

## **5.1 Programmazione del fabbisogno del personale ISPRA per gli anni 2019-2021**

### **5.1.1 Contesto ed ambito d'azione**

La vigente normativa in materia di programmazione dei fabbisogni di personale (art. 7, comma 1, D.Lgs 218/2016 ed art. 6 D.Lgs 165/2001) determina che l'assetto organizzativo dell'Istituto viene oggi affidato non più ad un semplice strumento programmatico, per sua natura statico, ma ad un piano gestionale, di natura dinamica.

Il nuovo sistema prevede infatti che l'ISPRA adotti il proprio Piano triennale dei fabbisogni di personale unitamente al Piano Triennale delle Attività del quale costituisce uno strumento operativo: il sistema mira dunque ad una coerenza dell'organizzazione degli uffici, della pianificazione pluriennale delle attività e delle performance con una programmatica copertura del fabbisogno di personale nei limiti delle risorse finanziarie disponibili e destinate alla sua attuazione.

Nel nuovo sistema è la preliminare pianificazione delle attività che deve dimostrare, anno per anno, che il personale individuato nella programmazione è necessario per l'esercizio delle attività di istituto.

Dalla previsione dell'esistenza di una dotazione organica normativamente fissata (Tabella A allegata al DM 123/2010) si passa ad una dotazione organica che si costruisce a valle della pianificazione delle attività e dunque dei fabbisogni, con aggiornamento annuale (art.7 comma 3, D. Lgs 218/2016).

Il fabbisogno di personale deve essere allineato con la programmazione contenuta nel Piano Triennale delle Attività e con il successivo e collegato Piano delle performance.

Tenuto conto della mission istituzionale e della programmazione strategica delle attività prioritarie per il triennio 2019/2021 all'Istituto è richiesto un rilevante impegno nell'espletamento degli obiettivi fissati, una tensione continua per l'implementazione di azioni concrete per l'attuazione degli obiettivi di rafforzamento della propria struttura orientata ai monitoraggi ed ai controlli a tutela dell'ambiente, allo svolgimento dei richiesti compiti di supporto al MATTM e all'assunzione diretta delle nuove funzioni trasferite dal DM 58 del 1 marzo 2018, al coordinamento operativo del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e al rafforzamento del sistema informativo nazionale ambientale.

Pertanto, l'individuazione del fabbisogno di risorse umane ha dovuto necessariamente fare i conti con l'esigenza ineludibile di rafforzamento dei profili professionali da destinare alle citate linee d'azione al fine di poter garantire la ottimale funzionalità delle strutture.

Sulla base del delineato quadro di riferimento ed in risposta alle esigenze che il medesimo esprime, quest'Istituto ha cercato di sviluppare il presente Piano contenente l'individuazione del fabbisogno di

personale nel triennio 2019/2021 afferente sia il personale dei livelli che l'area dirigenziale di seconda fascia.

Il PTFP è stato redatto tenendo conto della ineludibile necessità di garantire l'adeguato supporto di personale necessario al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi posti, nel rispetto dei vigenti vincoli finanziari e normativi, agendo attraverso le leve costituite dalle procedure di mobilità e di assunzione tendendo allo stesso tempo alla valorizzazione del patrimonio di risorse umane esistente attraverso mirate iniziative di progressione che possano incentivare le migliori professionalità.

In altri termini, l'Istituto, per il raggiungimento di questi obiettivi, ha predisposto un programma volto, tendenzialmente, sia all'immissione di nuove risorse, sia all'accrescimento delle competenze professionali, tenuto conto della particolare tecnicità delle attività di competenza e degli effetti che le medesime attività esplicano nell'ambito del contesto socio economico di riferimento.

### 5.1.2 Normativa di riferimento

Con riferimento al contesto normativo in cui è stato realizzato il presente Piano va preliminarmente precisato che, sono state rispettate le norme di riferimento ed in particolare:

- a) l'art.9, comma 2, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n.218 che stabilisce che la spesa del personale non può essere superiore all'80% delle entrate complessive;
- b) l'art. 9, comma 6, lett. c) del citato D.Lgs che impone l'applicazione di un costo medio del livello di ingresso, per come comunicato con nota congiunta MEF e Funzione Pubblica del 13 dicembre 2017 indirizzata al MATTM;
- c) l'art.1, commi 668 e 670, della legge 27 dicembre 2017, n.205 con il quale sono state individuate le risorse finanziarie da destinare ad un graduale percorso di stabilizzazione del personale in servizio presso gli enti pubblici di ricerca;
- d) il DPCM 11 aprile 2018 con il quale è stata operata la ripartizione delle citate risorse, prevedendo per ISPRA l'assegnazione di € 245.791 per il 2018 ed € 1.077.700 a decorrere dal 2019 nel rispetto dei criteri di ripartizione ivi contenuti.
- e) il Decreto 8 maggio 2018 avente ad oggetto le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" con il quale il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha impartito nuove e specifiche indicazioni da tenere a riferimento nella redazione dei singoli documenti di fabbisogno.

