

Enti di Ricerca

Nel comparto Enti di Ricerca, diversamente dalla tendenza generale del pubblico impiego, si registra un aumento dell'occupazione dal 2009 al 2018.

Si deve peraltro considerare il cambio di comparto dell'ENEA, avvenuto nel 2011, da ente ex art. 70, comma 4, del decreto legislativo 165/01 ad ente di ricerca, che ha comportato un aumento del personale a tempo indeterminato di circa 2.700 unità.

Le unità si incrementano da 18.186 nel 2009 a 23.224 nel 2018, con un aumento percentuale di circa il 28 per cento (grafico n. 1). Si segnala, in particolare, una significativa crescita del personale di ruolo negli anni 2017 e 2018 con percentuali pari al +2,7 per cento nell'anno 2017 e +10,8 per cento nel solo anno 2018 rispetto al precedente anno di rilevazione.

Detto andamento è stato determinato principalmente dallo sblocco delle assunzioni e dai tassi di *turn over* crescente in tutte le pubbliche amministrazioni, nonché dall'attuazione delle procedure di stabilizzazione previste dall'articolo 20 del decreto legislativo 25/05/2017 n. 75, introdotto proprio con la finalità di superare il precariato nelle pubbliche amministrazioni.

Nel comparto degli enti Pubblici di Ricerca, inoltre, la piena attuazione del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, ha determinato una sostanziale modifica del regime assunzionale a decorrere dall'anno 2017.

In primo luogo, il decreto di riforma ha determinato il venir meno della preventiva autorizzazione all'avvio delle procedure concorsuali ed alle relative assunzioni in sede di approvazione del piano triennale delle attività o del fabbisogno del personale da parte del Ministero dell'economia e delle finanze e del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Per effetto di dette modifiche, gli enti, nell'ambito della propria autonomia e in conformità alle linee-guida enunciate nel Programma Nazionale della Ricerca di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 204/1998 e tenuto conto delle linee di indirizzo del Ministero vigilante, adottano il Piano Triennale delle Attività (PTA) entro sessanta giorni dalla ricezione.

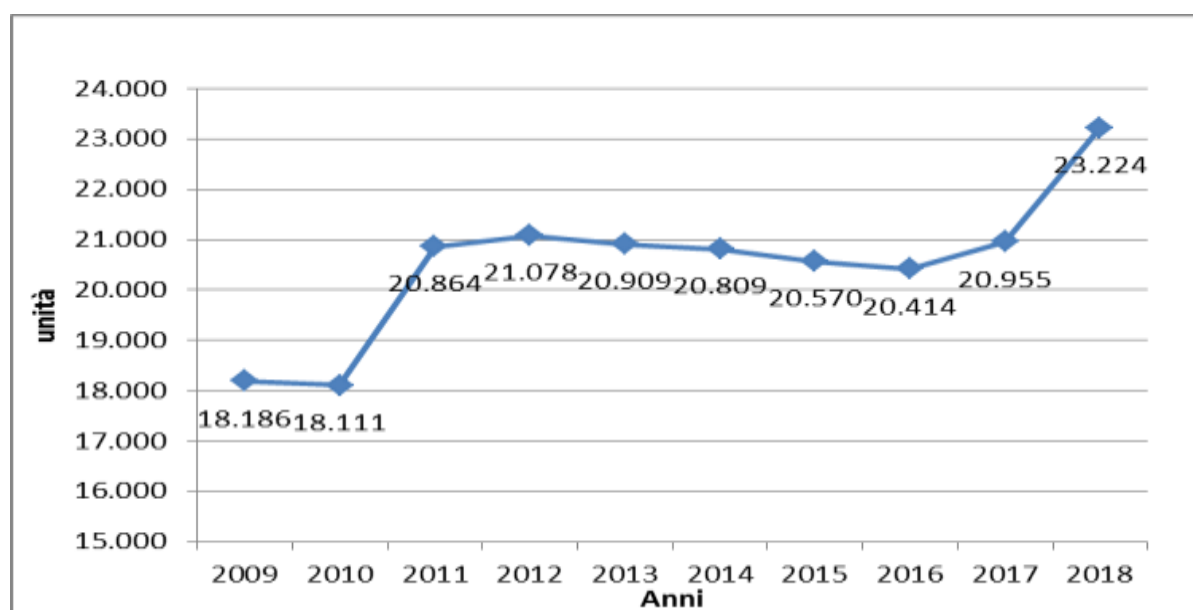
Nell'ambito della particolare autonomia loro riconosciuta e in coerenza con il PTA, gli enti determinano quindi la consistenza e le variazioni dell'organico e definiscono la programmazione per il reclutamento del personale, nel rispetto dei limiti massimi di tale

tipologia di spesa e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità finanziaria di medio periodo e gli equilibri complessivi di bilancio.

