

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022 – 2024

1.1 – STRUTTURA E SITUAZIONE DEL PERSONALE

1.1.1 INTRODUZIONE

Da alcuni anni il Piano del Fabbisogno del personale si apre rilevando la carenza “strutturale” della dimensione della metrologia italiana rispetto alle corrispondenti istituzioni nazionali europee, sia in rapporto al prodotto interno lordo del Paese, sia in rapporto al fatturato dell’industria manifatturiera.

Questa situazione rimane ancora un fatto, ma sono innegabili gli sforzi di crescita scientifica, tecnica e gestionale fatti in questi anni dall’Istituto, cui questo Piano intende dare un ulteriore, rilevante e ambizioso, slancio.

Il primo vero programma di reclutamento strategico, consentito dall’autonomia garantita da D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218 di *Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell’articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124*, provvedimento legislativo lungimirante, pietra miliare per la ricerca pubblica italiana, è stato varato nel 2018. Tale Piano comprendeva complessive 61 unità di personale, che arrivavano a 81 nel triennio, e ha trovato progressiva realizzazione in questi anni, pur nei limiti degli ulteriori vincoli, spesso nascosti ma non meno pesanti, di cui è diabolicamente disseminato il nostro ordinamento.

Si fa particolare riferimento, qui, al blocco dei fondi accessori del personale tecnico-amministrativo, che può sembrare un dettaglio, un tecnicismo, ma che di fatto ha impedito il dispiegarsi del programma di rinnovamento tecnico e ostacolato quello gestionale. Oggi ci si attende, sulla base del disposto dell’art. 3, ultimo comma, DL 9 giugno 2021, n.80, che la nuova contrattazione collettiva nazionale porti al loro sblocco, e anche su questa ipotesi si basa questo Piano perché, in sua assenza, la crescita ipotizzata sarebbe di fatto impossibile, se non a pena di creare importanti disequilibri organizzativi, capaci di compromettere seriamente il funzionamento dell’Ente.

Il 2018 è quindi l’anno del primo programma strategico di crescita INRiM, nel cui solco si pone oggi questo nuovo Piano 2022-2024.

Non solo non sono venute meno, infatti, le ragioni macroeconomiche alla base del percorso intrapreso, ma oggi vi sono nuove condizioni, da un lato “micro” e dall’altro contingenti, che confermano la bontà delle scelte fatte e consentono, meglio richiedono, un ulteriore investimento nella crescita delle attività e, quindi, nel primo degli *asset* che muovono la ricerca, le persone.

Le condizioni contingenti sono molteplici. L’avvio del nuovo programma di metrologia, *l’European Metrology Partnership (EMP)*, che richiede al Paese un incremento della capacità operativa nella metrologia e su cui il Ministero dell’Università e della Ricerca ci ha fortemente appoggiato. Nel quadro di questo programma l’Istituto è chiamato a contribuire in misura sensibilmente superiore rispetto a quanto richiesto nel programma precedente, EMPIR. Si deve rilevare che EMP è, però, l’ultimo programma sotto il regime di cui all’art. 185 del Trattato dell’Unione europea e, quindi, l’arco temporale della sua realizzazione, meno di un decennio, deve portare INRiM ad un profondo ripensamento delle sue dinamiche di funzionamento, guadagnandosi progressivamente un grado di autonomia finanziaria maggiore. Ulteriore elemento è l’avvio del PNRR, che coinvolgerà anche l’Istituto, in uno sforzo di potenziamento della ricerca e dell’innovazione che, per il suo peso e unicità, non deve essere sprecato. *Last but not least*, le risorse straordinarie, specificatamente destinate al reclutamento di personale di ricerca, che ci parlano della credibilità conquistata e consentono all’Istituto di alzare lo sguardo sul futuro. Nel mondo ideale le risorse sono costanti e consentono un percorso di crescita ordinato e progressivo, ma nel mondo reale vi sono opportunità singolari, che vanno colte, accettando il carico di entropia che comportano.

A livello micro, dobbiamo rilevare le condizioni abilitanti che INRiM ha saputo costruire in questi anni. Il lungo e articolato percorso di definizione della Vision decennale, nuova ed innovativa, che ci consente di dotarci di un approccio strategico, una capacità di immaginare e percorrere il futuro, di essere motore del cambiamento

e dell'innovazione. Fondamentale, poi, la capacità realizzativa dell'Istituto, sconosciuta nel recente passato, che ci consente di fare progetti ed assumere impegni e responsabilità.

Non dobbiamo nasconderci però che ogni scelta comporta un costo. Se il mondo attorno a noi cambia, l'Istituto deve cambiare, e lo stesso dobbiamo fare noi, come collettività e come individui. Investire nella crescita significa ripensare il modello di funzionamento dell'Istituto, il modo stesso in cui creiamo valore per la società, che deve far leva sull'accresciuta capacità di azione e attrazione di risorse, e, quindi, di autonomia. Altrimenti questa crescita non solo non creerà valore, ma lo distruggerà. Parliamo di creazione di valore pubblico, che deve essere il costante obiettivo delle nostre strategie e azioni.

Leggiamo allora questo Piano con l'attenzione che merita, ma da guardare in trasparenza. Non stiamo parlando di numeri, ma del futuro e del ruolo che in quel futuro vogliamo avere.

I dati rappresentati in questo Piano sono aggiornati al 1° febbraio 2022.

1.1.2 SOSTENIBILITÀ DEL COSTO DEL PERSONALE E DEFINIZIONE DEL PUNTO ORGANICO

Lo sviluppo delle risorse umane è sottoposto ad un vincolo di sostenibilità finanziaria. Ai sensi dell'art. 9, comma 2, del Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, attuativo della legge 124/2015, negli Enti Pubblici di Ricerca l'indicatore del limite massimo alle spese di personale, 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 non può superare l'80 per cento. Il triennio di riferimento dipende, concretamente, dalla tempistica con cui il Piano viene adottato. In passato il Piano è stato adottato nella seconda parte dell'anno, a bilancio approvato. Quest'anno il Piano viene invece adottato - come logico per gli atti di programmazione – ad inizio dell'esercizio. In questo caso si fa riferimento ai dati dell'ultimo bilancio disponibile. Si noti che, a regime, il Piano del Fabbisogno verrà approvato ancor prima, insieme al Piano Triennale delle Attività cui fa riferimento, nel mese di dicembre dell'anno precedente.

Dal punto di vista pratico questo comporta che quest'anno il calcolo dell'indicatore di sostenibilità sia quello già utilizzato per il Piano 2021. Da segnalare, in ogni caso, che non si rilevano elementi che mettano a rischio il superamento del limite di legge nella gestione 2021, il cui bilancio è in corso di redazione.

Tabella 16.1 – Indicatore di sostenibilità 2021 (art. 9, secondo comma, D.Lgs. 218/2016)

	2018	2019	2020
Totale Ricavi	31.895.788	27.278.091	27.371.386
Media Ricavi nel triennio	28.848.422		
Costo del personale a carico del contributo ordinario 2020	14.011.065		
Costo del personale 2020/ Media Ricavi nel triennio	48,57%		

Ai sensi del quarto comma dell'articolo citato 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 delle spese sostenute per personale con contratto a tempo determinato la cui copertura sia stata assicurata da finanziamenti esterni di soggetti pubblici o privati.

INRiM dal 2018, primo tra gli Enti pubblici di ricerca italiani, ha adottato la contabilità economica, pertanto i dati forniti a partire dal medesimo esercizio rappresentano le grandezze economiche corrispondenti a quelle finanziarie indicate dalla normativa. L'indicatore è quindi integralmente basato su valori economici. Nello specifico, per la categoria "Entrate" viene fornito il dato dei ricavi corrispondenti e per la categoria "Spese" quello dei costi. La rappresentazione economica consente una più precisa determinazione del rapporto che rappresenta un, pur solo parzialmente significativo, indice di sostenibilità della struttura del personale.

Nel 2020 il livello dei ricavi, considerati al netto delle poste tecniche legate alla transizione di sistema contabile, si presenta sostanzialmente stabile rispetto l'esercizio precedente, compensando il calo dei ricavi commerciali legato alla riduzione della domanda, connesso all'emergenza pandemica da SARS-CoV-2, con un ricavo straordinario di poco più di 0,5 milioni di euro legato alla riduzione dei fondi rischi, per la cui analisi si rimanda

al corrispondente bilancio d'esercizio. D'altra parte il livello stabile dei ricavi evidenzia che la riduzione rispetto agli esercizi precedenti, legata all'eliminazione della premialità nella distribuzione del FOE, è da considerarsi – a parità di altre condizioni – permanente, limitando oggettivamente la capacità operativa dell'Istituto, aspetto particolarmente critico in un momento di rilancio della sua azione, tenuto conto del mutato contesto europeo che, nel nuovo programma di metrologia (*European Metrology Partnership, EMP*), richiede invece investimenti crescenti da parte dei singoli Paesi, e dei loro istituti metrologici in particolare. La riduzione dei ricavi, e della relativa media, passata dai 30,3 milioni di euro del 2019 ai 28,8 attuali, delta di 1,46 milioni, spiega molto più dell'incremento del costo del personale, passato da 13,7 a 14 milioni di euro, l'incremento di oltre tre punti percentuali dell'indice, il cui andamento è rappresentato nella tabella 16.2.