Oltre il rispetto del predetto quadro normativo l'Istituto, al fine di confermare un approccio di prudente gestione della spesa di personale, si è autoimposto l'ulteriore e più severo criterio di contenimento della spesa presenti nella vecchia normativa (turn over).

Poste le condizioni di contesto normativo e gestionale fin qui riportate si è proceduto, quindi, secondo le linee di programmazione suggerite dalla “linee di indirizzo” sopra richiamate ed in primo luogo si è proceduto al calcolo della dotazione di “spesa potenziale massima” risultante dall’applicazione dei costi di personale all’ultima dotazione organica approvata per l’istituto con il DPCM del 23/1/2013.

Il risultato è riportato nella tabella che segue:

TIPOLOGIA	PROFILO/LIVELLO ECONOMICO	DOTAZIONE ORGANICA	Costo d.m. MEF/dip. per anr	Costo complessivo/anno
Dirigenza	Dirigenti I Fascia	4	€ 177.874,00	€ 711.496,00
	Dirigenti II fascia	40	€ 177.874,00	€ 7.114.960,00
	<b>TOTALE DIRIGENTI</b>	<b>44</b>		<b>€ 7.826.456,00</b>
Ricercatori e tecnologi	Livello I	75	€ 124.606	€ 9.345.444,00
	Livello II	220	€ 84.722	€ 18.638.798,20
	Livello III	452	€ 56.622	€ 25.592.983,54
	<b>TOTALE RICERCATORI E T</b>	<b>747</b>		<b>€ 53.577.225,74</b>
Personale tecnico e amministrativo	Livello IV	160	€ 64.601,00	€ 10.336.160,00
	Livello V	170	€ 53.877,00	€ 9.159.090,00
	Livello VI	135	€ 48.898,00	€ 6.601.230,00
	Livello VII	131	€ 44.046,00	€ 5.770.026,00
	Livello VIII	16	€ 41.365,00	€ 661.840,00
	<b>TOTALE PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO</b>	<b>612</b>		<b>€ 32.528.346,00</b>
<b>TOTALE AMMINISTRAZIONE/ENTE</b>		<b>1403</b>		<b>€ 93.932.027,74</b>

Figura 1: Calcolo della spesa potenziale massima

Il calcolo, nel silenzio della norma, è stato effettuato secondo le indicazioni impartite dal d.lgs 218/2016 con riferimento ai costi da prendere in considerazione.

L’art.9, comma 2, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n.218 stabilisce che la spesa del personale non può essere superiore all’80% delle entrate complessive. Si precisa che l’indicatore del limite massimo delle spese di personale è calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell’anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell’Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell’ultimo triennio. ISPRA ha ritenuto, comunque, di applicare detta media non alle entrate complessive (che includono entrate in conto capitale, partite di giro ecc.), bensì alle entrate correnti come previsto dalla normativa abrogata a seguito dell’entrata in vigore del D. lgs n. 218/2016.

Atteso che negli enti di ricerca questo rapporto non può superare l’80% si fornisce l’indicazione del tetto per assunzioni risultante (Tabella.1), sono stati quindi analizzati alcuni ulteriori indicatori qualitativi e quantitativi per come suggeriti dalle “linee di indirizzo” del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione. Ed in particolare:

- è stata effettuata una analisi dei dati riferiti all'andamento del personale a partire dal 2013 che ha evidenziato una decrescita complessiva della forza lavoro
- è stata effettuata una analisi quantitativa delle cessazioni degli ultimi 5 anni e dei pensionamenti di vecchiaia previsti nei prossimi due distinguendo livelli e profili delle cessazioni dove risulta un consistente "decapitazione" delle fasce più alte (tra dirigenti area VII, I e II livelli si tratta di 64 unità di personale per le quali non è stato possibile assicurare un ricambio) oltre ad una consistente percentuale di cessazioni del personale di supporto, generalmente meno interessato da processi di stabilizzazione avutisi nel corso degli anni;