Inoltre, sul fronte delle capacità assunzionali, il legislatore ha escluso gli enti pubblici di ricerca dal regime generale del *turn over*, introducendo uno specifico indicatore delle spese di personale da calcolare 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*”. Detto indicatore non può superare il limite massimo dell'80 per cento.

Con l'articolo 1, comma 668¹, della legge n. 205 del 2017 è stata poi prevista, al fine di avviare un graduale percorso di stabilizzazione del personale in servizio presso gli enti pubblici di ricerca, da operare ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la costituzione presso il Ministero dell'economia e delle finanze di un apposito fondo, con una dotazione finanziaria di 13 milioni di euro per l'anno 2018 e di 57 milioni di euro a decorrere dall'anno 2019. Sono esclusi dalla distribuzione delle risorse finalizzate alla stabilizzazione dal citato comma 668 il Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA) e l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), per i quali sono stati finanziati, con i commi 673 e 811 della medesima legge di bilancio 2018, specifici piani straordinari di reclutamento.

Grafico n.1 - Andamento dell'occupazione nel periodo 2009/2018.



¹ I criteri di distribuzione agli enti beneficiari delle risorse finanziarie previste dal comma 668 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017, sono stati definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'11 aprile 2018.

I dirigenti passano da 116 unità nel 2009 a 108 unità nel 2018 con un decremento di circa il 7 per cento (grafico n. 2), mentre si ha un incremento del personale non dirigente di circa il 28 per cento (da 18.070 unità nel 2009 a 23.116 unità nel 2018 – grafico n. 3).

Conseguentemente, varia il rapporto tra la numerosità del personale dirigente e non dirigente (nel 2009 il rapporto era 1 a 156 mentre nel 2018 è 1 a 214).

Grafico n. 2 - Andamento dell'occupazione nel periodo 2009/2018 – personale dirigente.

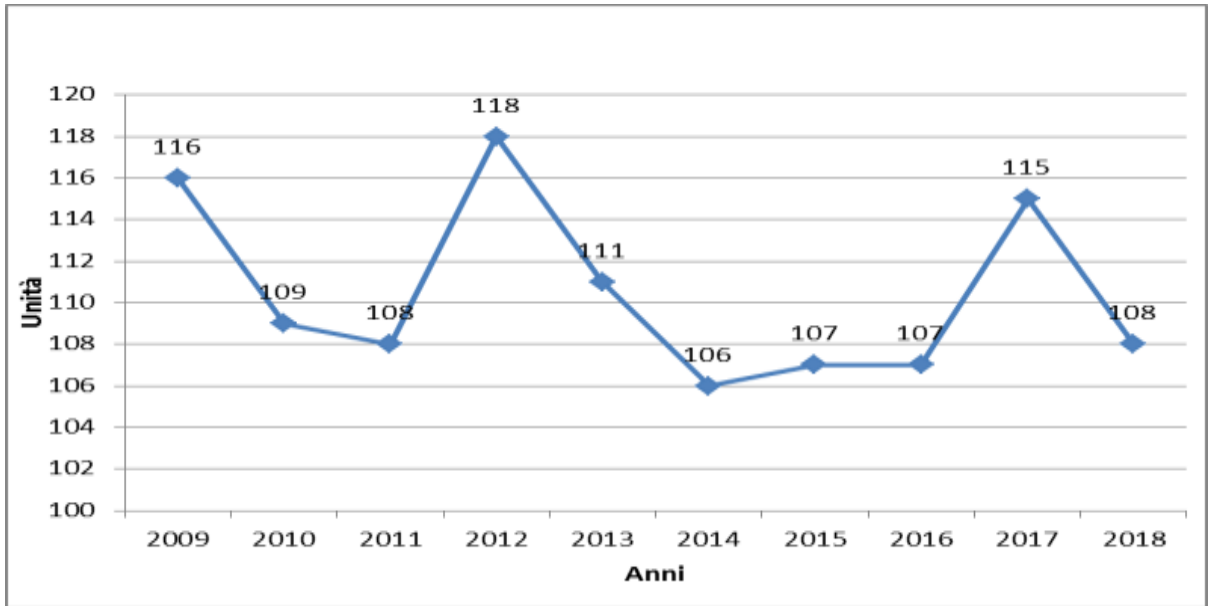
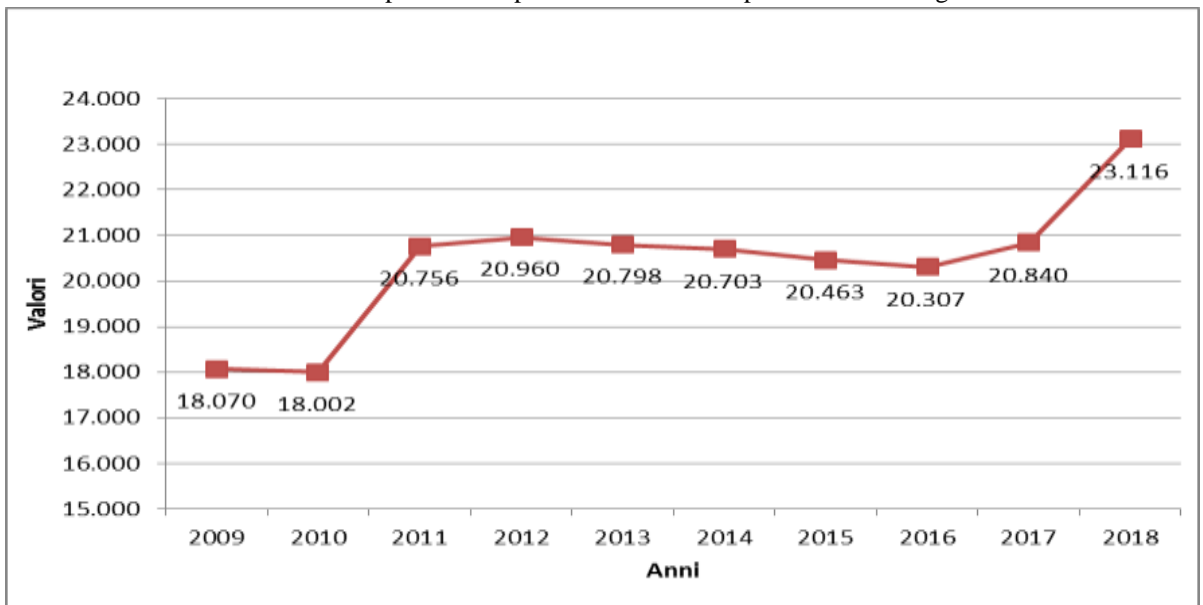