Tabella 16.2 Andamento rapporto costo del personale/ricavi

Anno	Incidenza
2018	38,30%
2019	42,01%*
2020	45,20%
2021	48,57%

* *indice calcolato al netto dell'accantonamento a fondo rischi, relativo ad un contezioso risalente. Il valore ufficiale dell'indice 2019, ottenuto al lordo dell'accantonamento, è pari al 45,12%.*

Pertanto, coerentemente con la diminuzione del valore medio dei ricavi, l'incidenza del costo del personale è su un chiaro sentiero di incremento, pur rimanendo saldamente sotto il valore limite dell'80%. Anche il rilevante programma di crescita delle risorse umane contenuto in questo Piano 2022-2024, peraltro assistito da 2,7 milioni di euro di finanziamenti permanenti e specifici di cui si dirà nel paragrafo 1.2.1, non porta al superamento del limite.

A margine, si continua ad evidenziare che il valore segnaletico dell'indicatore limite individuato dal secondo comma dell'art. 9 del D.Lgs. 218/16, rimane tecnicamente discutibile e, fondamentalmente, poco rilevante, rimandando piuttosto all'esame della situazione di equilibrio economico effettivo dell'Istituto, legata all'assetto complessivo della gestione e, dal peso crescente degli ammortamenti legati ai rilevanti programmi di investimento in infrastrutture scientifiche. Il ruolo degli ammortamenti nella definizione degli equilibri della gestione, e dei conseguenti limiti di legge, meriterebbe un'attenta riflessione da parte delle Amministrazioni vigilanti.

Secondo quanto previsto dalla lettera c), sesto comma, del citato art. 9, che introduce il concetto di punto organico nel comparto degli EPR, il dipartimento della Funzione Pubblica, con nota 13 dicembre 2017, n.72298-P, ha definito il costo medio annuo di riferimento per ciascuna qualifica di personale, esprimendola in relazione al costo del Dirigente di ricerca. Di seguito, tabella 17, la corrispondenza tra ciascun profilo-livello e il valore del punto organico (PO). A differenza di quanto accade per il comparto universitario, il valore dei PO viene definito sulla base dei valori storici specifici per ciascun Ente e pertanto è differenziato per singola Amministrazione. Si evidenzia che il calcolo del valore medio è ormai piuttosto risalente, non considera gli aumenti contrattuali della tornata 2016-2018 cui presto si aggiungeranno quelli della tornata 2019-2021 e, pertanto, sembrerebbe opportuno un aggiornamento, che richiede un intervento ministeriale.

Tabella 17 - Punti organico INRiM (DFP, nota n.72298-P del 13.12.2017)

Profilo	Livello	PO
Dirigente Amministrativo	II	1,1786
Ricercatore	I	1
	II	0,682
	III	0,438
Tecnologo	I	0,832
	II	0,529
	III	0,46
Personale-Tecnico Amministrativo	IV	0,472
	V	0,434
	VI	0,384
	VII	0,357
	VIII	0,331

Il valore economico del punto organico per INRiM, comprensivo dell'accantonamento annuo al Fondo TFR, risulta pari a **126.588** euro, ottenuto sommando l'accantonamento al TFR, pari a 6.257 euro, ai 120.331 euro indicati dalla tabella MIUR.

1.1.3 ORGANICO DI FATTO ED ORGANICO DI DIRITTO

Il 2021, come il 2020, è stato un periodo di sostanziale stasi per il reclutamento, prima a causa dell'emergenza pandemica, poi per l'incertezza sulle risorse a disposizione. Al di là dell'immediato impatto del livello delle risorse sulle condizioni di equilibrio sostanziale, infatti, appare poco razionale adottare, ed implementare, scelte che impegnino l'Istituto nel lungo periodo in condizioni di rilevante incertezza.

Le assunzioni registrate nel 2021 (Tabella 22) sono state 13, 8 delle quali attuate attraverso le procedure di stabilizzazione ex art. 20, comma 1, del D.Lgs. 75/2017, di cui 6 relative a personale di ricerca (4 tecnologi e 2 ricercatori), reclutabile – a norma del Decreto MUR n. 614 del 19 maggio 2021, attuativo del comma 541 dell'art.1 della L. 30 dicembre 2020, n.178 - in deroga al Piano del fabbisogno 2021-2023¹, e 2 di personale tecnico amministrativo (2 collaboratori di amministrazione), a valere su facoltà assunzionali 2018. Le ulteriori assunzioni sono relative a 2 ricercatori e 2 collaboratori di amministrazione su fabbisogno 2018 cui si aggiunge un funzionario su fabbisogno 2019. Da registrare la chiusura senza esito della procedura per l'assunzione di un collaboratore tecnico destinato all'Area *Research & Knowledge Transfer*, ancora su fabbisogno 2018. Nel 2021 si sono avviate e concluse le procedure di progressione economiche di livello nei profili di cui all'art. 54 CCNL 1998-2001 per complessive 33 posizioni, rallentate da una lunga e complessa vertenza sindacale, caratterizzata da uno sciopero, ampiamente partecipato, nel mese di marzo. Nel 2021 hanno preso avvio anche le progressioni economiche di cui all'art. 15 del CCNL 2002-2005, che interessano 10 posizioni (2 dirigenti di ricerca, 6 primi ricercatori, 1 dirigente tecnologo, 1 primo tecnologo), ancora in corso.

A prescindere dal contesto, si ricorda che la permanenza di posizioni deliberate nel 2018 non ancora coperte (tabella 23) è da attribuirsi fondamentalmente al blocco dei fondi accessori, che incide pesantemente sulla concreta possibilità di reclutamento del personale dei livelli IV-VIII. Il blocco appare ora in via di superamento in base al disposto dell'art. 3, ultimo comma, del DL 9 giugno 2021, n.80, che però rimanda – per la sua attuazione – alla contrattazione collettiva nazionale, che dovrebbe chiudersi nel primo semestre 2022. Delle 12 posizioni ancora scoperte al 31.12.2021, ne risultavano ancora da bandire 8, 7 delle quali riferite a personale CTER. L'ottava posizione è relativa al profilo di dirigente amministrativo di seconda fascia, previsto tanto dallo Statuto quanto dall'organizzazione dell'Istituto, attualmente articolata su due Direzioni di II livello. La procedura, bandita nel 2019, è stata revocata nel 2021 a causa del persistere di difformità interpretative

¹ Tali posizioni sono considerate fuori dotazione organica per comodità, stante la possibilità concessa dal DM 614 del 21.5.2021, perché numericamente ancora non individuate all'epoca dell'approvazione del Piano di Fabbisogno 2021, e quindi non inserite nelle tabelle approvate. A rigore, però, si deve evidenziare che il Consiglio di amministrazione dell'INRiM con il citato Piano 2021 ha approvato, con formula ampia, tutte le stabilizzazioni consentite a valere sui fondi ministeriali dedicati. In questo senso le stabilizzazioni in oggetto potrebbero essere considerate validamente assunte a valere sul Fabbisogno 2021.

con i Ministeri vigilanti che comportano, nuovamente, l'impossibilità ad adeguare i fondi accessori e quindi impediscono, materialmente, l'assunzione. Al 1° febbraio 2022, delle 4 procedure 2018 bandite, ne risulta chiusa una con il reclutamento di un CTER, cui se ne aggiungerà un secondo il 1° marzo. Rimangono in espletamento le procedure relative: ad una posizione di tecnologo, procedura a lungo interrotta in attesa dei pareri dell'Avvocatura dello Stato e dell'ANAC ed oggi, a valle dei pareri positivi, riattivata, e ad un CAM, quest'ultima in espletamento su bando RIPAM nazionale.

Recentemente avviata risulta la procedura relativa a 12 posizioni di ricercatore in base all'art. 20, comma 2, del D.Lgs.75/2017, considerate extra-fabbisogno sulla base del citato Decreto MUR n. 614 del 19 maggio 2021. Delle 7 posizioni relative alle assunzioni obbligatorie, sono in espletamento due procedure per 6 posizioni complessive, per 3 CTER e 3 CAM, cui se ne aggiunge un'ulteriore - profilo CAM - su bando RIPAM nazionale. Si noti che 4 posizioni CTER riservate alle categorie protette erano già state bandite nel 2019, senza esito. Nel 2022 le posizioni da assumere obbligatoriamente risultano incrementate di un'ulteriore unità, programmata (si veda *infra* tabella 27.4) nel profilo di operatore tecnico.

Accanto alle citate 8 posizioni 2018 ancora da bandire, nei Piani del quadriennio 2018-2021 vi sono ulteriori 16 posizioni autorizzate, cui si aggiungono 8 posizioni finanziate extra-piano dal più volte citato DM 614/2021. In totale, quindi 32 posizioni articolate su 4 Piani del Fabbisogno (tabella 23). Osservato che il D.Lgs. 218/16 affida al Consiglio di amministrazione l'autonoma determinazione del fabbisogno, appare opportuno semplificare questo quadro, procedendo nel 2022 ad un azzeramento delle posizioni approvate negli anni passati e non ancora bandite, rideterminando una nuova programmazione complessiva, integralmente riferibile al 2022 (si veda *infra*, tabella 27.1-bis).

