

le e da sottoporre all'approvazione dei Ministeri vigilanti, di concerto con quello del tesoro, dell'università e ricerca scientifica e della funzione pubblica.

Per quanto riguarda il C.N.R., deve rilevarsi che, solo a distanza di oltre cinque anni dal termine previsto, il procedimento relativo alla rideterminazione della pianta organica si è completato: infatti, la delibera inizialmente adottata dall'Ente nell'ottobre 1992 è stata più volte modificata (delibere del luglio 1993, luglio 1994 e luglio 1995) a seguito di osservazioni e rilievi del MURST.

Infine, con nota del 5 marzo 1996, il Ministero, acquisiti i pareri delle altre Amministrazioni interessate, ha ritenuto di poter approvare la deliberazione da ultimo adottata dall'Ente, subordinatamente all'accoglimento di talune ulteriori condizioni; le definitive determinazioni del C.N.R. sono intervenute nel successivo mese di aprile.

Le nuove dotazioni organiche sono così stabilite (nella **Tabella** sono poste a confronto con le precedenti, deliberate nel luglio 1991 in applicazione del D.P.R. n. 568/1987) :

TABELLA 3

ORGANICO EX D.P.R. 568/87			ORGANICO EX D.P.R. 171/91		
Profilo e livello		Posti	Profilo e livello		Posti *
Dirigente generale		6	Dirigente generale	I°	6
Dirigente superiore		13	Dirigente	II°	28
Dirigente		15			
Funzionario capo	IX°	49	Funzionario amm.ne	IV°	234 (6)
Funzionario amm.ne	VIII°	3	" "	V°	233
Collaboratore amm.ne	VII°	336	Collaboratore amm.ne	V°	75
Assistente amm.ne	VI°	327	" "	VI°	113 (70)
			" "	VII°	187
Operatore amm.ne	V°	191	Operatore amm.ne	VII°	75
Archivista	IV°	212	" "	VIII°	113 (55)
			" "	IX°	187
Ausiliario amm.ne	III°	95	Ausiliario amm.ne	IX°	37 (4)
			" "	X°	37
Collaboratore prof. E.R.	X°	200	Dirigente tecnologo	I°	57
			Primo tecnologo	II°	115 (46)
			Tecnologo	III°	114
Ricercatore	X°	2.913	Dirigente ricerca	I°	736
			Primo ricercatore	II°	1.471 (665)
			Ricercatore	III°	1.471
Specialista tecnico E.R.	IX°	341	Collaboratore tecnico E.R.	IV°	530
Specialista tecnico E.R.	VIII°	266	" "	V°	742 (341)
Collaboratore tecnico E.R.	VII°	1.096	" "	VI°	848
Operatore specializzato	V°	1.155	Operatore tecnico	VI°	233
			" "	VII°	350 (106)
			" "	VIII°	584
Ausiliario lavorazioni	III°	218	Ausiliario tecnico	VIII°	34
			" "	IX°	50 (14)
			" "	X°	83
TOTALI		7.436			8.743 (1.307)
			* Tra parentesi i posti di cui all' intesa C.N.R./MISM riservati al Mezzogiorno		

In sostanza, il nuovo organico differisce dal precedente, quanto a dotazione complessiva, per l'inserimento dei 1.307 posti aggiuntivi previsti dall'intesa di programma a suo tempo stipulata con il Ministero per gli interventi straordinari nel Mezzogiorno (MISM) e destinati, in via esclusiva e permanente, alle strutture ubicate nelle regioni meridionali.

Per quanto riguarda il rapporto fra personale di ricerca e tecnico e restante personale, nella nuova pianta organica la percentuale del primo registra un lieve incremento, passando dall'83,2% (6.189 unità) all'84,8% (7.418 unità), e ciò in quanto nella dotazione aggiuntiva per il Mezzogiorno la relativa quota sfiora il 90% (1.172 unità). Va comunque considerato che il nuovo organico, così rideeterminato al termine di una procedura dai tempi intollerabilmente dilatati, risulta già superato dalle normative sopravvenute e dovrà, quindi, al più presto essere rielaborato, così come fatto presente dal MURST in chiusura della precitata nota del 5 marzo 1996.