Grafico n. 3 - Andamento dell'occupazione nel periodo 2009/2018 – personale non dirigente.



L'andamento crescente delle unità di personale di ruolo associato all'avvio delle procedure di stabilizzazione di cui all'articolo 20, commi 1 e 2 del decreto legislativo n. 75/2017, appare peraltro parzialmente compensato dall'andamento dell'occupazione con riferimento alle unità di personale con contratti di natura flessibile, di formazione – lavoro o con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, come evidenziato dai grafici n. 4 e n. 5.

In particolare, nell'anno 2018 le unità annue con contratto di natura flessibile si riducono del 24,6 per cento, mentre le unità con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o di formazione – lavoro del 23,8 per cento.

Grafico n. 4 - Unità annue di personale con contratto di lavoro flessibile nel periodo 2009/2018.

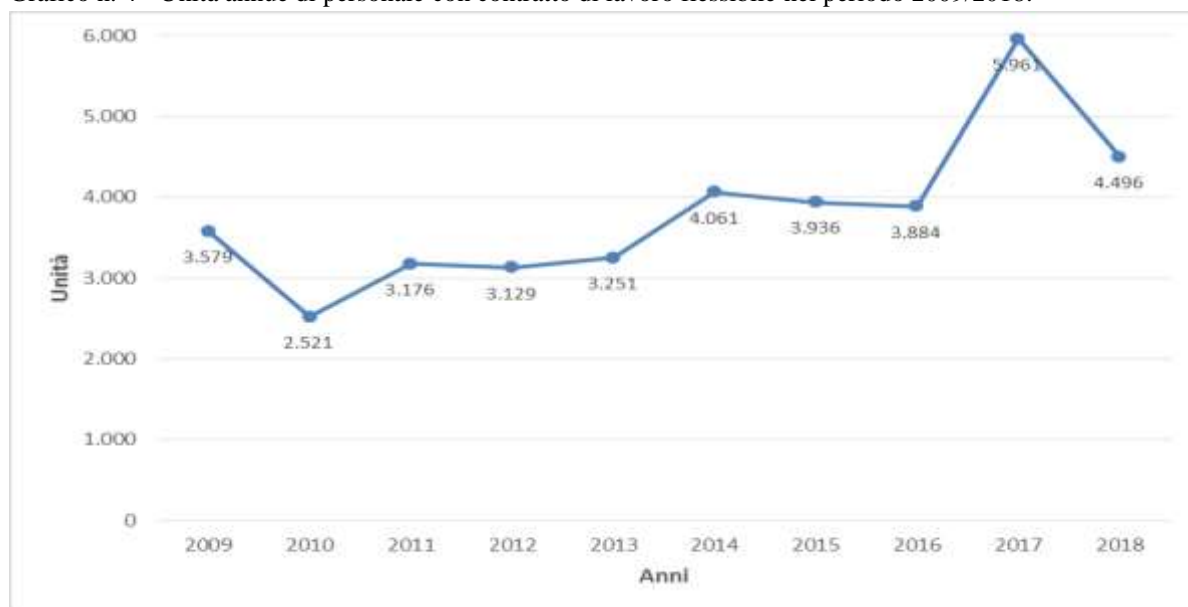
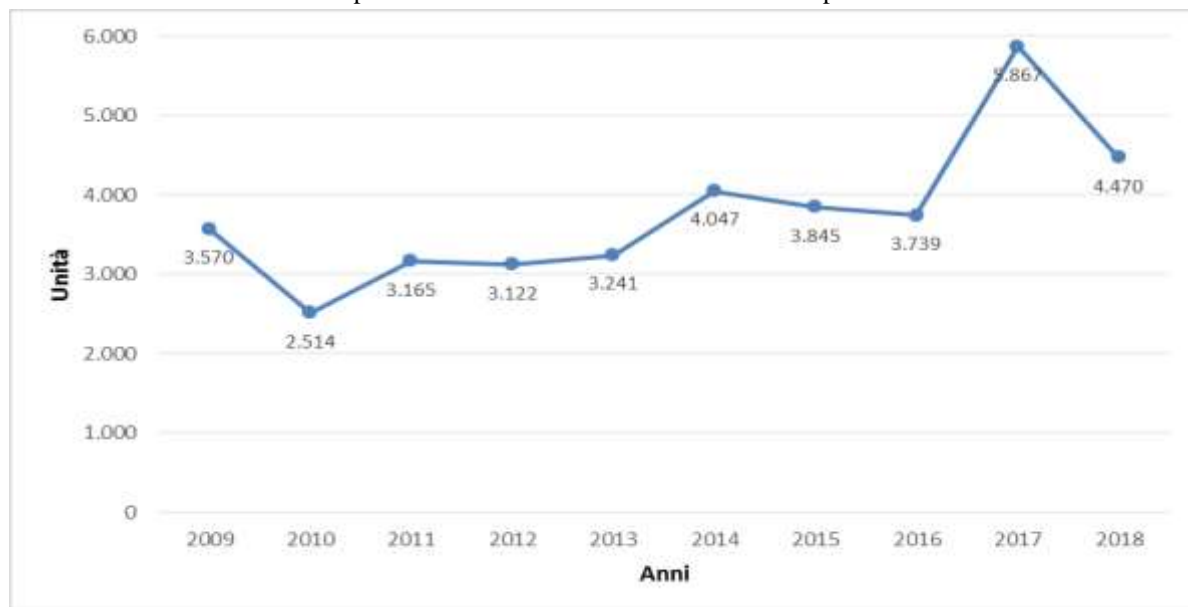
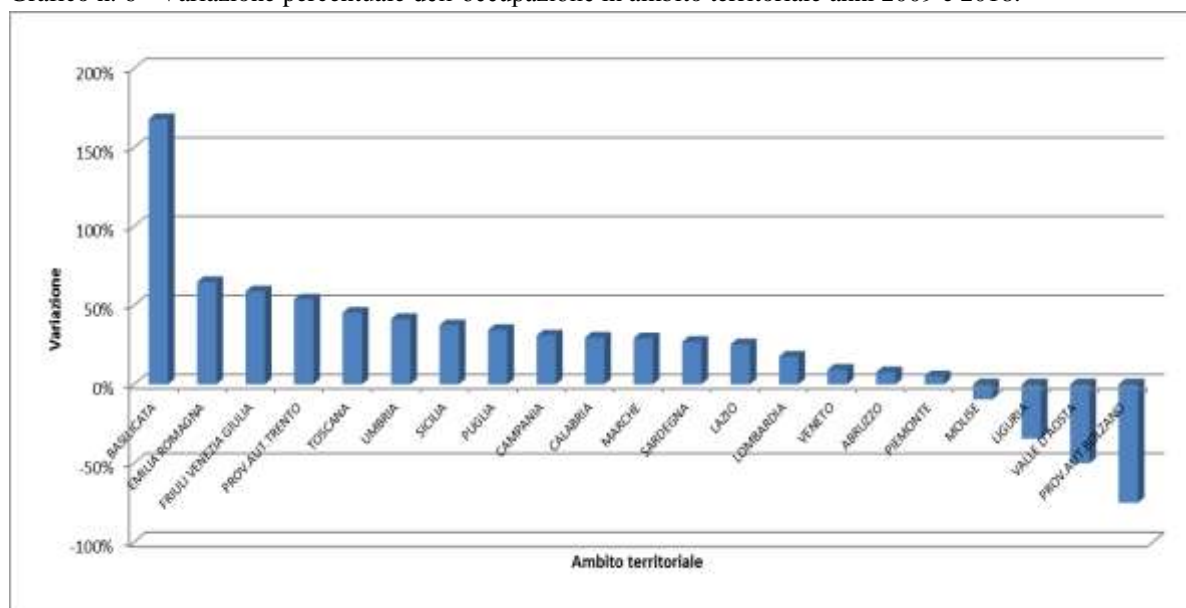