L'andamento dell'organico effettivo (organico di fatto), ovvero il personale a tempo indeterminato effettivamente in servizio nel periodo 2013-2021 è rappresentato nella tabella 18. I dati sono riferiti al 31.12 di ciascun esercizio.

Tabella 18 – Organico di fatto. Personale a tempo indeterminato

(Dati riferiti al 31.12)

Profilo	Livello	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Dirigente amministrativo	I	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	II	-	-	-	-	-	1	1	1	1
Dirigente di ricerca	I	10	8	7	8	7	8	8	7	6
Primo ricercatore	II	22	21	21	19	19	23	22	22	21
Ricercatore	III	51	50	47	51	52	54	58	67	71
Dirigente tecnologo	I	2	2	2	2	2	2	1	1	1
Primo tecnologo	II	8	7	7	8	8	9	10	10	10
Tecnologo	III	6	5	5	5	7	8	9	9	13
Collaboratore tecnico E.R.	IV	32	30	28	27	26	27	27	25	33
	V	15	14	14	13	13	12	11	11	17
	VI	19	19	19	18	20	21	28	28	13
Operatore tecnico	VI	10	10	8	8	8	8	7	5	8
	VII	5	5	5	5	5	5	5	5	4
	VIII	5	5	4	4	3	4	4	5	3
Funzionario di amministrazione	IV	3	3	2	2	2	3	3	3	4
	V	1	1	1	1	1	4	7	7	6
Collaboratore di amministrazione	V	10	10	10	10	10	9	9	9	10
	VI	1	1	1	1	1	3	3	3	3
	VII	3	3	3	3	3	3	3	5	7
Operatore di amministrazione	VII	7	6	6	4	4	3	3	3	3
	VIII	-	-	-	-	-	-	-	2	2
Totale		210	200	190	189	191	207	219	228	236

L'organico teorico (organico di diritto) al 31.12.2020 è pari al valore dell'organico effettivo cui si sommano le posizioni autorizzate e ancora non utilizzate sui budget assunzionali 2018 (PTA 2018-2020), 2019 (PTA 2019-2021), 2020 (PTA 2020-2022) e 2021 (PTA 2021-2023), cui si aggiungono le posizioni extra-fabbisogno, autorizzate dal citato DM 21.5.2021, n. 614 e, ulteriormente, le posizioni relative alle assunzioni obbligatorie, il cui numero deriva dall'applicazione di percentuali definite dalla legge e, pertanto, risultano sottratte al regime autorizzatorio. In base agli articoli 1, 8 e 18 della L. n. 68/1999, e al netto delle 2 assunzioni effettuate durante il 2019, e delle 5 effettuate nel 2020, al 31.12.2021 INRiM risultava in debito di ulteriori 8 unità.

Si ricorda in sintesi che, in relazione alle assunzioni obbligatorie, sono state coperte 2 posizioni nel 2019 e 5 nel 2020, mentre 4 posizioni, tutte relative a collaboratori tecnici, non hanno trovato copertura nonostante l'espletamento delle relative procedure.

L'organico teorico, risultante dalla programmazione 2021 (tabella 19) risulta complessivamente pari a **291** unità per **138,6** punti organico, in incremento di 13,9 punti organico e 25 posizioni rispetto l'esercizio precedente, con un valore economico standard corrispondente di 17,5 milioni di euro, in incremento di circa 1,8 milioni. Tale valore economico porta l'indicatore del costo del personale dal **48,57%** del 2020 al **60,82%** in ulteriore incremento rispetto gli esercizi passati, e rispetto al valore teorico 2021, pari al 54,74%, ma ancora sotto il limite dell'80%.

Nel 2021 si è assistito anche ad un ulteriore incremento del personale a tempo determinato (tabella 20.1), in larga parte connesso alle esigenze di realizzazione delle attività legate ai progetti scientifici che, dopo una sensibile riduzione legata ai processi di stabilizzazione, ha ripreso ad aumentare, evidenziando nuove esigenze di copertura che l'Istituto conta di poter soddisfare con questa programmazione, che sfrutta i fondi ministeriali dedicati. Le posizioni a tempo determinato, 15 unità al 31.12 del 2021, sono coperte mediante procedure concorsuali ad evidenza pubblica.

Il quadro del capitale umano attivo presso l'INRiM comprende ulteriori tipologie di risorse (tabella 20.2). Al **31.12.2021** operavano infatti presso INRiM **28 Assegnisti**, **2 Borsisti**, **34 Associati**, di cui 15 senior e, infine, **20 dottorandi** finanziati da INRiM, di cui 13 nel dottorato di metrologia. Degli ulteriori dottorati finanziati, 5 afferiscono al Politecnico e 2 all'Università di Torino. Si noti che il dato dei dottorati 2021 sconta un incremento contingente, legato al rinvio della chiusura del Ciclo, che ha riguardato 6 candidati, a causa della pandemia. Il valore 2021 di raffronto a condizioni omogenee (tre cicli di dottorato attivi) è, quindi, di 23 borse di dottorato. Infine si registra anche la presenza di un lavoratore interinale, impiegato nell'Area *Management & Service* dell'Istituto.

Tabella 19. Organico di diritto (teorico) e Costo Teorico Standard 2021

Profilo	Livello	Organico effettivo 31.12.2021	Posizioni residue autorizzate su Piano del Fabbisogno:				Posizioni extra-Fabbisogno	Posizioni residue autorizzate	Procedure interne autorizzate	Posizioni obbligatorie 2021	Organico Teorico 2021 31.12.2021	Valore standard unitario	PO	Valore economico (€)
			2018	2019	2020	2021								
Dirigente amministrativo	I	-	-	-	-	-	-	0		-	-	-	-	
	II	1	1					1		2	1,1786	2,3572	298.393,23	
Dirigente di ricerca	I	6							2	8	1	8	1.012.704,00	
Primo ricercatore	II	21		1				1	4	26	0,682	17,732	2.244.658,42	
Ricercatore	III	71		3	5		20	28	-6	93	0,438	40,734	5.156.435,59	
Dirigente tecnologo	I	1							1	2	0,832	1,664	210.642,43	
Primo tecnologo	II	10							0	10	0,529	5,29	669.650,52	
Tecnologo	III	13	1	2		1		4	-1	16	0,46	7,36	931.687,68	
Collaboratore tecnico E.R.	IV	33								33	0,472	15,576	1.971.734,69	
	V	17								17	0,434	7,378	933.966,26	
	VI	13	9		2			11		27	0,384	10,368	1.312.464,38	
Operatore tecnico	VI	8								8	0,384	3,072	388.878,34	
	VII	4								4	0,357	1,428	180.767,66	
	VIII	3			1	1		2		5	0,331	1,655	209.503,14	
Funzionario di amministrazione	IV	4								4	0,472	1,888	238.998,14	
	V	6								6	0,434	2,604	329.635,15	
Collaboratore di amministrazione	V	10								10	0,434	4,34	549.391,92	
	VI	3								3	0,384	1,152	145.829,38	
	VII	7	1					1		12	0,357	4,284	542.302,99	
Operatore di amministrazione	VII	3								3	0,357	1,071	135.575,75	
	VIII	2								2	0,331	0,662	83.801,26	
Totale		236	12	6	8	2	20	48	0	7	291	138,6152	17.547.020,94	

* Le posizioni autorizzate 2018 relative al profilo di CAM VII livello sono 5. Nel Piano 2020 era riportato un numero di 4 posizioni per errore materiale. Si veda, infatti, il Piano 2019: tutte le tabelle riportano, o fanno riferimento, al dato corretto di 5 posizioni CAM (tabelle a p.78, 81, 90). La tabella a p.82, invece, contiene il dato errato, indicando 4 posizioni. Errore poi propagato nel PdF 2020.