Infatti, ai sensi del combinato disposto degli artt. 3.16 e 5.25 della legge n. 537/1993 e dell'art. 1.8 della legge n. 549/1995, la dotazione organica del personale del C.N.R., così come degli altri enti di ricerca, va rideterminata in riduzione rispetto a quella costituita in conseguenza delle operazioni svolte in base alle disposizioni ed alle procedure di cui all'art. 13 dell'accordo sindacale reso esecutivo dal D.P.R. n. 171/1991; rideterminazione, inoltre, che va effettuata, quanto al personale amministrativo di supporto, previa verifica dei carichi di lavoro, ai sensi dell'art. 3.5 della legge n. 537/1993 e dell'art. 1.8 della legge n. 549/1995.

Da quanto sopra emerge con evidenza come l'incalzante successione delle norme in materia, unitamente alla perdurante complessità e lentezza delle procedure ed alla molteplicità dei soggetti e degli organi a vario titolo coinvolti, hanno determinato nel C.N.R. una situazione di oggettiva incertezza, circa la quantità di risorse umane giuridicamente disponibili, che si protrae da oltre sei anni e che Ente e Ministero vigilante vanno sollecitati a risolvere senza ulteriori indugi, assumendo le iniziative di rispettiva competenza.

3.2 La consistenza del personale di ruolo in servizio negli anni in esame risulta dalle **Tabelle** che seguono:

TABELLA 4

CONSISTENZA PERSONALE DI RUOLO COMPLESSIVAMENTE IN SERVIZIO ANNI 1991/95

	Al 31/12/1991		Al 31/12/1992		Al 31/12/1993		Al 31/12/1994		Al 31/12/1995	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
A) Personale di ricerca										
Dirigenti	2.856	41,7	2.761	41,4	2.721	41,2	2.666	41,2	2.654	41,4
Altri livelli	2.916	42,6	2.860	42,9	2.838	43,0	2.775	42,9	2.738	42,7
Totale A	5.772	84,3	5.621	84,3	5.559	84,2	5.441	84,1	5.392	84,1
B) Personale amm.vo e di supporto										
Dirigenti	29	0,4	29	0,4	28	0,4	27	0,4	29	0,4
Altri livelli	1.046	15,3	1.020	15,3	1.018	15,4	1.001	15,5	989	15,5
Totale B)	1.075	15,7	1.049	15,7	1.046	15,8	1.028	15,9	1.018	15,9
Totale generale	6.847	100	6.670	100	6.605	100	6.469	100	6.410	100
Variazione relativa su es. precedente	-25	-0,3	-177	-2,6	-65	-1,0	-136	-2,0	-59	-0,9
Variazione integrale su es. 1990	-25	-0,3	-202	-2,9	-267	-3,9	-403	-5,9	-462	-6,8

TABELLA 5**CONSISTENZA PERSONALE DI RUOLO (per livelli e profili) ANNI 1991 E 1995**

LIVELLO E PROFILO	Al 31/12/1991	Al 31/12/1995	Differenza
I Dirigente generale	6	5	-1
Dirigente di ricerca	321	353	+32
Dirigente tecnologo	-	29	+29
II Dirigente sup./ I fascia	12	11	-1
1° ricercatore	1.070	926	-144
1° tecnologo	-	28	+28
III Dirigente	11	13	+2
Ricercatore	1.348	1.168	-180
Tecnologo	117	150	+33
IV Funzionario amm.ne	48	40	-8
Collaboratore tecnico E.R.	393	368	-25
V Funzionario amm.ne	381	358	-23
Collaboratore tecnico E.R.	590	563	-27
Collaboratore amm.ne	51	68	+17
VI Collaboratore tecnico E.R.	739	696	-43
Collaboratore amm.ne	77	54	-23
Operatore tecnico	226	207	-19
VII Collaboratore amm.ne	121	117	-4
Operatore tecnico	321	277	-44
Operatore amm.ne	75	57	-18
VIII Operatore amm.ne	136	128	-8
Operatore tecnico	519	502	-17
Ausiliario tecnico	42	39	-3
IX Operatore amm.ne	90	101	+11
Ausiliario amm.ne	47	46	-1
Ausiliario tecnico	63	59	-4
X Ausiliario amm.ne	20	20	-
Ausiliario tecnico	23	27	+4
TOTALE	6.847	6.410	-437

E' proseguita nel quinquennio 1991/95 la tendenza, già manifestatasi nei due anni precedenti, alla diminuzione del numero dei dipendenti di ruolo in servizio: al 31 dicembre 1995 erano 6.410, con una riduzione di quasi il 7% rispetto ai 6.872 del 31 dicembre 1990.