Grafico n. 5 - Unità annue a tempo determinato ed in formazione lavoro nel periodo 2009/2018



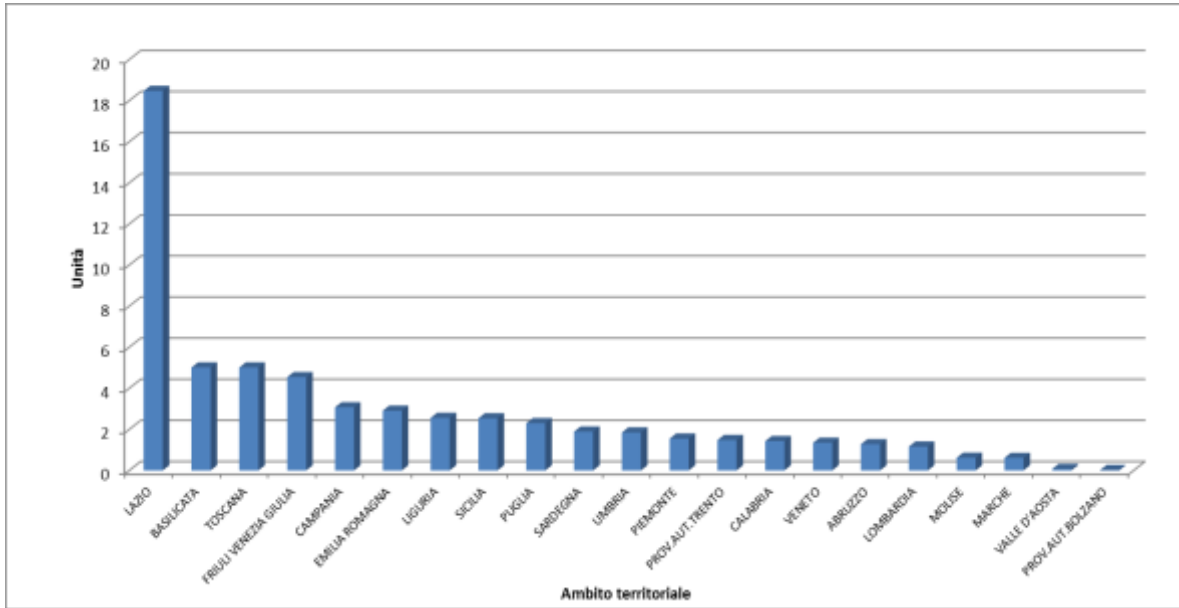
Il grafico n. 6 mostra la variazione percentuale tra il 2009 ed il 2018 in ambito territoriale. Tutte le regioni, ad eccezione del Molise, della Liguria, della Valle D'Aosta e della Provincia Autonoma di Bolzano, registrano un aumento dell'occupazione tra gli anni 2009 e 2018; in particolare la regione Basilicata registra un aumento percentuale pari a circa il 168 per cento.

Grafico n. 6 - Variazione percentuale dell'occupazione in ambito territoriale anni 2009 e 2018.