Tabella 20.1 – Organico di fatto (effettivo). Personale complessivo in servizio al 31.12

Profilo	Livello	Organico complessivo					di cui: Tempo Indeterminato					di cui: Tempo determinato				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Dirigente amministrativo	I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	II	-	1	1	1	1	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-
Dirigente di ricerca	I	7	8	8	8	7	7	8	8	7	6	-	-	-	1	1
Primo ricercatore	II	21	23	22	22	21	19	23	22	22	21	-	2	-	-	-
Ricercatore	III	58	54	59	71	74	52	54	58	67	71	6	-	1	4	3
Dirigente tecnologo	I	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	-	-	-	-	-
Primo tecnologo	II	8	9	10	10	10	8	9	10	10	10	-	-	-	-	-
Tecnologo	III	10	9	10	12	16	7	8	9	9	13	3	1	1	3	3
Collaboratore tecnico E.R.	IV	26	27	27	25	33	26	27	27	25	33	-	-	-	-	-
	V	13	12	11	11	17	13	12	11	11	17	-	-	-	-	-
	VI	21	22	28	29	18	20	21	28	28	13	1	1	-	1	5
Operatore tecnico	VI	8	8	7	5	8	8	8	7	5	8	-	-	-	-	-
	VII	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	-	-	-	-	-
	VIII	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	-	-	-	-	-
Funzionario di amministrazione	IV	7	7	4	4	4	2	3	3	3	4	5	4	1	1	-
	V	1	4	7	7	8	1	4	7	7	6	-	-	-	-	2
Collaboratore di amministrazione	V	10	9	9	9	10	10	9	9	9	10	-	-	-	-	-
	VI	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	-	-	-	-	-
	VII	5	6	6	8	8	3	3	3	5	7	2	3	3	3	1
Operatore di amministrazione	VII	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	-	-	-	-	-
	VIII	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2	-	-	-	-	-
Totale		210	216	225	241	251	191	207	219	228	236	19	9	6	13	15

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato, al 31 dicembre 2021 si registrava la presenza di 15 posizioni a tempo determinato, tra cui è compresa quella del Direttore scientifico, essenziali per il supporto diretto ed indiretto alle attività progettuali dell'Ente e per la sua crescita e potenziamento. Alle posizioni a tempo determinato si aggiungono le risorse non rientranti tra i ruoli dell'Amministrazione, rappresentate nella tabella 20.2.

Tabella 20.2 - Non dipendenti. Situazione al 31.12

Profilo	2020	2021
Assegnisti	31	28
di cui		
tipo A (professionalizzante)	17	11
tipo B (post-doc)	9	12
tipo C1 (senior)	3	3
tipo C2 (senior)		
tipo D1 (Grant 1)	2	2
tipo D2 (Grant 2)		
Borsisti	1	2
Dottorandi INRiM	29	20
Associati	28	34
di cui		
senior (tipo C)	13	15
con incarico di ricerca		
Tirocinanti	4	
Collaboratori		
Interinali		1
Totale	93	85

Il ricorso crescente ai contratti a TD e la presenza di un numero rilevante, per la dimensione dell'Istituto, di assegni di ricerca evidenzia l'opportunità di prevedere un nuovo programma di reclutamento, utilizzando pienamente le risorse garantite a sostegno delle stabilizzazioni, sia comma 1 che 2.

Nel corso del 2021 si sono verificate 5 cessazioni di personale a tempo indeterminato, il dettaglio è riportato nella tabella 21.

Tabella 21 – Esercizio 2021. Cessazioni dal servizio

Profilo	Livello	Unità	Valore standard	PO	Valore economico (€)
Dirigente di ricerca	I	1	1	1	126.588,00
Primo ricercatore	II	1	0,682	0,682	86.333,02
Collaboratore tecnico E.R.	VI	1	0,384	0,384	48.609,79
Funzionario di amministrazione	IV	1	0,472	0,472	59.749,54
Collaboratore di amministrazione	V	1	0,434	0,434	54.939,19
Totale		5		2,972	376.219,54

Nella successiva tabella 22 sono analizzate le 13 assunzioni effettuate nel 2021, che hanno trovato autorizzazione, secondo le regole dettate del D.Lgs. 218/2016, nei Piani del Fabbisogno 2018 e 2019 e, come detto *supra*, dal finanziamento extra-fabbisogno garantito dal DM 614/2021. Nessuna assunzione è stata effettuata sul fabbisogno 2020. Il fabbisogno 2021 è stato utilizzato per l'autorizzazione delle 33 progressioni economiche di livello nei profili ex. art. 54 CCNL 1998-2001, quantità corrispondente al 67,35% del personale potenzialmente interessato (49 unità), valore considerato giustificato tenuto conto che nell'Istituto queste procedure, previste dai contratti con cadenza biennale, erano state espletate l'ultima volta nel 2010.

Tabella 22 – Reclutamento 2021. Riepilogo personale assunto

Profilo	Livello	Piano Fabbisogno 2018	Piano Fabbisogno 2019	Piano Fabbisogno 2021	Extra Fabbisogno	Totale	Valore Standard	PO
		Immissioni	Immissioni	Progressioni	Immissioni			
Ricercatore	III	2			2	4	0,438	1,752
Tecnologo	III				4	4	0,46	1,84
Collaboratore Tecnico	IV			8		8	0,472	3,776
	V			14		14	0,434	6,076
	VI					0	0,384	0
Operatore Tecnico	VI			3		3	0,384	1,152
	VII			2		2	0,357	0,714
	VIII					0	0,331	0
Funzionario di amministrazione	IV			2		2	0,472	0,944
	V		1			1	0,434	0,434
Collaboratore di Amministrazione	V			2		2	0,434	0,868
	VI			2		2	0,384	0,768
	VII	4				4	0,357	1,428
Operatore di amministrazione	VII					0	0,357	0
	VIII					0	0,331	0
Totale		6	1	33	6	46		19,752

La situazione 2022 delle procedure autorizzate sui Piani 2018-2021, aggiornata al 1° febbraio, è rappresentata nella successiva tabella 23.

Tabella 23 - Reclutamento 2022. Stato di realizzazione dei Piani precedenti

Procedura	Profilo	Livello	Piano Fabbisogno 2018		Piano Fabbisogno 2019		Piano Fabbisogno 2020		Piano Fabbisogno 2021		Extra Fabbisogno	Obbligatorie	Totale	Valore Standard	PO
			Immissioni	Progressioni	Immissioni	Progressioni	Immissioni	Progressioni	Immissioni	Progressioni	Immissioni				
Procedure terminate	Collaboratore Tecnico	VI	1										1	0,384	0,384
	Totale		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		0,384
Procedure in corso	Dirigente di ricerca	I					2						2	1	2
	Primo ricercatore	II				5				1			6	0,682	4,092
	Ricercatore	III									12		12	0,438	5,256
	Dirigente tecnologo	I								1			1	0,832	0,832
	Primo Tecnologo	II								1			1	0,529	0,529
	Tecnologo	III	1										1	0,46	0,46
	Collaboratore Tecnico	VI	1									3	4	0,384	1,536
	Collaboratore di Amministrazione	VII	1									4	5	0,357	1,785
	Totale		3	0	0	5	0	2	0	3	12	7	32		16,49
	Procedure da avviare	Dirigente amministrativo	II	1										1	1,1786
Primo ricercatore		II			1								1	0,682	0,682
Ricercatore		III			3						8		16	0,438	7,008
Tecnologo		III			2								3	0,46	1,38
Collaboratore Tecnico		VI	7				2		1				9	0,384	3,456
Operatore Tecnico		VIII					1		1				2	0,331	0,662
Totale			8	0	6	0	8	0	2	0	8	0	32		13,188

1.2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NEL TRIENNIO 2022-2024

1.2.1 I CRITERI DELLA PROGRAMMAZIONE

La programmazione 2022-2024, come quella dei Piani precedenti, non si limita al rispetto formale del limite di cui al quarto comma dell'art. 9, D.Lgs. 218/2016, ma si pone in linea con le condizioni di equilibrio della gestione, assicurando la sostenibilità della spesa di personale (art.9, comma 1, del citato D.Lgs. 218/2016).

I fenomeni descritti *supra*, par.1.1.2, riconducibili all'eliminazione della premialità dal finanziamento ordinario e all'incremento del peso degli ammortamenti legati ai programmi di investimenti in infrastrutture scientifiche, definiscono un contesto a maggiore complessità, in cui le esigenze di mantenimento e sviluppo delle aree scientifiche e tecnologiche devono essere attentamente valutate, per garantire il funzionamento armonico dell'Istituto, lungo le linee strategiche disegnate dal nuovo documento di *vision* decennale, tenuto conto anche del mutato contesto internazionale che, con il nuovo programma metrologico europeo, l'*European Metrology Partnership* (EMP), richiede un impegno significativamente maggiori ai Paesi aderenti e, in particolare, ai propri istituti metrologici nazionali.

Questo quadro non viene modificato, nelle sue linee fondamentali, dalle risorse attese nell'ambito dei programmi di investimento strategico, a partire dal PNRR. Questi ultimi, infatti, consentono importanti realizzazioni e rinnovi delle infrastrutture di ricerca, senza però modificare direttamente le condizioni di equilibrio della gestione, che possono esserne influenzate, ma solo in modo indiretto: positivamente, con i flussi di ricavo provenienti dalle nuove attività di progetto o di servizio ivi realizzate; negativamente, dagli incrementi di costo sostenuti per la loro gestione e mantenimento.

Si conferma così un quadro di risorse scarse, relativamente nuovo per la cultura organizzativa INRiM che, storicamente, aveva sperimentato limiti operativi piuttosto che finanziari.

Questa situazione complessa richiede un'attenta pianificazione nell'impiego delle risorse, guardando alle condizioni di equilibrio in un'ottica di lungo periodo, ragionando non solo sull'ammontare delle risorse disponibili in assoluto ma, anche, alla loro allocazione e al modello di funzionamento complessivo dell'Istituto.