Sempre più vistoso, quindi, lo scostamento dalla dotazione organica: risultano, infatti, scoperti 2.333 posti, pari al 26,7% di quelli previsti; e permane rilevante lo scarto negativo anche nei confronti della vecchia dotazione organica, che non includeva il contingente aggiuntivo per il Mezzogiorno (- 1.026 posti, pari a circa il 14%).

Il fenomeno interessa in misura accentuata il personale addetto alla ricerca: nel periodo 1991/95 esso si è ridotto di 380 unità (- 6,6 %), 202 delle quali fra quelle inquadrare nei primi tre livelli (- 7,1%); rispetto alle dotazioni organiche, gli scostamenti sono di 2.026 (- 27,3 %) e di 1.310 (- 33 %).

Dalle relazioni che accompagnano i bilanci dell'Ente si desume che a determinare tale situazione concorrono tre fattori: lo stato di incertezza che ha caratterizzato la definizione dell'assetto organizzativo e che, non essendo stato ancora superato, sconsiglierebbe di procedere ad assunzioni non perfettamente mirate; la necessità di evitare un aggravio sui conti dell'Ente in una fase di prolungato ristagno delle entrate e di crescente assottigliamento dell'avanzo di amministrazione; le norme restrittive che da tempo limitano la potestà degli enti di provvedere alla copertura dei posti vacanti in organico e così, da ultimo, l'art. 5.26 della legge n. 537/1993 che, per il triennio 1994/96, consente ad istituzioni ed enti di ricerca di procedere ad assunzioni entro il limite massimo del 15% per ciascun anno dei posti non coperti e comunque nell'ambito degli stanziamenti previsti per ciascun anno (il termine è stato poi prorogato al 31 dicembre 1998 dall'art. 1.4 della legge 28 dicembre 1995 n. 549, che ha anche autorizzato il C.N.R. a provvedere alla copertura del contingente di personale previsto dall'intesa di programma per il Mezzogiorno, nei limiti delle disponibilità di bilancio ed in ragione di un terzo in ciascuno degli anni 1996/ 1998).

Sta di fatto, pertanto, che gli annuali piani di assunzioni, elaborati in sede di bilanci preventivi, sono rimasti inattuati - mediamente - in misura pari a quasi l'80% (nel periodo in esame sono state effettuate solo 175 assunzioni per posti di ruolo, a fronte di oltre 650 cessazioni dal servizio); e ciò ha tra l'altro determinato un sensibile invecchiamento del personale in genere ed in particola-

re di quello addetto alla ricerca, la cui età media è passata dai 42 anni del 1989 ai quasi 48 dell'ultima rilevazione (l'età media dei ricercatori dipendenti da amministrazioni pubbliche e da imprese in Italia era di 37,4 anni nel 1988).

Vale notare (e sul punto v. anche il citato Rapporto del MURST su ricerca scientifica e tecnologica in Italia) che l'insufficiente ricambio generazionale, con conseguente mutamento della struttura per età, può sollevare - specialmente per un ente di ricerca - una serie di problemi, fra i quali meritano di essere menzionati: l'aggravio di costo del lavoro, causato dall'addensamento del personale nelle qualifiche più elevate e meglio retribuite; la probabile riduzione della produttività scientifica dei ricercatori, il cui vertice viene da molti studiosi collocato nella fascia compresa fra i 30 ed i 40 anni; la maggiore difficoltà di far luogo a forme di mobilità e di riconversione, rese necessarie sia dalla rapida evoluzione del processo scientifico e tecnologico, sia dalla varietà e mutevolezza delle istanze rivolte dalla società civile al mondo della ricerca, e - contemporaneamente - il rischio di una antieconomica sottoutilizzazione di preziose professionalità, formatesi in lunghi anni di esperienza.