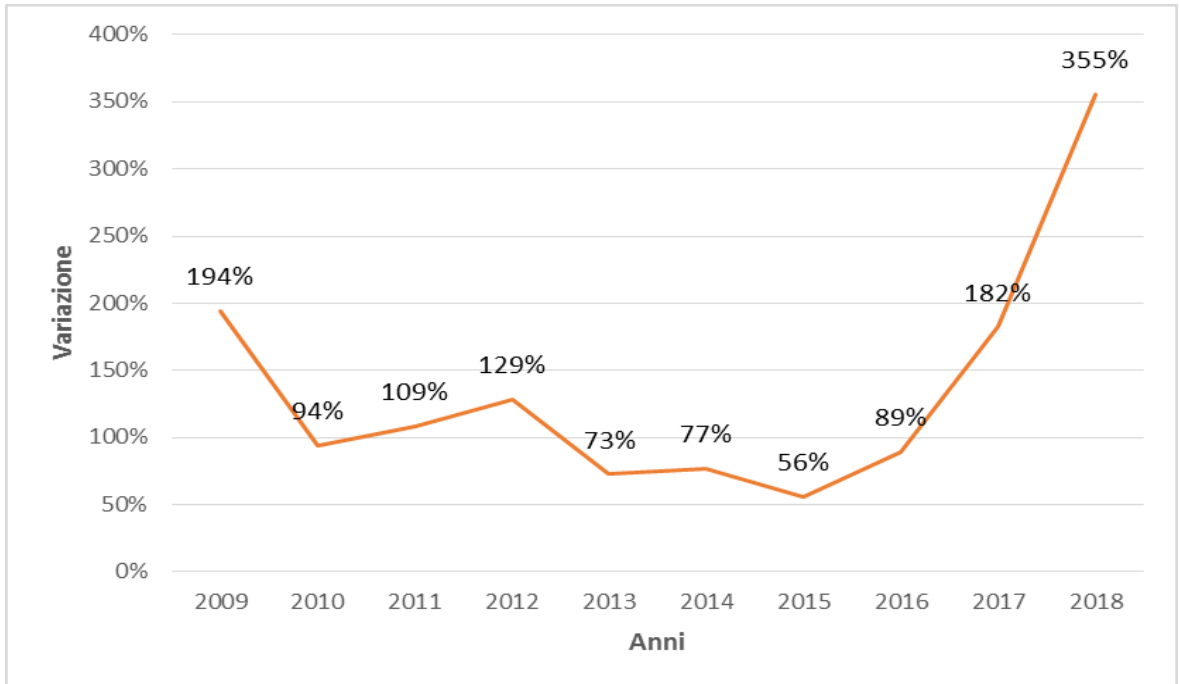
Il grafico n. 7 rappresenta la particolare distribuzione del personale in ambito territoriale. Si premette che in termini assoluti la regione Lazio occupa da sola circa 11.000 dipendenti, dato che corrisponde a circa il 47 per cento dell'occupazione dell'intero comparto, di conseguenza il maggior numero di dipendenti per ogni 10.000 abitanti si presenta appunto nella regione Lazio seguita poi da Basilicata, Toscana e Friuli Venezia Giulia.

Gráfico n. 7 - Numero dipendenti per 10.000 abitanti – anno 2018



Il seguente gráfico mostra il rapporto tra il personale assunto e quello cessato nel periodo 2009/2018.

Gráfico n. 8 - Rapporto assunti/cessati dal 2009/2018.



Il grafico successivo mostra l'andamento per macrocategoria² della retribuzione media, che risulta pressoché costante negli anni. I dirigenti di prima fascia presentano una distribuzione negli anni della retribuzione media più variabile.

Grafico n. 9 - Andamento della retribuzione media per macrocategoria.