Nel 2021 la programmazione del personale, in attesa della definizione del quadro delle nuove risorse, si era limitata a garantire il *turnover* e l'avvio delle procedure di valorizzazione del personale, attese dal 2010, rinviando la soluzione alle esigenze di crescita.

Il Decreto MUR n. 614 del 19 maggio 2021, attuativo del comma 541 dell'art.1 della L. 30 dicembre 2020, n.178, ha assegnato all'Istituto risorse destinate alle stabilizzazioni per 1,7 milioni di euro, per una previsione di 26 posizioni, cui si aggiungono 215 mila euro destinate a nuove assunzioni. Queste risorse si aggiungono

a quelle assegnate con il DM 29.10.2020 n.802, pari a 777mila euro. Complessivamente, quindi, 2,7 milioni di euro destinate al potenziamento del personale ricercatore e tecnologo. Nella definizione del quadro complessivo si deve tener presente che, per garantire adeguato accesso dall'esterno, le procedure riservate comma 2, devono essere contenute nel limite del 50% del fabbisogno.

Accanto alle risorse specificatamente destinate al reclutamento si deve registrare l'incremento, pari a 2,5 milioni di euro, dei fondi destinati ai progetti internazionali, destinati a consentire all'INRiM il potenziamento delle attività e servizi necessari per partecipare alla nuova partnership metrologica europea EMP. Ulteriori fondi deriveranno all'Istituto dalle previsioni di incremento del FOE di cui all'art.1, comma 310, della Legge di bilancio 2022, L. 30 dicembre 2021, n.234 che, accanto ai fondi vincolati alla messa ad esaurimento dei III livelli e di quelli destinati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo, prevede un incremento non vincolato del FOE (lettera "a" del citato comma 310), atteso in circa 1 milione di euro. Un quadro innegabilmente positivo, quindi, che consente l'adozione di un approccio strategico, ma che richiede pure un profondo ripensamento del modello di funzionamento adottato dall'INRiM.

Come in passato, il Consiglio di Amministrazione si richiama nella programmazione a quattro principi generali:

- adeguato **presidio** dei progetti strategici dell'Istituto;
- **potenziamento** delle capacità e competenze scientifiche e tecniche, attraverso un equilibrato ricorso al reclutamento e all'offerta di opportunità di crescita per lo staff;
- **superamento** delle carenze di personale tecnico e amministrativo assicurando l'ingresso stabile delle professionalità indispensabili al buon funzionamento dell'Istituto;
- **equilibrio** tra immissione di giovani e opportunità di carriera, premiando il merito.

Nel reclutamento, si procederà mediante assunzioni da graduatorie esistenti ove coerenti con le specifiche esigenze di profili professionali, ovvero mediante nuovi concorsi.

1.2.2 VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

1.2.2.1 PROCEDURE DI PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELL'AREA

Nel 2021 INRiM ha riattivato le procedure di valorizzazione del personale, per il personale tecnico-amministrativo bloccate dal 2010, realizzando le procedure di progressione di livello nei profili tecnici e amministrativi di cui all'art. 54 CCNL 1998-2001 ed avviando le procedure di cui all'art.15 del CCNL 2002-2005, bandite anche queste l'ultima volta nel 2010, ma con riferimento a requisiti ancora precedenti, 2008. Questa riattivazione non è episodica ma intende essere strutturale, consentendo al personale meritevole opportunità di crescita e valorizzazione costanti. Per questo motivo assume importanza strategica lo sviluppo e la gestione degli strumenti di misurazione della performance, in una moderna ottica di programmazione, trasparenza ed equità. In questo senso anche la normativa: *"Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito"*².

Per il 2022 è programmata l'attuazione della procedura di cui all'art. 53 CCNL 1998-2001, che intende confermare la *policy* adottata dall'Istituto nell'utilizzo di criteri selettivi tesi a valorizzare primariamente il merito. Le procedure ex art. 54 (ovvero quelle corrispondenti che verranno individuate dalla nuova contrattazione), previste a cadenza biennale, sono invece programmate per l'esercizio 2023.

Le decisioni riguardo ad una nuova edizione delle procedure di cui all'art.15 del CCNL 2002-2005, tenuto conto che quelle 2021 sono ancora in corso di svolgimento, è rimandata all'esito del disegno di legge sul pre-ruolo, attualmente in discussione al Senato che, nell'ipotesi di una sua approvazione nella forma attuale,

² Art. 52 del D.Lgs. 20 marzo 2001, n.165, secondo periodo del comma 1-bis, così sostituito dall' art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113.

metterebbe i terzi livelli in esaurimento e attiverebbe il finanziamento previsto dalla lettera b del comma 310 della L. 30 dicembre 2021, n.234, consentendo un'operazione straordinaria di progressione al II livello.

1.2.2.2 PROCEDURE DI PROGRESSIONE TRA LE AREE

Il quindicesimo comma dell'art. 22 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75, come modificato dall' art. 1, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, prevede che le pubbliche amministrazioni, *al fine di valorizzare le professionalità interne*, possano attivare, nei limiti delle facoltà assunzionali vigenti nel triennio 2020-2022 procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nel Piano del fabbisogno per il reclutamento nella relativa area, determinando, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165/2001.

Anche quest'ultimo articolo, al comma 1-bis, come novato dal DL 80/2021, consente l'attivazione di importanti processi di valorizzazione del personale: *"Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree ... (omissis)..., avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti"*³.

L'Istituto intende avvalersi degli strumenti messi a disposizione dalla normativa, nei limiti individuati dalla programmazione 2022, tabella 27.3.

1.2.2.3 SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Ai sensi dell'art. 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, l'Istituto ha assunto a tempo indeterminato nel 2018 in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, 10 unità di personale non dirigenziale in possesso dei requisiti di legge: 1 Primo ricercatore, 6 Ricercatori, 1 Tecnologo, 1 CTER VI livello e 1 Funzionario di IV livello.

Ai sensi del comma 2 del medesimo art. 20, a cavallo tra il 2019 e il 2020 l'Istituto, sempre in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e con indicazione della relativa copertura finanziaria, ha reclutato tramite procedura concorsuale riservata, 8 ricercatori.

Le assunzioni effettuate ai sensi del comma 2 nel triennio 2018-2020 sono state realizzate garantendo adeguato accesso dall'esterno, nei limiti cioè del 50% delle posizioni reclutate.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, con decreto del 11.04.2018, ha assegnato ad INRiM il fondo previsto ai sensi dell'art. 1, comma 668 della legge 205/2017, per un totale di 104.377 euro per il 2018 e di 457.653 euro a decorrere dal 2019. Condizione di utilizzo del fondo è che INRiM destini alle assunzioni di cui al comma 668 risorse proprie aventi carattere di certezza e stabilità in misura pari ad almeno il 50% dei finanziamenti ricevuti, e quindi pari ad almeno 52.189 euro per il 2018 e di 228.827 euro a decorrere dal 2019. Inoltre, conformemente alle indicazioni dei decreti ministeriali di assegnazione dei fondi, INRiM destina i fondi "ex-premiali", pari a 1,2 milioni di euro, al finanziamento delle stabilizzazioni.

Sino a tutto il 2022, tenuto conto delle nuove scadenze per le stabilizzazioni risultanti dal combinato disposto dell'art. 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e dall'art. 12, commi 4-ter e 4-quater, del Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, possono essere attuate ulteriori stabilizzazioni dei soggetti

³ Art. 52 del D.Lgs. 20 marzo 2001, n.165, terzo periodo del comma 1-bis, così sostituito dall' art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113.

aventi i requisiti di cui al comma 1 ovvero, entro il 31 dicembre 2022, possono essere bandite ulteriori procedure di cui al comma 2.

L'Istituto, tenuto conto delle proprie esigenze di reclutamento, comprovate anche dal crescente ricorso al lavoro a termine e all'elevato numero di assegni di ricerca, si veda *supra* par.1.1.3, tabelle 20.1 e 20.2, ha utilizzerà pienamente le risorse aggiuntive stanziare per l'Istituto nell'ambito dell'art. 1, Comma 541, della L. 30.12.2020, n. 178 "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*" di cui si è già detto nel precedente paragrafo 1.2.1, come evidenziato dalle tabelle 23 e 26 e come confermato dalla tabella autorizzatoria consolidata 27.1-bis. In attuazione di questa politica, utilizzando le procedure di cui all'art. 20, comma 1, D.Lgs. 75/17, nel 2021 sono stati assunti 4 tecnologi, 2 ricercatori e 2 CAM e – ai sensi del comma 2 del medesimo articolo - bandita una procedura riservata per 12 posizioni di ricercatore. Per il 2022 sono programmate ulteriori 8 stabilizzazioni di personale di ricerca e 1 di personale amministrativo. Si specifica che le risorse vincolate stanziare dal MUR sono impiegate esclusivamente per l'assunzione di personale ricercatore e tecnologo, con modalità tali da assicurare l'integrale copertura delle spese connesse alle attività dei ricercatori stabilizzati. Le linee guida di applicazione dell'art. 20 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75, sono state definite dal Consiglio di amministrazione dell'Istituto con deliberazione n.46/2021/7 del 21 ottobre 2021.

Verranno egualmente utilizzate anche le risorse aggiuntive eventualmente assegnate all'Istituto a valere sul riparto dei 2,5 milioni di euro vincolati alle stabilizzazioni stanziati dal comma 310 della legge di bilancio 2022.

1.2.3 RECLUTAMENTO.

1.2.3.1 PIANO STRAORDINARIO DI INVESTIMENTI NELL'ATTIVITÀ DI RICERCA

Al fine di sostenere l'accesso dei giovani alla ricerca, l'autonomia responsabile degli Enti e la competitività del sistema della ricerca italiano a livello internazionale, il DL 19.5.2020, n. 34, *Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19* (c.d. "decreto rilancio"), al secondo comma dell'art. 238, ha previsto che il fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca, di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204, sia incrementato e ripartito, nella misura di 45 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, tra gli enti pubblici di ricerca secondo i criteri di riparto del fondo ordinario, che all'epoca spettava ad INRiM nella misura del 1,726%.

In applicazione del dettato normativo, il DM 29.10.2020 n.802 ha stanziato 776.651,00 euro in favore dell'Istituto.

Le risorse possono essere utilizzate per le assunzioni a tempo indeterminato di ricercatori e tecnologi, nei tre livelli di profilo, **dando priorità all'ingresso di giovani di elevato livello scientifico e tecnologico che non facciano già parte dei ruoli di ricercatore e tecnologo a tempo indeterminato** dell'ente che procede all'assunzione, fatta salva la possibilità per i titolari di contratto a tempo determinato di accedere alle procedure di selezione. Le eventuali posizioni che dovessero liberarsi per effetto delle procedure di cui al decreto 802 dovranno essere oggetto di procedure concorsuali nell'esercizio successivo a quello in cui si procede all'assunzione. Ai fini del decreto per giovani si intende soggetti che abbiano conseguito un dottorato da non più di 5 anni ovvero che abbiano maturato esperienza e competenza tecnologica equivalente e documentata da non più di otto anni dal diploma di laurea o laurea specialistica. Al fine di favorire la competitività del sistema della ricerca italiana a livello internazionale, i criteri di merito per la selezione dei candidati previsti nei bandi sono determinati valorizzando prioritariamente la qualità della produzione scientifica, l'aver ottenuto particolari riconoscimenti nazionali o internazionali, l'aver diretto, coordinato o partecipato con ruolo di responsabilità a progetti e programmi di ricerca e industriali competitivi, nazionali o internazionali, l'aver maturato almeno tre anni di esperienza, a qualsiasi titolo, in centri di ricerca, enti, organismi e istituzioni, nazionali o internazionali, pubblici o privati.

Le posizioni finanziate con queste risorse, corrispondenti a 6,135 PO, sono da considerare al di fuori della dotazione organica approvata con il Piano triennale di attività, anche in deroga alle vigenti facoltà assunzionali

e oltre i limiti di cui all'art. 9 d.lgs. 218/2016 e possono essere effettuate, oltre che con le ordinarie procedure di selezione, anche utilizzando graduatorie vigenti. La quota parte delle risorse eventualmente non utilizzata per il reclutamento resta nella disponibilità dell'Istituto, come assegnazione ordinaria dell'anno.

Il piano straordinario di reclutamento deve essere attuato, con le relative prese di servizio, entro il 30 novembre 2022.

Il piano, nonostante non richieda l'inserimento nel PTA, è stato inserito dall'Istituto nella definizione del complessivo fabbisogno 2022, stante la necessaria unitarietà e coerenza della programmazione (tabella 27.1-bis) e sarà realizzato entro le scadenze poste dalla normativa.

1.2.3.2 VALORIZZAZIONE E RICONOSCIMENTO DEL MERITO ECCEZIONALE

L'INRiM, previo nulla-osta del Ministro dell'istruzione Università e Ricerca, può assumere per chiamata diretta, con contratto a tempo indeterminato, nell'ambito del 5% dell'organico di ricercatori e tecnologi, nei limiti e condizione indicati nel comma 2 e nel comma 4 dell'art.16 del D.Lgs. 218/2016, ricercatori o tecnologi italiani o stranieri dotati di altissima qualificazione scientifica negli ambiti disciplinari propri dell'INRiM, con inquadramento fino al massimo livello contrattuale del personale di ricerca definito dal Consiglio di amministrazione. La valutazione del merito eccezionale per la chiamata è effettuata dalle Commissioni nominate ai sensi dell'art. 1, comma 210, lettera d) della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Tale tipologia di reclutamento è effettuata, con contratto a tempo indeterminato, **nell'ambito del 5 per cento** dell'organico dei ricercatori e tecnologi, nel limite del numero di assunzioni fatte nel medesimo anno per concorso e a condizione che siano contabilizzate entrate ulteriori a ciò appositamente destinate. Tenuto conto che la dotazione organica, rappresentata dall'organico di diritto, di ricercatori e tecnologi risulta essere di 166 unità, il limite risulta pari a 8 unità.

Gli oneri relativi al personale così reclutato sono a carico del bilancio dell'Ente che deve dimostrare di non aver superato il limite di cui al paragrafo 1.1.2, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

I Ministeri vigilanti possono annualmente destinare alle assunzioni di cui al presente articolo specifiche risorse da considerare aggiuntive rispetto al limite di cui al comma 2 dell'articolo 9. Nel caso in cui il MUR, ministero vigilante dell'INRiM, dovesse stanziare risorse specifiche, l'INRiM intende avvalersi di tale opportunità.

1.2.4 CESSAZIONI DAL SERVIZIO 2022-2024. PREVISIONI

Nella tabella 24 vengono espone le previsioni delle cessazioni dal servizio.

Tabella 24. - Cessazioni 2022-2024 previste

N. Unità	Profilo/Livello	Data cessazione	Motivo cessazione
2022			
1	Primo Tecnologo – Liv. 2 Fascia 6	1/1/2022	Limiti di età
1	OPAMM Liv. 7	01/05/22	Dimissioni
1	CAMM Liv. 5	01/04/22	Dimissioni
2023			
1	CTER Liv.4	01/09/23	Dimissioni
1	OPTER Liv. 7	01/09/23	Limiti di età
1	OPTER Liv. 6	01/10/23	Dimissioni
2024			
1	CTER Liv.4	01/11/24	Limiti di età

Le previsioni, considerato che i punti organico liberati definiscono l'entità del possibile turnover, sono state definite prudenzialmente sulla base della normativa vigente e dei dati certi in possesso dell'Istituto. Si evidenzia che, seppur le dimissioni "attese" siano atti unilaterali e volontari del soggetto interessato, rimane possibile per l'Istituto, ove se ne ravvisi la necessità od opportunità, disporre il collocamento a riposo d'ufficio.

Gli effetti delle previsioni delle cessazioni dal servizio nel triennio 2022-2024 sui PO sono espone in dettaglio di seguito, tabella 25.

Tabella 25. Cessazioni dal servizio 2022-2024. Effetti sui Punti Organico

Profilo	Livello	2022			2023			2024		
		Unità	Standard	PO	Unità	Standard	PO	Unità	Standard	PO
Dirigente amministrativo	II		1,1786	0		1,1786	0		1,1786	0
Dirigente di ricerca	I		1	0		1	0		1	0
Primo ricercatore	II		0,682	0		0,682	0		0,682	0
Ricercatore	III		0,438	0		0,438	0		0,438	0
Dirigente tecnologo	I		0,832	0		0,832	0		0,832	0
Primo Tecnologo	II	1	0,529	0,529		0,529	0		0,529	0
Tecnologo	III		0,46	0		0,46	0		0,46	0
Collaboratore Tecnico	IV		0,472	0	1	0,472	0,472	1	0,472	0,472
	V		0,434	0		0,434	0		0,434	0
	VI		0,384	0		0,384	0		0,384	0
Operatore Tecnico	VI		0,384	0	1	0,384	0,384		0,384	0
	VII		0,357	0	1	0,357	0,357		0,357	0
	VIII		0,331	0		0,331	0		0,331	0
Funzionario di amministrazione	IV		0,472	0		0,472	0		0,472	0
	V		0,434	0		0,434	0		0,434	0
Collaboratore di Amministrazione	V	1	0,434	0,434		0,434	0		0,434	0
	VI		0,384	0		0,384	0		0,384	0
	VII		0,357	0		0,357	0		0,357	0
Operatore di amministrazione	VII	1	0,357	0,357		0,357	0		0,357	0
	VIII		0,331	0		0,331	0		0,331	0
Totale		3		1,32	3		1,213	1		0,472

Si precisa, inoltre, che le risorse derivanti dai risparmi per cessazioni potranno subire variazioni a seguito dell'eventuale applicazione del disposto del comma 11 dell'art. 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e s.m.i. così come sostituito dall'art. 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 11 agosto 2014, n. 114 in termini di collocamento a riposo d'ufficio.

1.2.5 STATO ATTUALE DELLA PROGRAMMAZIONE

Di seguito si rappresenta, tabella 26, lo stato della programmazione attuale, che costituisce la base su cui si innesta la nuova programmazione 2022-2024.

