tabella 2</i>	<i>Dotazione organica e personale</i>
<i>Tabella 3</i>	<i>Attuazione precedenti PTFP entro il 2024</i>
<i>Tabella 4</i>	<i>Cessazioni nel triennio per struttura organizzativa</i>
<i>Tabella 5</i>	<i>Cessazioni nel triennio per profilo professionale e livello</i>
<i>Tabella 6</i>	<i>Fabbisogni espressi dalle strutture organizzative per profilo professionale e struttura organizzativa</i>
<i>Tabella 7</i>	<i>Costi medi annui “a regime”, dei livelli retributivi ENEA comprensivi dei costi contrattuali e degli oneri riflessi</i>
<i>Tabella 8</i>	<i>Costi medi annui totali “a regime”, comprensivi dell'accantonamento TFS/TFR</i>
<i>Tabella 9</i>	<i>Limite della numerosità assunzionale nel triennio 2024-2026</i>
<i>Tabella 10</i>	<i>Limite assunzionale rimodulato nel triennio 2024-2026</i>
<i>Tabella 11</i>	<i>Assunzioni di nuova attivazione previste nel triennio 2024-2026</i>
<i>Tabella 12</i>	<i>Valorizzazione del personale con profilo di Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/Tecnologa</i>
<i>Tabella 13</i>	<i>Copertura al 1° settembre 2023 delle posizioni di natura dirigenziale</i>
<i>Tabella 14</i>	<i>Cessazioni dall'incarico e/o dal servizio del personale con incarico dirigenziale (triennio 2024-2026)</i>
<i>Tabella 15</i>	<i>Copertura delle posizioni dirigenziali previste nel triennio 2024-2026</i>
<i>Tabella 16</i>	<i>Sintesi interventi rientranti nel limite assunzionale</i>
<i>Tabella 17</i>	<i>Previsione costi delle scelte programmatiche effettuate e rientranti nel limite assunzionale</i>
<i>Tabella 18</i>	<i>Dotazione organica rimodulata</i>