Anno di riferimento	ENTRATE CORRENTI ACCERTATE in EURO	MEDIA NEL TRIENNIO	Computo tetto 80%
2015	96.116.093,37	97.836.149,36	<b>78.268.919,49</b>
2016	98.585.088,67		
2017	98.807.266,03		

Tabella 3: Computo tetto 80%

anno di riferimento	2013	2014	2015	2016	2017	2018 <sup>43</sup>
personale TD	110	120	117	101	76	42
personale TI	1196	1182	1153	1133	1138	1160
TOTALI	1306	1302	1270	1234	1214	1202
% TD su totale	8%	9%	9%	8%	6%	3%

Tabella 4 Andamento personale TD / TI 2013/2018

PROFILO	UNITA' CESSATE
DIRIGENTI AREA VII	7
DIRIGENTI. TECNOLOGI / RICERCATORI	8
PRIMI TECNOLOGI / RICERCATORI	49
TECNOLOGI	13
FUNZIONARI	6
CTER	30
CAMM	11
OPERATORI TECNICI / AMMINISTRATIVI	14
TOTALE	138

Tabella 5: Cessazioni nel periodo 2013/2020

- è stata condotta una **analisi qualitativa** delle provenienze del personale cessato che ha evidenziato una assoluta prevalenza delle cessazioni di personale addette a competenze tecnico scientifiche e gestionali su ambiti di attività di natura agenziale rispetto a quello impiegato in attività connesse alla ricerca;

	DIR. AREA VII	DIR. TECN / RIC	PRIMO TECN / RIC	TECN / RIC	FUNZ.	CTER	CAMM	OP. TEC / AMM	TOTALE
Attività di ricerca o di			2	1	1	2	1	1	11

<sup>43</sup> tra i TD sono incluse 20 unità in corso di reclutamento e nei TI sono inclusi quelli in corso di stabilizzazione

Supporto									
Attività agenziali di supporto	7	5	47	12	5	28	10	13	127

**Tabella 6 Cessazioni ripartite per tipologia di attività**

A valle delle analisi economiche, qualitative e quantitative fin qui condotte, si è passati ad analizzare le aree prioritarie di intervento dell'Istituto partendo da una ponderata analisi dei documenti strategici di riferimento e conseguentemente sono state declinate le seguenti attività prioritarie volte a garantire:

- lo svolgimento in via prioritaria dei compiti di supporto al Ministero vigilante e delle responsabilità assegnate all'Istituto dalla normativa vigente, ivi inclusa la legge n. 132/2016 e i decreti emanati in sua attuazione. In questo quadro, particolare rilievo assumono: l'esercizio delle funzioni finalizzate all'operatività del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente;
- il rafforzamento organizzativo e strumentale, in concorso con le altre parti del Sistema, del settore dei monitoraggi e dei controlli ambientali nonché delle attività di campo;
- il rafforzamento del Sistema Informativo Nazionale Ambientale e della sua dimensione internazionale ed europea;
- il supporto, nel quadro delle competenze dell'Istituto, alle priorità politiche declinate dal Ministro dell'Ambiente con il DM n. 266 dell'8/8/2018 recante l'Atto di indirizzo ai centri di responsabilità amministrativa del Ministero;
- lo sviluppo della ricerca e delle conoscenze tecniche e scientifiche, in un quadro ampliato di relazioni con la comunità scientifica nazionale e internazionale.

In relazione alle esigenze di natura operativa sinora illustrate, è stata condotta una rilevazione dei fabbisogni delle strutture operative dell'Istituto riportate nella seguente tabella:

Attività prioritarie	Esigenze di personale			
	Dirigenti	Tecnologi / Ricercatori	Funzionari	Collaboratori
lo svolgimento in via prioritaria dei compiti di supporto al Ministero vigilante e delle responsabilità assegnate all'Istituto dalla normativa vigente, ivi inclusa la legge n. 132/2016 e i decreti emanati in sua attuazione. In questo quadro, particolare rilievo assumono: <u>l'esercizio delle funzioni finalizzate all'operatività del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente;</u>	1	50	15	3
il rafforzamento organizzativo e strumentale, in concorso con le altre parti del Sistema, <u>del settore dei monitoraggi e dei controlli ambientali</u> nonché delle <u>attività di campo;</u>	2	10	5	0
il rafforzamento del Sistema Informativo Nazionale Ambientale e della sua dimensione internazionale ed europea;	1	20	4	20
il supporto, nel quadro delle competenze dell'Istituto, alle priorità politiche declinate dal Ministro dell'Ambiente con il DM n. 266 dell'8/8/2018 recante l'Atto di indirizzo ai centri di responsabilità amministrativa del Ministero;	1	20	0	0
lo sviluppo della ricerca e delle conoscenze tecniche e scientifiche, in un quadro ampliato di relazioni con la comunità scientifica nazionale e internazionale.	9	0	20	40
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>44</b>	<b>63</b>