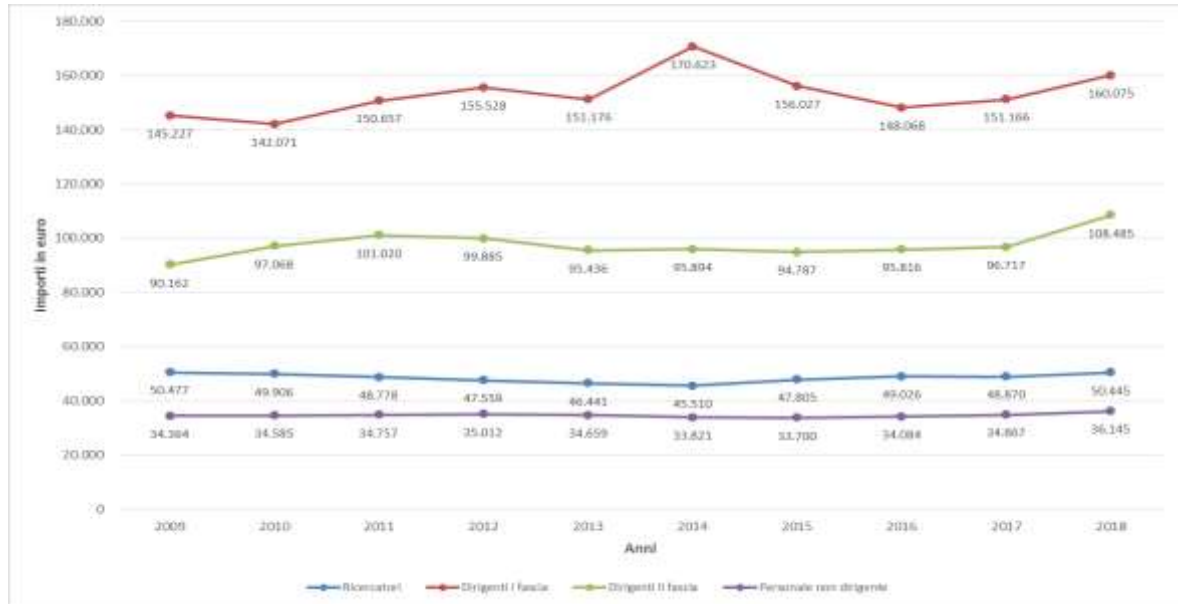


Tabella n. 1 - Rapporto tra le retribuzioni del personale distinto per macrocategoria.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Dir. I fascia / Dir. II fascia	1,6	1,5	1,5	1,6	1,6	1,8	1,6	1,5	1,6	1,5
Dir. I fascia / Ricercatori	2,9	2,8	3,1	3,3	3,3	3,7	3,3	3,0	3,1	3,2
Dir. I fascia / Non dirigenti	4,2	4,1	4,3	4,4	4,4	5,0	4,6	4,3	4,3	4,4
Dir. II fascia / Non dirigenti	2,6	2,8	2,9	2,9	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	3,0
Dir. II fascia / Ricercatori	1,8	1,9	2,1	2,1	2,1	2,1	2,0	2,0	2,0	2,2
Ricercatori / Non dirigenti	1,5	1,4	1,4	1,4	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4

² Dall'anno 2017, la retribuzione media è stata conteggiata prendendo a riferimento anche gli arretrati relativi agli anni precedenti, ad eccezione di quelli derivanti dai rinnovi contrattuali, dalle progressioni economiche, dalle applicazioni di sentenze e dalle ricostruzioni di carriera. Tale differente metodologia di calcolo potrebbe comportare un aumento della retribuzione media rispetto a quella riferita alle annualità precedenti.

Nei seguenti grafici viene infine illustrata, relativamente al 2018, la percentuale della composizione per macrocategoria della retribuzione media nelle seguenti voci: stipendio, indennità, altre accessorie e straordinario.

Grafico n. 10 - Composizione della retribuzione nel 2018 – dirigenti I fascia.

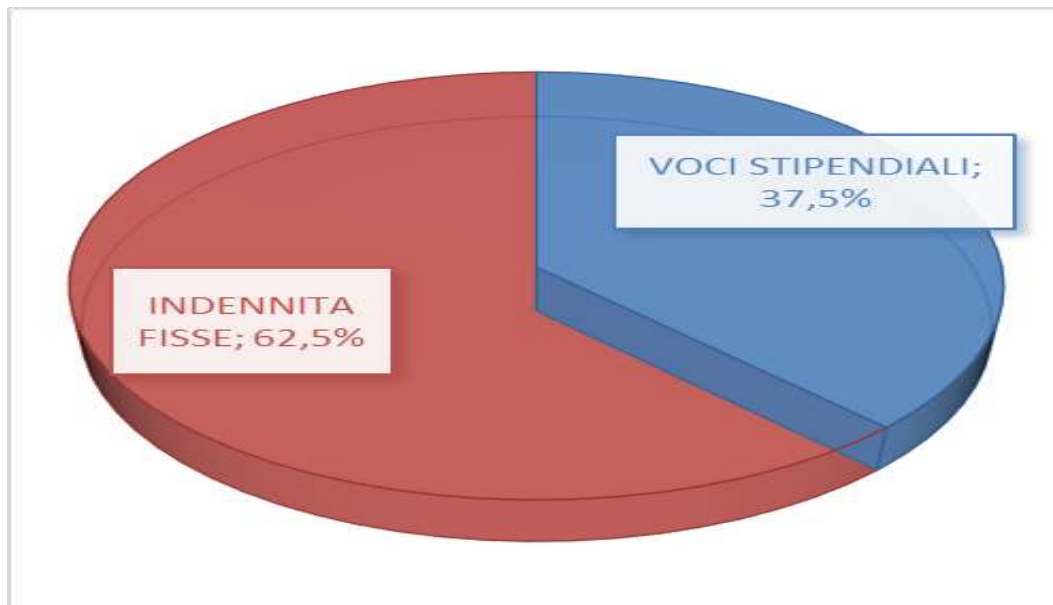


Grafico n. 11 - Composizione della retribuzione nel 2018 – dirigenti II fascia.