b) il personale non di ruolo

3.3 Oltre che del personale di ruolo, il C.N.R. può avvalersi di altre categorie di personale dipendente, secondo norme comuni a tutti gli enti pubblici non economici, ovvero specifiche per gli enti di ricerca:

- personale temporaneo ex art. 6 della legge n.70/ 1975, nei limiti ora confermati dall'art. 3.23 della legge n. 537/ 1993;

- personale a contratto ex art. 36 della legge n. 70/ 1975, e cioè: personale di ricerca avanzata, anche di cittadinanza straniera, con contratti di durata non superiore a 5 anni; e personale di ricerca e tecnico altamente specializzato, in relazione a singoli programmi di ricerca e per la durata degli stessi; il contingente assumibile in base a tali norme non può eccedere il 5% della dotazione organica complessiva (art. 76 del regolamento del personale);

- personale a contratto ex art. 23 dell'accordo sindacale reso esecutivo con il D.P.R. n. 171/ 1991, e cioè: personale di ricerca e tecnico di elevato livello ed esperienza, anche di cittadinanza straniera, per lo svolgimento di programmi di ricerca e per la gestione di infrastrutture tecniche complesse, con contratti di durata non superiore a 5 anni; e personale in possesso di specifici requisiti o che risulti idoneo a seguito di apposite selezioni, da adibire a determinati programmi per la durata degli stessi, e comunque per non più di 5 anni; il contingente assumibile in base a tale norma non può eccedere il 10% della dotazione organica complessiva e la spesa relativa deve essere a carico dei finanziamenti dei programmi, nei limiti del 50% degli stessi, e può gravare sulla dotazione ordinaria dell'Ente solo per " specifiche e consentite previsioni di bilancio ".

Con norma derogatoria rispetto alla disciplina generale dei contratti a termine di cui all'art. 3.23 della legge n. 537/ 1993, l'art. 5.27 della medesima legge ha fatto salvi i contratti previsti dall'art. 36 della legge n. 70/ 1975 e dall'art. 23 dell'accordo sindacale sopra citato, nonchè quelli i cui oneri ricadano su fondi derivanti da contratti con istituzioni comunitarie ed internazionali.

L'assunzione del personale con contratto a tempo determinato è effettuata, secondo quanto previsto dal regolamento del personale, sulla base di apposite selezioni ad ampia diffusione in Italia ed, eventualmente, anche all'estero, che si svolgono con le modalità stabilite per i concorsi di assunzione del personale di ruolo; tali disposizioni non si applicano alle assunzioni di personale di ricerca avanzata o di elevato livello ed esperienza.

3.4 Le unità di personale non di ruolo, utilizzate dal C.N.R. nel quinquennio in esame, risultano dalla **Tabella** che segue:

TABELLA 6 - PERSONALE NON DI RUOLO IN SERVIZIO NEGLI ANNI 1991/ 1995

ANNI	ART. 6 L. 70/ 75 Unità uomo/ anno (a)	ART. 36 L. 70/75 1° co. 2° co. Tot. (b) (c) (d)	ART. 23 DPR 171/91 Ch. Dir. Sel Tot. (e) (f) (g)	TOTALE Art. 36 + Art. 23 (d + g)
1991	93	308 + 131 = 439	- - -	439
1992	91	319 + 145 = 464	0 + 2 = 2	466
1993	26	176 + 138 = 314	32 + 83 = 115	429
1994	31	274 + 152 = 426	158 + 407 = 565	991
1995	45	257 + 145 = 402	178 + 448 = 626	1028

Legenda: Ch.Dir. = assunti per chiamata diretta
Sel. = assunti per selezione

Nel biennio 1994/ 95 si è registrato un deciso incremento nella consistenza del personale con contratto a termine, grazie al nuovo canale di provvista offerto dall' art. 23 del D.P.R. n. 171/ 91, che si è venuto ad affiancare a quello - sostanzialmente analogo - risalente all'art. 36 della legge n. 70/ 75.