**Tabella 7 Esigenze di personale**

Nel rispetto del tetto di spesa e sulla base delle risorse economiche destinate alle finalità assunzionali verranno poste in essere le seguenti specifiche iniziative, ciascuna ricadente in uno o più delle attività prioritarie sopra citate:

Attività prioritarie	Assunzioni previste			
	Dirigenti	Tecnologi / Ricercatori	Funzionari	Collaboratori
Normativa in materia di Ecoreati, prime indicazioni in materia di LEPTA ex legge 132/16, priorità politiche del Ministro dell'ambiente		8	3	3
Recepimento Direttiva VIA e priorità politiche del Ministro dell'ambiente		4	0	0
Attuazione legge 132/16		3	2	8
Priorità politiche del Ministro dell'ambiente		2	0	0
Incremento delle attività interne di supporto in relazione alle priorità sopra individuate	2	0	5	13
<b>Totale</b>	2	17	10	24

**Tabella 8: Assunzioni previste**

I percorsi che saranno attivati per pervenire alle assunzioni programmate saranno i seguenti:

- a) attuazione del D.lgs 75/2017 (c.d. Madia), per come richiamata dalla risoluzione n. 7-01315 mediante stabilizzazione dei dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, vale a dire con almeno tre anni di servizio con contratto a TD presso ISPRA, da destinare prioritariamente ad attività riconducibili a quelle del Sistema Nazionale per la Protezione Ambientale; (inserire il riferimento agli specifici profili e livelli di assunzione)
- b) svolgimento di nuovi concorsi pubblici nazionali (area VII e EPR) con riferimento ai d esigenze su tematiche agenziali ovvero per profili "non presidiati" da professionalità presenti in ISPRA resisi necessari in relazione alle nuove competenze attribuite all'istituto dalla normativa vigente ( i concorsi sono stati previsti per il 2019/20 e, in linea con quanto già ventilato in occasione dell'approvazione del precedente piano dei fabbisogni inserito nel PTA, è stato previsto di riservarne una quota, da definire successivamente, soggetti con i requisiti di cui all'art.20, comma 2, del d.lgs 75/2017). Ad oggi il piano prevede l'assunzione di 17 tecnologi/ricercatori, 10 funzionari amministrativi, 5 collaboratori tecnici 7 collaboratori amministrativi e 1 operatore (in realtà 4 degli 8 sono già stati assunti in corso d'anno attingendo a graduatorie regionali per LSU. Negli 8 è inclusa una posizione per autista da attivare nel 2019);
- c) sviluppo professionale per tutto il personale incluso quello dei livelli III e II; al riguardo si sottolinea l'esigenza evidente di dare nuove possibilità di progressione per i livelli III e II resa evidente dai dati riportati nella precedente tabella 2 dai quali emerge nel periodo di riferimento (dal 2013) che vi sono state 57 cessazioni tra i I e i II livelli a fronte di nessuna nuova immissione da quando è nata ISPRA. Si sottolinea come il dato sarebbe ancor più evidente se si considerassero le cessazioni nei predetti livelli dall'istituzione ISPRA (2008). L'esigenza dello sviluppo professionale è stata affrontata anche con riferimento al personale degli altri livelli in armonia con quanto stabilito dall'art.22, comma 15, del d.lgs. n. 75/2017;va indicato il numero di