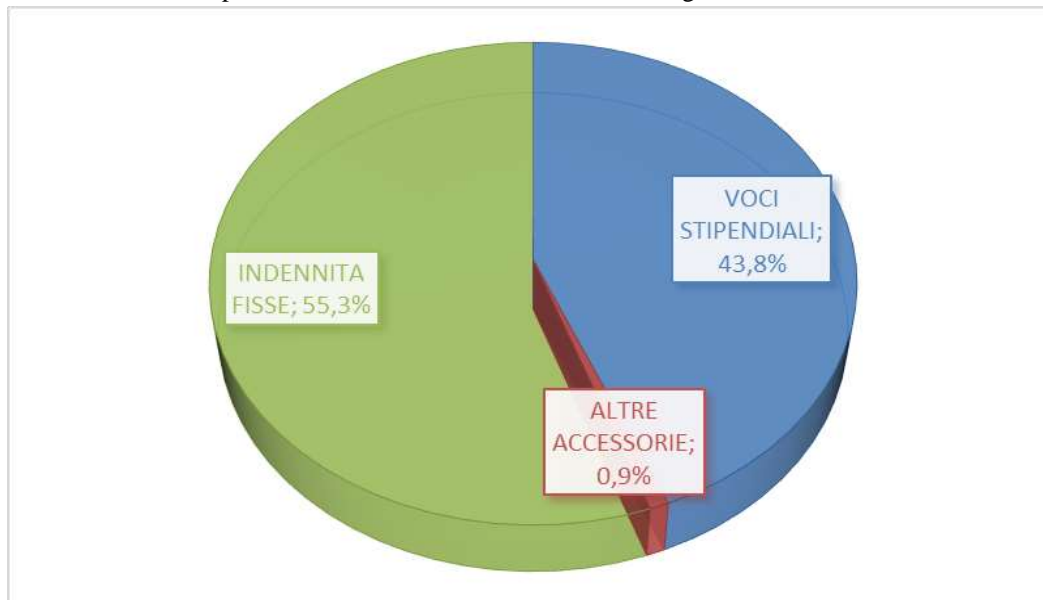


Grafico n. 12 - Composizione della retribuzione nel 2018 – personale non dirigente.

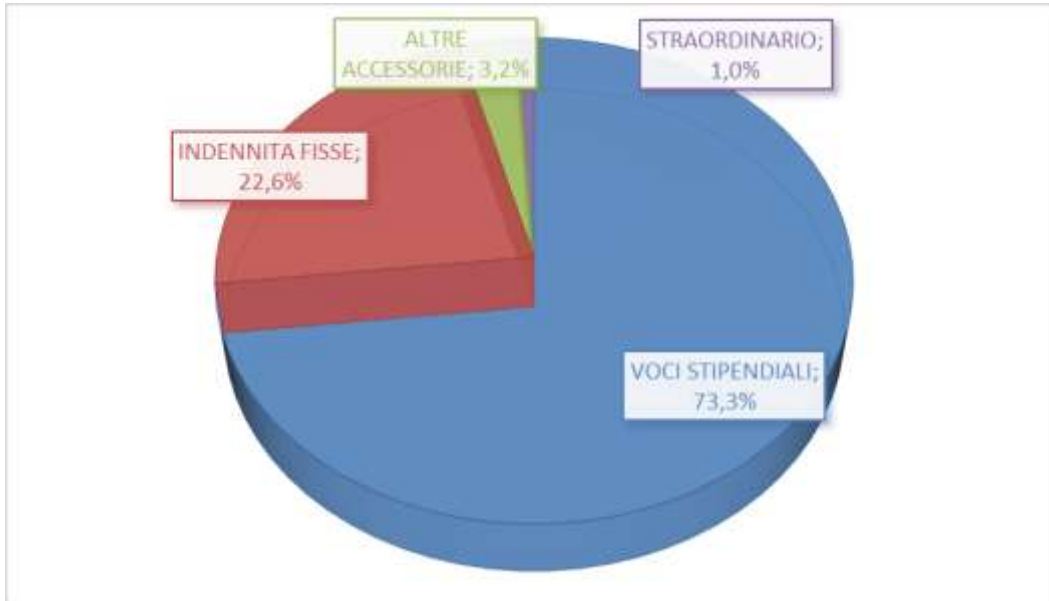


Grafico n. 13 - Composizione della retribuzione nel 2018 – ricercatori.