L' Ente si è, così, ampiamente avvalso di tale possibilità, anche per compensare le persistenti vacanze nella pianta organica; ciò, tuttavia, può aver comportato che in taluni casi la specifica finalità delle due norme (e cioè l'assunzione, anche per chiamata diretta, di personale di ricerca e tecnico di elevata qualificazione ed esperienza) sia stata elusa e piegata a diversa esigenza, come sembrerebbe dimostrare la circostanza (v. la Tabella 11 al paragrafo 3.9) che la retribuzione media del personale a contratto risulta addirittura inferiore a quella del personale di ruolo (di oltre l'8% nel 1994 e di circa il 18% nel 1995).

E' invece da ribadire l'esigenza che le particolari forme di assunzione, consentite dalle precitate norme, siano sempre e soltanto applicate a personale in possesso degli elevati requisiti prescritti e non anche per sopperire a carenze di organico in livelli professionali di minore qualificazione.

c) rapporti di lavoro autonomo, comandi, rapporti di servizio.

3.5 In aggiunta a quelle derivanti da rapporti di lavoro subordinato, il C.N.R. può inoltre ricorrere, per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, a prestazioni di lavoro autonomo o, comunque, fornite da soggetti non vincolati da rapporto di impiego con l'Ente.

Tale facoltà è anche espressamente prevista da specifiche disposizioni normative, con riferimento a particolari fattispecie.

Così, in forza dell'art. 40 della legge n. 70/ 1975 e dell'art. 67 del D.P.R. n. 411/ 1976, il C.N.R. può avvalersi di personale comandato da altri enti di ricerca, assumendo a proprio carico gli oneri relativi; corrispettivamente, personale del C.N.R. può essere comandato a prestare servizio presso Amministrazioni pubbliche, istituti o laboratori ed organismi di ricerca, anche stranieri.

L' articolo unico della legge 29 aprile 1988 n. 143 autorizza il C.N.R. a stipulare, per l'attuazione di progetti di particolare rilevanza nazionale ed inter-

nazionale ove sia necessario utilizzare elevate competenze scientifiche e tecnico-professionali in materia, sino a 50 contratti di prestazione d'opera intellettuale, ai sensi degli artt. 2230 e seguenti del codice civile, con esperti italiani o stranieri di alta qualificazione e documentata esperienza; la durata dei contratti è strettamente connessa all'attuazione del progetto e comunque non può superare i 5 anni e la relativa spesa va prevista nel piano finanziario del corrispondente progetto di ricerca. L'art. 1.13 della legge n. 549/95 ha ridotto il suindicato contingente del 20%, a decorrere dall' 1/ 1/ 1996.

Infine, ai sensi dell'art. 37 del D.P.R. 16 ottobre 1979 n. 509 e dell'art. 77 del regolamento del personale, il C.N.R. può avvalersi, associandolo allo svolgimento della propria attività istituzionale, di personale dipendente dalle Università, da altri istituti di istruzione superiore, da pubbliche Amministrazioni.

Tali incarichi di ricerca o di collaborazione tecnica possono essere a titolo gratuito ovvero retribuito, secondo le disposizioni di legge vigenti in materia, ed hanno per oggetto prestazioni definite e di durata prestabilita. Il numero massimo degli incarichi non può superare il 20% (di cui non più del 15% a titolo retribuito) del personale costituente l'organico dell'organismo presso cui gli incarichi debbono essere espletati.

3.6 L'utilizzazione delle suindicate tipologie di rapporti lavorativi è stata effettuata dal C.N.R., nel quinquennio in esame, nella misura indicata dalla **Tabella** che segue, nella quale sono pure riportati i comandi di personale C.N.R. presso altri organismi:

TABELLA 7 - ALTRI RAPPORTI DI LAVORO

ANNI	COMANDI PRESSO CNR	COMANDI DA CNR		CONTRATTI EX L. 143/ 88		INCARICHI EX ART. 77 REG.TO P.LE	
		oneri CNR	oneri altri enti	intero anno	meno di 1 anno	retribuiti	gratuiti
1991	11	50	25	6	3	71	519
1992	15	46	30	9	7	75	429
1993	12	38	25	14	3	72	576
1994	13	26	27	10	5	41	498
1995	12	13	27	8	4	54	497

Sulle modalità di gestione di tali rapporti, la documentazione fornita dall'Ente, su richiesta istruttoria della Corte, dà luogo a talune osservazioni e rilievi.