In altri termini, la tabella 26 rappresenta la situazione che deriverebbe da una completa attuazione della programmazione del fabbisogno esistente, in assenza di ulteriori decisioni da parte del Consiglio di amministrazione. L'organico di diritto (organico teorico), valore logico che sostituisce il concetto di dotazione organica, al 31.12.2022 è così pari a 288 unità di personale, per un valore di 137,3 PO, corrispondenti a 17,38 milioni di euro.

TABELLA 26. STATO ATTUALE DELLA PROGRAMMAZIONE

Profilo	Livello	Organico effettivo 31.12.2021	Assunzioni 2022	Procedure in corso	Autorizz. Residue	Progressioni	Cessazioni 2022	Organico Teorico 31.12.2022	Valore standard unitario	PO	Valore economico
											(€)
Dirigente amministrativo	I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	II	1			1			2	1,1786	2,3572	298.393,23
Dirigente di ricerca	I	6				2		8	1	8	1.012.704,00
Primo ricercatore	II	21			1	4		26	0,682	17,732	2.244.658,42
Ricercatore	III	71		12	16	-6		93	0,438	40,734	5.156.435,59
Dirigente tecnologo	I	1				1		2	0,832	1,664	210.642,43
Primo tecnologo	II	10					1	9	0,529	4,761	602.685,47
Tecnologo	III	13		1	3	-1		16	0,46	7,36	931.687,68
Collaboratore tecnico E.R.	IV	33						33	0,472	15,576	1.971.734,69
	V	17						17	0,434	7,378	933.966,26
	VI	13	1	4	9			27	0,384	10,368	1.312.464,38
Operatore tecnico	VI	8						8	0,384	3,072	388.878,34
	VII	4						4	0,357	1,428	180.767,66
	VIII	3			2			5	0,331	1,655	209.503,14
Funzionario di amministrazione	IV	4						4	0,472	1,888	238.998,14
	V	6						6	0,434	2,604	329.635,15
Collaboratore di amministrazione	V	10					1	9	0,434	3,906	494.452,73
	VI	3						3	0,384	1,152	145.829,38
	VII	7		5				12	0,357	4,284	542.302,99
Operatore di amministrazione	VII	3					1	2	0,357	0,714	90.383,83
	VIII	2						2	0,331	0,662	83.801,26
Totale		236	1	22	32	0	3	288		137,2952	17.379.924,78

1.2.6 LA PROGRAMMAZIONE 2022-2024

Le considerazioni sottese alla nuova programmazione sono già state diffusamente discussi *supra*, in particolare ai paragrafi 1.1.3 e 1.1.2, cui si rimanda.

1.2.6.1 PROGRAMMAZIONE 2022

La programmazione esistente, esaminata analiticamente nelle tabelle 23 e sinteticamente nella tabella 26, evidenzia come attualmente esistano 32 posizioni autorizzate, articolate su 4 Piani del Fabbisogno, che si aggiungono alle 22 in corso di selezione (tabella 23). Osservato che il D.lgs. 218/16 affida al Consiglio di amministrazione l'autonoma determinazione del fabbisogno, appare opportuno semplificare questo quadro, **procedendo nel 2022 ad un azzeramento delle procedure approvate negli anni passati e non ancora bandite, rideterminando una nuova programmazione complessiva, integralmente riferibile al 2022**. Per questo motivo **la tabella di riferimento per l'autorizzazione del fabbisogno 2022 è costituita dalla tabella 27.1-bis**, mentre la 27.1 riporta, per sole esigenze di comparazione con i Piani precedenti, le posizioni differenziali.

Il valore del reclutamento ordinario 2022 così consolidato (tabella 27.1-bis) assomma a 53 unità di personale, per complessivi 23,10 punti organico cui corrisponde un costo standard di 2,9 milioni di euro, determinati dalla conferma della programmazione esistente, cui si aggiungono (tabella 27.1) 21 posizioni, per un valore di 8,7 PO, ed un costo standard di 1,1 milioni di euro.

Al reclutamento, nel 2022 si aggiungono le autorizzazioni per la progressione nell'area, ex artt.15 (tab.27.2) e tra le aree (tab.27.3), con un assorbimento di ulteriori 0,32 PO e, infine, le assunzioni obbligatorie, per ulteriori 0,33 PO (tab.27.4).

Il valore complessivo autorizzato complessivamente nel 2022 arriva, pertanto, a 23,75 PO, che al netto del turnover diventano 22,43 PO, pari ad un costo standard di 2,8 milioni di euro.

Tabella 27.1 – Reclutamento. Triennio 2022-2024 - Anno 2022. Posizioni differenziali

Profilo	Livello	2022			2022	
		Triennio 2020-2022			Unità	PO
		Unità	Valore	PO		
Dirigente amministrativo	II		1,1786			
Dirigente di ricerca	I		1			
Primo ricercatore	II		0,682			
Ricercatore	III		0,438		1	0,438
Dirigente tecnologo	I		0,832			
Primo tecnologo	II		0,529			
Tecnologo	III	2	0,46	0,92	8	3,68
Collaboratore tecnico	IV		0,472			
	V		0,434			
	VI		0,384		1	0,384
Operatore tecnico	VII		0,384			
	VIII		0,357			
Funzionario di amministrazione	IV		0,472			
	V		0,434		4	1,736
Collaboratore di amministrazione	V		0,434			
	VI		0,384			
	VII		0,357		7	2,499
Operatore di amministrazione	VII		0,357			
	VIII		0,331			
Totale		2		0,92	21	8,737

Tabella 27.1-bis – Reclutamento. Triennio 2022-2024 - Anno 2022. Posizione complessive

Profilo	Livello	2022 Consolidamento		Valore	PO
		Azzeramento	Unità		
Dirigente amministrativo	II	-1	1	1,1786	1,1786
Dirigente di ricerca	I			1	
Primo ricercatore	II	-1	1	0,682	0,682
Ricercatore	III	-16	17	0,438	7,446
Dirigente tecnologo	I			0,832	
Primo tecnologo	II			0,529	
Tecnologo	III	-3	11	0,46	5,06
Collaboratore tecnico	IV			0,472	
	V			0,434	
	VI	-9	10	0,384	3,84
Operatore tecnico	VI			0,384	
	VII			0,357	
	VIII	-2	2	0,331	0,662
Funzionario di amministrazione	IV			0,472	
	V		4	0,434	1,736
Collaboratore di amministrazione	V			0,434	
	VI			0,384	
	VII		7	0,357	2,499
Operatore di amministrazione	VII			0,357	
	VIII			0,331	
Totale		-32	53		23,1036

Tabella 27.2 - Progressione interne all'area, di livello nei profili ex Art. 15 CCNL 2002-2005

Profilo	Livello	2022 Triennio 2020-2022			2022	
		Unità	Valore	PO	Unità	PO
Dirigente di ricerca	I		0,318	0	1	0,318
Primo ricercatore	II		0,244	0		0
Dirigente tecnologo	I		0,303	0		0
Primo tecnologo	II		0,069	0		0
Totale		0		0	1	0,318

Tabella 27.3 - Progressione tra le aree

Profilo	Livello	2022 Triennio 2020-2022			2022	
		Unità	Valore	PO	Unità	PO
Collaboratore tecnico	VI		0,384	0	2	0
Funzionario di amministrazione	V		0,434	0	2	0
Collaboratore di amministrazione	VII		0,357	0	2	0
Totale		0		0	6	0

Tabella 27.4 – Assunzioni obbligatorie

Profilo	Livello	2022		
		Unità	Valore	PO
Operatore tecnico	VIII	1	0,331	0,331
Totale		1		0,331

1.2.6.2 PROGRAMMAZIONE 2023

La programmazione del 2023 viene ridotta rispetto quella presentata nel PTA 2021-2023. Con un assorbimento di 0,38 PO l'annualità si pone ore al di sotto del turnover, previsto a 1,2 PO.

Tabella 28.1 – Reclutamento. Triennio 2022-2024 - Anno 2023

Profilo	Livello	2023			2023	
		Triennio 2021 - 2023			Unità	PO
		Unità	Valore Standard	PO		
Collaboratore tecnico	VI		0,384	0	1	0,384
Operatore tecnico	VIII	1	0,331	0,331		0
Funzionario di amministrazione	V	1	0,434	0,434		0
Totale		2		0,765	1	0,384

1.2.6.3 PROGRAMMAZIONE 2024

La programmazione relativa al 2024, che non ha termini di raffronto nella precedente programmazione triennale, si mantiene al di sotto del turnover assorbendo solo 0,33 PO a fronte di cessazioni previste per 0,47 PO.

Tabella 29.1 – Reclutamento. Triennio 2022-2024 - Anno 2024

Profilo	Livello	2024		
		Unità	Valore Standard	PO
Operatore tecnico	VIII	1	0,331	0,331
Totale		1		0,331

1.2.7 INCIDENZA ECONOMICA DEL PIANO 2022-2024

Nel 2022 le posizioni complessivamente autorizzate (tabella 27.1-bis) assommano a 53 unità, per complessivi 23,10 punti organico cui corrisponde un costo standard di 2,9 milioni di euro, determinati dalla conferma della programmazione esistente, cui si aggiungono (tabella 27.1) 21 posizioni, per un valore di 8,7 PO, ed un costo standard di 1,1 milioni di euro. Al reclutamento si aggiungono poi le autorizzazioni per la progressione nell'area, ex artt.15 (tab.27.2) e tra le aree (tab.27.3), con un assorbimento di ulteriori 0,32 PO complessivi e, infine, le assunzioni obbligatorie, per ulteriori 0,33 PO (tab.27.4).

Il valore complessivo autorizzato complessivamente nel 2022 arriva, pertanto, a 23,75 PO, che al netto del turnover diventano 22,43 PO, pari ad un costo standard di 2,8 milioni di euro.

Nel biennio successivo i PO assorbiti si fermano a 0,71 PO, inferiori al turnover, previsto a 1,685 PO.

L'organico di diritto, teorico, risultante dalla programmazione 2022 (tabella 31), nella sua articolazione risulta essere pari a 310 unità (259 nel 2021, 265 nel 2020, 264 nel 2019) per complessivi 146,68 punti organico (123,06 nel 2021, 127,21 nel 2020, 127,39 nel 2019), corrispondenti ad un valore economico standard di 18,6 milioni di euro (15,6 nel 2021, 16,1 nel 2020 e nel 2019). Con questo valore l'indicatore di incidenza di costo del personale sulla media dei ricavi dell'ultimo triennio si posizionerebbe al 64,4% rispetto l'attuale 48,57, basato sul costo effettivo dell'esercizio precedente (utilizzando i dati omogenei della programmazione, il raffronto è con il 54% del 2021, 53,13% del 2020 e il 50,24% del 2019), costantemente al di sotto del limite massimo dell'80%. Nel biennio 2023-2024 (tabella 32) l'organico, al netto delle cessazioni certe, arriva a 308 unità (257 nella programmazione 2021-2023). I punti organico al termine del triennio, tenuto conto delle progressioni di carriera, sono pari a 145,59 punti (122,24 nella programmazione 2021-2023), mentre il costo si assesta sui 18,4 milioni di euro (15.474.015,85 euro nella programmazione precedente) e l'incidenza diviene pari al 63,9% (53,64% nella programmazione precedente).

La sostenibilità economica di un Piano così ambizioso, nonostante il notevole quadro di risorse aggiuntive descritto analiticamente al paragrafo 1.2.1⁴, dipende dalla modifica del modello di funzionamento dell'Istituto, ottenuta introducendo una gestione accentrata delle risorse corrispondenti ai costi sostenuti dai progetti a valere sui fondi ordinari, ovvero con soluzioni funzionalmente equivalenti.

⁴ Si ricorda sinteticamente che le risorse aggiuntive ammontano, per il FOE ordinario, a 2,7 milioni destinati specificatamente al potenziamento del personale cui si aggiunge circa 1 milione di euro non vincolato, valore atteso sulla base delle previsioni della legge di bilancio 2022. Per i contributi sulle attività a valenza internazionale, garantiti per il potenziamento delle attività necessarie alla partecipazione al nuovo programma EMP, il valore dell'incremento è di 2,5 milioni di euro.

1.2.8 FACOLTÀ ASSUNZIONALI. SITUAZIONE CONSOLIDATA AL 2022

Il quadro autorizzatorio, aggiornato alla programmazione 2022 approvata con questo Piano, evidenzia quindi nuove posizioni autorizzate per 54 unità, cui si aggiunge 1 progressione, con un assorbimento complessivo di 23,75 punti organico ed un costo standard di 3 milioni di euro.

A queste devono essere aggiunte le posizioni per cui sono già in corso, ovvero si sono concluse al 1° febbraio di quest'anno, le procedure di reclutamento, pari a 23 unità, cui si aggiungono le progressioni in corso, per complessivi 12,21 PO, corrispondenti ad un valore standard di 1,5 milioni di euro.

Tabella 30 – Facoltà assunzionali consolidate 2022

Profilo	Livello	Posizioni autorizzate	Progressioni autorizzate	Procedure in corso	Progressioni in corso	Procedure terminate
		Consolidato 2022		2022		
Dirigente amministrativo	I					
	II	1				
Dirigente di ricerca	I		1		2	
Primo ricercatore	II	1			6	
Ricercatore	III	17		12		
Dirigente tecnologo	I				1	
Primo tecnologo	II				1	
Tecnologo	III	11		1		
Collaboratore tecnico E.R.	IV					
	V					
	VI	10	2	4		1
Operatore tecnico	VI					
	VII					
	VIII	3				
Funzionario di amministrazione	IV					
	V	4	2			
Collaboratore di amministrazione	V					
	VI					
	VII	7	2	5		
Operatore di amministrazione	VII					
	VIII					
Totale		54	7	22	10	1

Il quadro complessivo a valle della programmazione 2022, tenuto conto delle 3 cessazioni previste con carattere di certezza nel 2022, definisce l'incremento netto in 34,64 PO e 4,4 milioni di euro.

Nella tabella 31 trova rappresentazione l'organico di diritto (teorico) dell'Istituto a valle dell'approvazione del Fabbisogno 2022, effettivamente autorizzatorio; nella tabella 32 viene rappresentato l'organico di diritto alla fine del triennio 2022-2024. In questo secondo caso l'informazione è solo prospettica, stante il contenuto **non** autorizzatorio della seconda e terza annualità del Piano.

Tabella 31 – Organico di diritto (teorico) 2022

Profilo	Livello	Organico Teorico 31.12.2021	2022			Organico Teorico 31.12.2022	Valore standard unitario	PO	Valore economico (€)
			Posizioni	Progressioni	Cessazioni				
Dirigente amministrativo	I	-				-		-	
	II	2				2	1,1786	2,3572	298.393,23
Dirigente di ricerca	I	8		1		9	1	9	1.139.292,00
Primo ricercatore	II	26		-1		25	0,682	17,05	2.158.325,40
Ricercatore	III	93	1			94	0,438	41,172	5.211.881,14
Dirigente tecnologo	I	2				2	0,832	1,664	210.642,43
Primo tecnologo	II	10			1	9	0,529	4,761	602.685,47
Tecnologo	III	16	8			24	0,46	11,04	1.397.531,52
Collaboratore tecnico E.R.	IV	33				33	0,472	15,576	1.971.734,69
	V	17				17	0,434	7,378	933.966,26
	VI	27	1	2		30	0,384	11,52	1.458.293,76
Operatore tecnico	VI	8		-2		6	0,384	2,304	291.658,75
	VII	4				4	0,357	1,428	180.767,66
	VIII	5	1			6	0,331	1,986	251.403,77
Funzionario di amministrazione	IV	4				4	0,472	1,888	238.998,14
	V	6	4	2		12	0,434	5,208	659.270,30
Collaboratore di amministrazione	V	10		-2	1	7	0,434	3,038	384.574,34
	VI	3				3	0,384	1,152	145.829,38
	VII	12	7	2		21	0,357	7,497	949.030,24
Operatore di amministrazione	VII	3		-2	1	0	0,357	0	0,00
	VIII	2				2	0,331	0,662	83.801,26
Totale		291	22	0	3	310		146,6812	18.568.079,75

Tabella 32 – Organico di diritto (teorico) 2024

Profilo	Livello	Organico Teorico	Posizioni su PdF 2023	Posizioni su PdF 2024	Cessazioni 23-24	Organico Teorico	Valore standard	PO	Valore economico
Dirigente amministrativo	I	-				-		-	
	II	2				2	1,1786	2,3572	298.393,23
Dirigente di ricerca	I	9				9	1	9	1.139.292,00
Primo ricercatore	II	25				25	0,682	17,05	2.158.325,40
Ricercatore	III	98				98	0,438	42,924	5.433.663,31
Dirigente tecnologo	I	2				2	0,832	1,664	210.642,43
Primo tecnologo	II	9				9	0,529	4,761	602.685,47
Tecnologo	III	23				23	0,46	10,58	1.339.301,04
Collaboratore tecnico E.R.	IV	30			2	28	0,472	13,216	1.672.987,01
	V	17				17	0,434	7,378	933.966,26
	VI	32	1			33	0,384	12,672	1.604.123,14
Operatore tecnico	VI	4			1	3	0,384	1,152	145.829,38
	VII	4			1	3	0,357	1,071	135.575,75
	VIII	6		1		7	0,331	2,317	293.304,40
Funzionario di amministrazione	IV	4				4	0,472	1,888	238.998,14
	V	12				12	0,434	5,208	659.270,30
Collaboratore di amministrazione	V	7				7	0,434	3,038	384.574,34
	VI	3				3	0,384	1,152	145.829,38
	VII	21				21	0,357	7,497	949.030,24
Operatore di amministrazione	VII	0				0	0,357	0	0,00
	VIII	2				2	0,331	0,662	83.801,26
Totale		310	1	1	4	308		145,5872	18.429.592,47