**ISPRA**

Istituto Superiore per la Protezione  
e la Ricerca Ambientale



Sistema Nazionale  
per la Protezione  
dell'Ambiente

- progressioni per le quali si intende procedere proprio in riferimento a quanto previsto dall'art.22, comma 15, del d.lgs. n. 75/2017. Si osserva inoltre che a seguito della previsione contrattuale di un nuovo fondo da destinare alle progressioni nei livelli IV/VIII potranno essere effettuate procedure di passaggio di livello (a seguito della prevista contrattazione sindacale) che ovviamente non graveranno su fondi di bilancio né, pertanto, sul turn over, la cui entità numerica dipenderà dalla consistenza del fondo ad hoc
- d) previsione di concorso pubblico nazionale per 2 posizioni dirigenziali (a queste se ne devono aggiungere altre due già deliberate per l'anno 2017 inclusa una posizione già affidata al reclutamento da parte della SNA ed oggi in fase di espletamento) atteso che dalla istituzione di ISPRA il numero dei dirigenti di ruolo è passato da 18 a 11. Si sottolinea in proposito come delle 9 posizioni dirigenziali del dipartimento sui cui ricade la gestione amministrativa contabile dell'Istituto (AGP) oggi tre risultino scoperte, e svolte ad interim dal capo dipartimento, e delle 6 coperte nessuna è svolta da un dirigente di ruolo, ma con incarichi a tempo determinato
- e) previsione di ricorso a procedure di mobilità particolarmente utili per reclutare personale già formato in settori tecnici fortemente specializzati per i quali il reclutamento ordinario non risulterebbe sufficiente dovendo attendere i tempi di una lunga formazione prima di poter effettivamente rinforzare gli uffici in sofferenza<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> Si tratta di 2 posizioni di IV livello e una di V per le quali si sta valutando in relazione alla specifica materia (ad esempio informatica o contabile) se orientarsi sul profilo di collaboratore tecnico o di funzionario oltre ad due posizioni di collaboratore una di VI e una di VII livello

costo livello accesso	Livelli	Dotazione Organica <sup>45</sup>	costo potenziale	presenze al 31/12/18	2019					2020	2021		pensionamenti vecchiaia nel 2019	stima presenze al 31/12/19	differenza rispetto al 31/12/18
					concorso per assunzione al I e II livello <sup>46</sup>	Val. profess.	Mobilità	assunzioni da graduatorie LSU <sup>47</sup>	Assunzioni a temp. ind. da concorso pubblico nazionale <sup>48</sup>	MADIA	Assunzioni a temp. ind. da concorso pubblico nazionale <sup>49</sup>	concorso per assunzione al I e II livello con 50			
	Dir I fascia	4	€ 711.496												
€ 177.874	Dir II fascia	40	€ 7.114.960	11					1 (+2) <sup>51</sup>			1	1	13	2
€ 124.606	I	75	€ 9.345.444	17	2									19	2
€ 84.722	II	220	€ 18.638.798	137	6						6		6	136	-1
€ 56.622	III	452	€ 25.592.984	451		4			7	32	10		2	457	6
€ 64.601	IV	160	€ 10.336.163	149			2						2	145	-4
€ 53.877	V	170	€ 9.159.046	148		2	1				5		3	148	0
€ 48.898	VI	135	€ 6.601.177	136		4	1		5	16		5	2	142	6
€ 44.046	VII	131	€ 5.770.046	110		2	1				4		7	109	-1
€ 41.365	VIII	16	€ 661.841	13					7	1				12	-1
	<b>TOTALI</b>	<b>1403</b>	<b>€ 93.931.955</b>	<b>1172</b>			<b>5</b>	<b>7</b>	<b>13 (+1+2)</b>	<b>48</b>	<b>19</b>		<b>13</b>	<b>1181</b>	<b>9</b>
			<b>costo dell'operazione</b>		<b>€ 502.956</b>	<b>€ 12.512</b>	<b>€ 276.023</b>	<b>€ 289.556</b>	<b>€ 682.205</b>	<b>€ 2.594.254</b>	<b>€ 1.011.785</b>	<b>€ 338.466</b>	<b>€ 577.707</b>		
			<b>rimanenze anno precedente</b>					<b>€ 1.121.505</b>			<b>€ 973.406</b>		<b>€ 916.479</b>		
			<b>RISORSE DPCM 11/4/18</b>					<b>€ 1.077.700</b>					<b>€ 9.089</b>		
			<b>tot risorse disponibili anno</b>					<b>€ 4.404.972</b>			<b>€ 1.020.874</b>		<b>€ 925.568</b>		
			<b>rimanenze detratto costo operazione</b>					<b>€ 47.468</b>			<b>€ 9.089</b>		<b>€ 9.396</b>		

Tabella 9: Prospetto del fabbisogno 2019-2021

<sup>45</sup> ex DPCM 22/01/13

<sup>46</sup> con riserva al 50% per gli interni

<sup>47</sup> a carico Regione Lazio

<sup>48</sup> (incluso comma 2)

<sup>49</sup> (incluso comma 2)

<sup>50</sup> riserva al 50% per gli interni

<sup>51</sup> 2 unità relative al 2017