Contratti ex L. n. 143/ 1988 - Il compenso medio oscilla intorno ai 150 milioni annui lordi, da un minimo di 100 ad un massimo di 220. E' uno strumento usato con moderazione dall'Ente, ma, dall'esame delle schede individuali trasmesse, si ha motivo di dubitare che siano state sempre puntualmente rispettate le condizioni poste dalla legge per l'ammissibilità di tali contratti. E ciò, con riguardo: sia al possesso di " elevate competenze scientifiche e tecnico-professionali " da parte di " esperti di alta qualificazione e documentata esperienza " (nel gergo, tali soggetti vengono infatti definiti i "super-esperti"); sia all'oggetto dell'incarico, che dovrebbe essere legato, anche per la durata e l'inserimento nel relativo piano finanziario, all'attuazione di un progetto, mentre spesso si atteggia piuttosto come incarico di consulenza ad ampio spettro o per attività che non sembrano far parte di uno specifico progetto, come è dimostrato anche dalla imputazione della spesa al capitolo di bilancio destinato genericamente a compensi ad esperti. Su tali questioni, il Collegio dei revisori ebbe a formulare osservazioni critiche con verbale del 12 giugno 1992, al quale

l'Ente ha dato seguito (nota del 6 aprile 1994, su richiesta istruttoria della Corte) senza peraltro chiarire gli aspetti controversi.

Comandi presso il C.N.R. - Sono stati attivati in numero limitato ma, dei 19 comandati complessivamente utilizzati nel quinquennio, solo 7 provenivano da enti di ricerca, gli altri essendo invece dipendenti del Ministero della pubblica istruzione o di enti locali. Ritiene in proposito la Corte che l'istituto del comando, così come configurato dall'art. 40 della legge n. 70/ 1975, per un ente di ricerca dovrebbe rappresentare uno degli strumenti per lo scambio di esperienze e conoscenze differenziate nel campo delle attività istituzionali; nella specie sembra sia stato piuttosto rivolto al soddisfacimento di esigenze (quali, probabilmente, l'insufficienza di personale nei settori amministrativi o l'interesse dell'amministrazione di provenienza), che dovrebbero trovare soluzioni giuridicamente corrette in altri strumenti previsti dalla legge (assunzioni, anche a tempo determinato; mobilità). Appare, poi, meritevole di particolare rilievo la circostanza che, per 6 dei casi in questione, gli oneri per il trattamento economico dei comandati sia stato posto a carico del C.N.R. : si ricorda che l'art. 40.2 della legge n. 70/ 75 stabilisce che solo se “ il comando sia disposto su richiesta dell'amministrazione di destinazione, il trattamento economico dovrà essere interamente a carico “ della medesima.

Comandi dal C.N.R. presso altre amministrazioni - I dipendenti comandati presso altre pubbliche amministrazioni, con oneri a carico del C.N.R., sono stati complessivamente, nel quinquennio, in numero di 66; l'onere correlativo è stato, in media, di circa 5,2 mld l'anno. Deve notarsi che talune posizioni di comando presso Ministeri (in numero di 7) riguardano dipendenti amministrativi delle meno elevate qualifiche professionali, per i quali possono ripetersi i rilievi critici poco sopra formulati. Altro motivo di osservazione è costituito dal permanere di posizioni di comando per periodi di notevole durata (7- 10 anni); pur in assenza di limiti temporali normativamente sanciti, natura e finalità dell'istituto ne postulano un impiego di durata contenuta che non dovrebbe, in via di massima, eccedere il quinquennio, in analogia a quanto previsto per altre tipologie di rapporti di lavoro presso enti di ricerca.

Incarichi ex art. 77 reg.to personale - Il numero di quelli retribuiti è fortemente diminuito nell'ultimo biennio; è, invece, considerevolmente aumentato l'onere correlativo, sia assoluto (dai circa 60 milioni annui del periodo 1991/93 ai 195 milioni del 1994, ai 318 del 1995) che unitario medio (rispettivamente: milioni 0,9 - 4,8 - 5,9), a causa della rivalutazione dei compensi stabilita nel 1994. L'importo individuale massimo, comunque, non supera i 10 milioni annui lordi e si mantiene, quindi, ampiamente nei limiti previsti dalla normativa regolamentare, secondo cui il compenso non può eccedere la metà dello stipendio spettante ai professori associati a tempo definito alla classe iniziale del livello retributivo.

d) distribuzione territoriale e per unita' funzionali.

3.7 La distribuzione territoriale del personale del C.N.R. al 31 dicembre 1995 è esposta nella **Tabella** che segue:

TABELLA 8 - DISTRIBUZIONE TERRITORIALE DEL PERSONALE AL 31/12/1995

REGIONI	Personale di ruolo	Personale non di ruolo	TOTALE N. Unità	Composizione %
Piemonte	357	24	381	5,1
Lombardia	585	97	682	9,2
Trentino A. A.	28	1	29	0,4
Veneto	338	47	385	5,2
Friuli V.G.	19	4	23	0,3
Liguria	192	21	213	2,9
Emilia R.	433	53	486	6,5
Tot. Nord	1.952	247	2.199	29,6
Toscana	962	71	1.033	13,9
Umbria	52	9	61	0,8
Marche	35	3	38	0,5
Lazio	2.163	235	2.398	32,3
Abruzzo	19	7	26	0,4
Tot. Centro	3.231	325	3.556	47,9
Campania	630	156	786	10,6
Puglia	232	77	309	4,2
Basilicata	2	22	24	0,3
Calabria	54	27	81	1,1
Sicilia	216	143	359	4,8
Sardegna	63	44	107	1,5
Tot. Sud	1.197	469	1.666	22,5
TOT. ITALIA	6.380	1.041	7.421	100-

N.B. I totali di questa Tabella non coincidono con quelli di altri prospetti della presente relazione in quanto i primi non comprendono il personale all'estero e comandato, mentre includono il personale di altre Amministrazioni comandato presso il C.N.R.

I dati evidenziano una distribuzione abbastanza equilibrata sul territorio, tenuto conto della collocazione in Roma di tutte le strutture centrali e del programma di assunzioni nel Mezzogiorno ancora in gran parte da realizzare; al momento, può notarsi, delle regioni meridionali la Campania è al terzo posto su scala nazionale, dopo Lazio e Toscana, mentre Sicilia e Puglia sono sostanzialmente al livello di Piemonte e Veneto.

Altro dato di rilievo è rappresentato dalla presenza dell'Ente in tutte le regioni del Paese (con le sole eccezioni della Valle d'Aosta e del Molise) e, all'interno di molte di esse, in più di una località. Tale circostanza, se - da un lato - esalta la funzione del C.N.R. tesa a promuovere la più ampia ed articolata diffusione della ricerca scientifica e tecnologica su tutto il territorio nazionale e ad operare in contiguità con i più importanti centri di ricerca dell'università e dell'industria; dall'altro lato, ha determinato una eccessiva dispersione delle risorse umane disponibili, in molti casi una loro polverizzazione, cui si associano inevitabilmente una ridotta produttività ed un aggravio dei costi per funzioni di supporto ed infrastrutture.

Va, pertanto, decisamente proseguito ed accelerato l'avviato processo di aggregazione degli organi di ricerca del C.N.R. in strutture complesse ed integrate come le Aree della ricerca o, anche, come i Poli e i Parchi scientifici e tecnologici, ove tale aggregazione coinvolge istituti universitari ed altri soggetti pubblici e privati, così consentendo di coniugare e coordinare l'attività di ricerca con le esigenze di innovazione e di sviluppo del sistema delle imprese.

3.8 Il fenomeno ora evidenziato trova riscontro e conferma anche dall'analisi della distribuzione del personale per unità funzionali.

Secondo dati forniti dall'Ente e riferiti alla situazione al 1° luglio 1995, il personale risultava così distribuito fra organi di ricerca afferenti ai vari Comitati nazionali di consulenza, Aree della ricerca, Progetti finalizzati e strategici, Amministrazione centrale: