

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021 – 2023

1.1 – STRUTTURA E SITUAZIONE DEL PERSONALE

1.1.1 INTRODUZIONE

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 che ha basato l'ambizioso programma di reclutamento varato nel 2018, trova ora riscontro nel nuovo programma di metrologia, *l'European Metrology Partnership*, che richiede al Paese un incremento della capacità operativa nella metrologia e, quindi, dell'Istituto, chiamato a contribuire in misura sensibilmente superiore rispetto al quadro del programma precedente, EMPIR.

Il Piano di fabbisogno del personale 2021-2023, in un quadro ancora incerto in merito alle risorse complessivamente a disposizione, adotta un approccio conservativo, limitandosi a garantire il mantenimento del turnover e la programmazione già esistente in merito alla valorizzazione del personale, rinviando la – necessaria - revisione della programmazione al chiarimento del quadro.

Rimane importante, in termini relativi, la differenza tra le posizioni programmate (organico teorico) e quelle effettivamente coperte (organico effettivo), situazione in questo caso legata non solo – come in passato - al blocco dei fondi accessori, situazione che ha limitato di fatto la realizzabilità concreta del Piano e l'autonomia disegnata dal D.Lgs. 218/16, ma anche all'emergenza pandemica da SARS-CoV-2, che ha portato alla sospensione pressoché integrale delle procedure previste nel 2020. Da notare che recentemente, con il DL 9 giugno 2021, n.80, si sono poste le premesse per il superamento del blocco ai fondi accessori, rimesso alla nuova contrattazione collettiva, programmata a cavallo tra la fine di quest'anno e l'inizio del prossimo.

I dati rappresentati in questo Piano sono aggiornati al 1° luglio 2021.

1.1.2 SOSTENIBILITÀ DEL COSTO DEL PERSONALE E DEFINIZIONE DEL PUNTO ORGANICO

Lo sviluppo delle risorse umane è sottoposto a stringenti vincoli 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.

Tabella 16.1 – Indicatore di sostenibilità 2020 (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. Da questo esercizio, pertanto, l'indicatore è integralmente basato su dati 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%.

A margine, si evidenzia 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. Questo contesto, insieme al peso crescente degli ammortamenti legati a rilevanti programmi di investimento in infrastrutture scientifiche, ha indotto l'Istituto a mantenere un atteggiamento prudente nella programmazione del fabbisogno di personale, in attesa di conoscere il quadro delle risorse a disposizione.

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.

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. Si evidenzia che il calcolo del valore medio **non** considera gli aumenti contrattuali della tornata 2016-2018 e, pertanto, richiederebbe un aggiornamento da parte ministeriale.

1.1.3 ORGANICO EFFETTIVO ED ORGANICO TEORICO

Il 2020 è stato un periodo molto difficile per il reclutamento, sostanzialmente bloccato per gran parte dell'anno a causa dell'emergenza pandemica. Le assunzioni registrate sono 15, di cui 12 (7 stabilizzazioni ex comma 2, di cui 1 su fabbisogno 2018 e 6 su 2019, e 5 assunzioni obbligatorie) effettuate entro febbraio. Le ulteriori 3, ricercatori III, si sono realizzate il 1° ottobre mediante scorrimento di graduatoria. Le altre procedure previste non sono state bandite o, ove bandite (2 posizione ricercatore III, 3 CTER VI, cui si aggiungono 2 posizioni CAM su procedure nazionali RIPAM, di cui una 1 relativa ad assunzioni obbligatorie), sono rimaste sospese nel 2020, riprendendo solo nell'esercizio corrente, in applicazione dei decreti ministeriali in materia. Così la programmazione 2018 (PTA 2018-2020), che comprendeva complessive 61 unità di personale (di cui 10 appartenenti alle categorie protette), al 31.12.2020 vede ancora 18 posizioni da coprire, invariate rispetto l'esercizio precedente, cui si aggiungevano 5 legate alle assunzioni obbligatorie di disabili (ex art.1 L.68/99, per 4 unità) e categorie protette (ex art.18 L.68/99, un'unità). Si osservi che il numero delle posizioni 2018 si presenta invariato perché la posizione reclutata è compensata dalla correzione di un errore materiale nel Piano 2019, che aveva erroneamente ridotto di un'unità le posizioni CAM VII autorizzate.

A prescindere dalla contingenza pandemica, si ricorda che la permanenza di posizioni deliberate nel 2018 non coperte 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 a cavallo tra il 2021 e il 2022. Delle 18 posizioni ancora scoperte al 31.12.2020, ne risultavano ancora da bandire 9, tutte riferite a personale tecnico-amministrativo (tabella 23). Al 1° luglio 2021 risultano chiuse, con le relative assunzioni, le procedure relative alle 2 posizioni di ricercatore, in corso quelle relative alle 3 posizioni CTER, e alle 2 CAM RIPAM, cui si è aggiunto l'apertura di un bando CAM di area contabile, tenuto conto della necessità di garantire il turnover nelle funzioni fondamentali. Si segnala che delle 5 posizioni su assunzioni obbligatorie residue, le 4 esistenti nel 2019 (la quinta si è aggiunta al 31.12.19) erano state bandite

nell'anno, sul profilo CTER, senza esito. Nel 2021 le posizioni da assumere obbligatoriamente risultano incrementate di due ulteriori unità, arrivando a 7. Di queste si ricorda che una, profilo CAM, è in espletamento sul bando RIPAM nazionale. Le 6 rimanenti sono suddivise equamente tra i profili CTER e CAM, e i relativi bandi sono di prossimo avvio.

L'organico effettivo (organico di fatto), ovvero il personale a tempo indeterminato effettivamente in servizio, per il periodo 2013-2020 è rappresentato nella tabella 18. I dati sono riferiti al 31.12 di ciascun esercizio.

Tabella 18 – Organico effettivo. Personale a tempo indeterminato

(Dati riferiti al 31.12)

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

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) e 2020 (PTA 2020-2022), cui si aggiungono 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 31.12.2020 INRiM risultava in debito di ulteriori 7 unità.

Si ricorda 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 (si veda la successiva tabella 23).

L'organico teorico, risultante dalla programmazione 2020 (tabella 19) risulta complessivamente pari a **266** unità per **124,7382** punti organico, sostanzialmente stabile rispetto l'esercizio precedente, con un valore economico standard corrispondente di **15.790.359,26** euro. Tale valore economico porta l'indicatore del costo del personale dal **48,57%** del 2020 al **54,74%**, in ulteriore incremento rispetto gli esercizi passati, ma decisamente distante dal limite dell'80%. Si noti che l'organico teorico riportato in tabella 19 tiene conto, per favorire la comparazione con l'esercizio precedente, delle assunzioni obbligatorie determinate in relazione alla situazione al 31.12.2019. Infatti, a rigore, è la situazione al 31.12 a determinare la programmazione *nell'anno seguente*. Le tabelle successive riportano, invece, il nuovo dato delle assunzioni obbligatorie al 31.12.2020, e la relativa programmazione per profilo, modificata rispetto la precedente.

Nel 2020 si è assistito anche ad un 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 attraverso gli attesi fondi ministeriali dedicati, che consentiranno un'espansione della programmazione, non sostenibile senza finanziamenti aggiuntivi. Le posizioni a tempo determinato, 13 unità al 31.12 del 2020, 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 **31.12.2020** operavano infatti presso INRiM **31 Assegnisti**, **1 Borsista**, **28 Associati**, di cui 13 senior e, infine, **29 dottorandi**, finanziati da INRiM. Sulla riduzione del numero degli assegnisti rispetto il 2019 (39 al 31.12 di quell'anno) incidono le stabilizzazioni comma 2. Il numero dei dottorandi sconta un incremento contingente, in quanto per 6 di loro il termine del relativo ciclo è stato rinviato a causa della pandemia. Pertanto, il valore di raffronto a condizioni omogenee, tre cicli di dottorato attivi, è di 23 borse, mentre accidentalmente – per la proroga COVID – i cicli ancora attivi sono 4, con 29 borse.

Tabella 19. Organico Teorico e Costo Teorico Standard 2020

Profilo	Livello	Organico effettivo 31.12.2020	Posizioni residue autorizzate su Piano del Fabbisogno:			Posizioni residue autorizzate consolidato	Posizioni obbligatorie 2019	Organico Teorico 31.12.2020	Valore standard unitario	PO	Valore economico (€)
			2018	2019	2020						
Dirigente amministrativo	I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	II	1	1	-	-	1		2	1,1786	2,3572	298.393,23
Dirigente di ricerca	I	7	-	-	-			7	1	7	886.116,00
Primo ricercatore	II	22	-	1	-	1		23	0,682	15,686	1.985.659,37
Ricercatore	III	67	2	3	5	10		77	0,438	33,726	4.269.306,89
Dirigente tecnologo	I	1	-	-	-			1	0,832	0,832	105.321,22
Primo tecnologo	II	10	-	-	-			10	0,529	5,29	669.650,52
Tecnologo	III	9	1	2	-	3		12	0,46	5,52	698.765,76
Collaboratore tecnico E.R.	IV	25	-	-	-			25	0,472	11,8	1.493.738,40
	V	11	-	-	-			11	0,434	4,774	604.331,11
	VI	28	9	-	2	11	1	40	0,384	15,36	1.944.391,68
Operatore tecnico	VI	5	-	-	-			5	0,384	1,92	243.048,96
	VII	5	-	-	-			5	0,357	1,785	225.959,58
	VIII	5	-	-	1	1	1	7	0,331	2,317	293.304,40
Funzionario di amministrazione	IV	3	-	-	-			3	0,472	1,416	179.248,61
	V	7	-	1	-	1	1	9	0,434	3,906	494.452,73
Collaboratore di amministrazione	V	9	-	-	-			9	0,434	3,906	494.452,73
	VI	3	-	-	-			3	0,384	1,152	145.829,38
	VII	5	5	-	-	5	1	11	0,357	3,927	497.111,08
Operatore di amministrazione	VII	3	-	-	-			3	0,357	1,071	135.575,75
	VIII	2	-	-	-			3	0,331	0,993	125.701,88
Totale		228	18	7	8	33	5	266		124,7382	15.790.359,26

* 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 effettivo. Personale complessivo in servizio al 31.12

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

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato, al 31 dicembre 2020 si registrava la presenza di 13 posizioni a tempo determinato, tra cui 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
Assegnisti	31
di cui	
tipo A (professionalizzante)	17
tipo B (post-doc)	9
tipo C1 (senior)	3
tipo C2 (senior)	0
tipo D1 (Grant 1)	2
tipo D2 (Grant 2)	0
Borsisti	1
Dottorandi INRiM	29
Associati	28
di cui	
senior (tipo C)	13
con incarico di ricerca	-
Tirocinanti	4
Collaboratori	0
Totale	93

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 2020 si sono verificate 6 cessazioni di personale a tempo indeterminato, il dettaglio è riportato nella tabella 21.

Tabella 21 – Esercizio 2020. Cessazioni dal servizio

Profilo	Livello	Unità	Valore standard	PO	Valore economico
					(€)
Dirigente di ricerca	I	1	1	1	126.588,00
Ricercatore	III	1	0,438	0,438	55.445,54
Collaboratore tecnico E.R.	IV	2	0,472	0,944	119.499,07
Operatore tecnico	VI	2	0,384	0,768	97.219,58
Totale		6		3,15	398.752,20

Le assunzioni effettuate nel 2020 trovano autorizzazione, secondo le regole dettate del D.Lgs. 218/2016, dai Piani del Fabbisogno 2018 e 2019. Nessuna assunzione è stata effettuata sul fabbisogno 2020. La Tabella 22 riporta il riepilogo delle assunzioni effettuate nell'esercizio 2019, che assommano a 15 immissioni in ruolo. Le immissioni in ruolo approvate nel 2019 sono relative a 6 ricercatori III livello, stabilizzati "comma 2", e 3 ricercatori III livello assunti per scorrimento. Nel 2020 non si sono registrati progressioni, in esito a concorsi pubblici, di personale già in ruolo in diverso profilo.

Si evidenzia che le assunzioni del personale in applicazione dell'art. 20, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, attuate nella tornata di stabilizzazioni 2018-2020, rientrano nei limiti del 50% delle assunzioni complessive, per profilo, effettuate.

Tabella 22 – Reclutamento 2020. Riepilogo personale assunto

Procedura terminate	Profilo	Livello	Piano Fabbisogno 2018		Piano Fabbisogno 2019		Piano Fabbisogno 2020		Obbligatorie	Totale	Valore Standard	PO
			Immissioni	Progressioni	Immissioni	Progressioni	Immissioni	Progressioni				
	Ricercatore	III	1		9					10	0,438	4,38
	Operatore Tecnico	VIII							1	1	0,331	0,331
	Collaboratore di Amministrazione	VII							2	2	0,357	0,714
	Operatore di amministrazione	VIII							2	2	0,331	0,662
	Totale		1	0	9	0	0	0	5	15		6,087

Nel 2021, la situazione delle procedure autorizzate sui Piani 2018, 2019 e 2020, aggiornata al 1° luglio, è rappresentata dalla tabella 23.

Tabella 23 - Reclutamento 2021. Stato di realizzazione dei Piani precedenti

Procedure terminate	Profilo	Livello	Piano Fabbisogno 2018		Piano Fabbisogno 2019		Piano Fabbisogno 2020		Obbligatorie	Totale	Valore Standard	PO
			Immissioni	Progressioni	Immissioni	Progressioni	Immissioni	Progressioni				
	Ricercatore	III	2							2	0,438	0,876
	Totale		2	0	0	0	0	0	0	2		0,876

Procedure in corso	Profilo	Livello	Piano Fabbisogno 2018		Piano Fabbisogno 2019		Piano Fabbisogno 2020		Obbligatorie	Totale	Valore Standard	PO
			Immissioni	Progressioni	Immissioni	Progressioni	Immissioni	Progressioni				
	Dirigente amministrativo	II	1							1	1,1786	1,1786
	Tecnologo	III	1							1	0,46	0,46
	Collaboratore Tecnico	VI	3							3	0,384	1,152
	Collaboratore di Amministrazione	VII	2							1	0,357	1,071
	Totale		7	0	0	0	0	0	1	8		2,683

Procedure da avviare	Profilo	Livello	Piano Fabbisogno 2018		Piano Fabbisogno 2019		Piano Fabbisogno 2020		Obbligatorie	Totale	Valore Standard	PO
			Immissioni	Progressioni	Immissioni	Progressioni	Immissioni	Progressioni				
	Dirigente di ricerca	I	-		-			2		2	1	2
	Primo ricercatore	II	-		1	5		-2		4	0,682	2,728
	Ricercatore	III	0		3	-5	5			3	0,438	1,314
	Tecnologo	III	0		2					2	0,46	0,92
	Collaboratore Tecnico	VI	6		-		2			3	0,384	4,224
	Operatore Tecnico	VIII	-		-		1			1	0,331	0,331
	Funzionario di amministrazione	V	-		1					1	0,434	0,434
	Collaboratore di Amministrazione	VII	3		-					3	0,357	2,142
	Totale		9	0	7	0	8	0	6	30		14,093

Si noti che tra le procedure da avviare trovano rappresentazione le procedure ex art. 15, CCNL 2002-2005, autorizzate sui PdF 2019 e 2020, indicate nelle rispettive colonne "Progressioni". Non trovano, invece, rappresentazione le procedure di progressione economiche di livello nei profili ex art. 54, CCNL 98-01 previste sul PdF 2019, che non hanno trovato attuazione nel 2020 a causa delle vicende che hanno

interessato la contrattazione collettiva integrativa - le cui ipotesi di accordo risultano siglate dalle parti già il 21 marzo 2019 - in cui erano state erroneamente inserite. Le procedure sono state riprogrammate per il 2021 (tabella 27.3), a valle della nuova certificazione del fondo art. 90, che ora le finanzia in modo decisamente più ampio, e di uno stanziamento incrementato di oltre il 40% nel bilancio 2021. La nuova programmazione, confermata a valle del confronto con i rappresentanti dei lavoratori, appare così nettamente più capiente: dalle 20 posizioni programmate nel 2019, a fronte di una platea di 47 candidati, si passa ora alle 33 su 49 (tabella 27.3). Questa previsione allinea le autorizzazioni giuridiche del Piano del fabbisogno a quelle economiche approvate con la seconda variazione al bilancio di previsione 2021.

Le procedure previste con questo Piano dall'Istituto, pur mantenendo sostanzialmente il carattere selettivo previsto dalla normativa in materia, consentono una progressione al 67,35% del personale interessato, valore considerato giustificato tenuto conto che nell'Istituto queste procedure, previste dai contratti con cadenza biennale, sono state espletate l'ultima volta nel 2010.

1.2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NEL TRIENNIO 2021-2023

1.2.1 I CRITERI DELLA PROGRAMMAZIONE

La programmazione 2021-2023, 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.

Si definisce così un quadro di risorse scarse, relativamente nuovo per INRiM, che storicamente aveva sperimentato limiti operativi piuttosto che finanziari, quadro che deve tener conto anche del mutato contesto internazionale che, con il nuovo programma metrologico europeo, l'*European Metrology Partnership* (EMP), richiede impegni finanziari significativamente maggiori ai Paesi aderenti e, in particolare, ai propri istituti metrologici nazionali.

Questa situazione complessa richiede un'attenta pianificazione nell'impiego delle risorse, che non può prescindere – innanzitutto - dalla loro quantificazione, con particolare attenzione alla struttura del finanziamento ordinario e, specificatamente per la programmazione del personale, ai contributi finalizzati alle assunzioni e stabilizzazioni.

Nelle more della definizione del quadro delle risorse disponibili INRiM, pertanto, si limita a mantenere la programmazione già approvata nel triennio passato, che ora potrebbe trovare completa attuazione grazie al mutato quadro normativo, che promette il superamento dei limiti ai fondi accessori. Per il triennio 2021-2023 ci si limita, invece, a garantire il sostanziale turnover e la valorizzazione del personale, aggiornando la relativa programmazione. Le ulteriori esigenze, testimoniate anche dal nuovo, crescente, ricorso al lavoro a tempo determinato, si veda *supra*, par. 1.1.3, e dal largo impiego degli assegnisti di ricerca, non sono ignorate, ma troveranno soluzione in considerazione delle nuove risorse, di cui si attende la quantificazione.

Come in passato, il Consiglio di Amministrazione si richiama nella programmazione ai seguenti 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;

Pertanto, anche nel quadro di una programmazione del fabbisogno limitata al mantenimento delle condizioni esistenti, l'Istituto nel 2021 intende realizzare pienamente le progressioni di livello nei profili art. 15 e art. 54 programmate, confermando le prime e ampliando le seconde, dopo il confronto con i rappresentanti dei lavoratori.

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 DI LIVELLO NEI PROFILI

Come detto, INRiM intende attuare le procedure di cui all'art.15 del CCNL 2002-2005 programmate e attivare le procedure di progressione di livello nei profili tecnici e amministrativi di cui all'art. 54 CCNL 1998-2001. Il merito a quest'ultima, il numero delle posizioni attivabili di anno in anno è subordinato alle risorse disponibili da individuare, a decorrere dall'anno 2018, nei limiti dei criteri di cui all'art. 90 del CCNL 2016-2018. Nell'esercizio 2020, tali risorse erano state provvisoriamente individuate in 67.479 euro, cui si aggiungevano 22.943 euro per oneri riflessi. Tale determinazione provvisoria è stata ampiamente superata dalla nota ARAN 8618/2019 del 18.12.2019, la cui applicazione porta ad un fondo pari a 318.193,78 euro, oltre oneri riflessi, certificato dal collegio dei Revisori dei conti nella seduta del 18 giugno scorso. Il bilancio di previsione 2021 ha stanziato inizialmente 95.000 euro, oltre oneri riflessi, portati con la seconda variazione a 112.300 euro, in linea con le esigenze di finanziamento della procedura 2021.

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. L'Istituto, con modalità che saranno individuate nella programmazione del fabbisogno approvata in seguito alla definizione del quadro complessivo delle risorse a disposizione, intende avvalersi dello strumento messo a disposizione dalla normativa.

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'INRiM 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 INRiM, 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, per profilo, 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.

Nel 2021, 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 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, che nel presente Piano del fabbisogno vengono inserite limitatamente alle risorse effettivamente disponibili, è intenzionato ad usare pienamente le risorse aggiuntive che verranno 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*”, che ha incrementato il fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca di 25 milioni di euro a decorrere dall’anno 2021 e per cui si è in attesa del relativo decreto ministeriale di ripartizione. Pertanto, nei limiti delle risorse aggiuntive che verranno stanziare, sono autorizzate le relative posizioni.

Tali risorse potranno in ogni caso essere impiegate esclusivamente per l’assunzione di personale di ricerca, con modalità tali da assicurare l’integrale copertura delle spese connesse alle attività dei ricercatori stabilizzati.

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 attualmente spetta 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, che non richiede l'inserimento nel PTA, sarà realizzato – tenuto conto delle scadenze poste dalla normativa – coerentemente con il quadro complessivo del reclutamento, la cui definizione è subordinata alla quantificazione delle risorse complessivamente disponibili.

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 teorico, di ricercatori e tecnologi risulta essere di 130 unità, il limite risulta pari a 6 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 2021-2023. PREVISIONI

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

Tabella 24. - Cessazioni 2021-2023 previste

N. Unità	Profilo/Livello	Data cessazione	Motivo cessazione
2021			
1	CAMM Liv. 5	01/09/21	Collocamento a riposo d'ufficio
1	Dirigente Ricerca Liv 1 Fascia 7	01/08/21	Raggiunti limiti di età
1	Primo Ricercatore Liv 2 Fascia 7	01/11/21	Raggiunti limiti di età
1	Funzionario Amm. Liv. 4	01/12/21	Dimissioni
1	CTER Liv. 6	01/12/21	Collocamento a riposo d'ufficio
2022			
1	Primo Tecnologo – Liv. 2 Fascia 6	01/01/22	Raggiunti limiti di età
1	OPAMM Liv. 7	01/04/22	Collocamento a riposo d'ufficio
1	CAMM Liv. 5	01/04/22	Collocamento a riposo d'ufficio
2023			
1	CTER Liv.4	01/09/23	Collocamento a riposo d'ufficio
1	OPTER Liv. 7	01/09/23	Pensione di vecchiaia a seguito trattamento in servizio per assenza requisiti contributivi
1	OPTER Liv. 7	01/10/23	Collocamento a riposo d'ufficio

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. Il numero di cessazioni reale atteso è maggiore.

Gli effetti delle previsioni delle cessazioni dal servizio nel triennio 2021-2023 sui PO sono espone in dettaglio di seguito, tabella 25.

Tabella 25. Cessazioni dal servizio 2021-2023. Effetti sui Punti Organico

Profilo	Livello	2021			2022			2023		
		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	1	1		1	0		1	0
Primo ricercatore	II	1	0,682	0,682		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		0,529	0	1	0,529	0,529		0,529	0
Tecnologo	III		0,46	0		0,46	0		0,46	0
Collaboratore Tecnico	IV		0,472	0		0,472	0	1	0,472	0,472
	V		0,434	0		0,434	0		0,434	0
	VI	1	0,384	0,384		0,384	0		0,384	0
Operatore Tecnico	VI		0,384	0		0,384	0		0,384	0
	VII		0,357	0		0,357	0	2	0,357	0,714
	VIII		0,331	0		0,331	0		0,331	0
Funzionario di amministrazione	IV	1	0,472	0,472		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	1	0,434	0,434		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		0,357	0	1	0,357	0,357		0,357	0
	VIII		0,331	0		0,331	0		0,331	0
Totale		5		2,972	3		1,32	3		1,186

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 2021-2023. L'organico teorico al 31.12.2021, valore logico che sostituisce il concetto di dotazione organica (organico di diritto), è pari a 263 unità di personale, per un valore, in PO, di 124,3652, corrispondenti a 15.743.141,94 euro. Si noti che dalla tabella 26 in poi le posizioni relative alle assunzioni obbligatorie inserite sono quelle programmate, in relazione alla situazione al 31.12.2020, nel 2021.

TABELLA 26. STATO ATTUALE DELLA PROGRAMMAZIONE

Profilo	Livello	Organico effettivo 31.12.2020	Assunzioni 2021	Procedure in corso	Autorizz. Residue	Posizioni categorie protette 2021*	Reinquadr. (artt. 15 e 54)	Cessazioni 2021	Organico Teorico 31.12.2021	Valore standard unitario	PO	Valore economico (€)
Dirigente amministrativo	I	-	-		-	-			0		0	-
	II	1		1	0			0	2	1,1786	2,3572	298.393,23
Dirigente di ricerca	I	7			0		2	1	8	1	8	1.012.704,00
Primo ricercatore	II	22			1		3	1	25	0,682	17,05	2.158.325,40
Ricercatore	III	67	2		8		-5	0	72	0,438	31,536	3.992.079,17
Dirigente tecnologo	I	1			0			0	1	0,832	0,832	105.321,22
Primo tecnologo	II	10			0			0	10	0,529	5,29	669.650,52
Tecnologo	III	9		1	2			0	12	0,46	5,52	698.765,76
Collaboratore tecnico E.R.	IV	25			0			0	25	0,472	11,8	1.493.738,40
	V	11			0			0	11	0,434	4,774	604.331,11
	VI	28		3	8	3		1	41	0,384	15,744	1.993.001,47
Operatore tecnico	VI	5			0			0	5	0,384	1,92	243.048,96
	VII	5			0			0	5	0,357	1,785	225.959,58
	VIII	5			1			0	6	0,331	1,986	251.403,77
Funzionario di amministrazione	IV	3			0			1	2	0,472	0,944	119.499,07
	V	7			1			0	8	0,434	3,472	439.513,54
Collaboratore di amministrazione	V	9			0			1	8	0,434	3,472	439.513,54
	VI	3			0			0	3	0,384	1,152	145.829,38
	VII	5		3	3	3		0	14	0,357	4,998	632.686,82
Operatore di amministrazione	VII	3			0			0	3	0,357	1,071	135.575,75
	VIII	2			0			0	2	0,331	0,662	83.801,26
Totale		228	2	8	24	6	0	5	263		124,3652	15.743.141,94

* Dalla tabella 26 in poi le posizioni relative alle assunzioni obbligatorie inserite sono quelle programmate, in relazione alla situazione al 31.12.2020, nel 2021.

1.2.6 LA PROGRAMMAZIONE 2021-2023

Per le considerazioni esposte *supra*, in questa fase - in attesa della definizione del quadro complessivo delle risorse a disposizione dell'Istituto - la programmazione del fabbisogno si limita a confermare, aggiornandoli ove necessario (ci si riferisce, in particolare, alla procedura di progressione di livello nei profili ex art. 54 CCNL 98-01), i programmi di valorizzazione del personale già approvati negli esercizi passati dal Consiglio di amministrazione, limitando le nuove autorizzazioni – tenuto conto della situazione del reclutamento autorizzato nel triennio 2018-2020 - alla garanzia del turnover.

1.2.6.1 PROGRAMMAZIONE 2021

Il valore del reclutamento ordinario 2021, con un assorbimento di 0,791 punti organico, cui corrisponde un costo standard di 100mila euro, riduce la programmazione della seconda annualità del PdF 2020-2022, e si pone ampiamente nei limiti del turnover, previsto nell'annualità a 2,972 PO, ma che deve scontare nell'anno anche l'impatto delle procedure di valorizzazione programmate e le assunzioni a carattere obbligatorio.

Al reclutamento, nel 2021 si aggiungono, infatti, i programmi di progressioni di livello nei profili, ex artt.15 (tab.27.2) e 54 (tab.27.3), con un assorbimento di ulteriori 2,035 PO e, infine, le assunzioni obbligatorie, per ulteriori 2,223 PO (tab.27.4).

Il valore complessivo assorbito nel 2021 arriva, pertanto, a 5,049 PO, che al netto del turnover diventano 2,077 PO, pari ad un costo standard di 263mila euro.

Tabella 27.1 – Reclutamento. Triennio 2021-2023 - Anno 2021

Profilo	Livello	2021			2021	
		Triennio 2020-2022			Unità	PO
		Unità	Valore	PO		
Dirigente amministrativo	II		1,1786			0
Dirigente di ricerca	I		1	0		0
Primo ricercatore	II		0,682	0		0
Ricercatore	III	2	0,438	0,876		0
Dirigente tecnologo	I		0,832	0		0
Primo tecnologo	II		0,529	0		0
Tecnologo	III	1	0,46	0,46	1	0,46
Collaboratore tecnico	IV		0,472	0		0
	V		0,434	0		0
	VI	2	0,384	0,768		0
Operatore tecnico	VI		0,384	0		0
	VII		0,357	0		0
	VIII	1	0,331	0,331	1	0,331
Funzionario di amministrazione	IV		0,472	0		0
	V		0,434	0		0
Collaboratore di amministrazione	V		0,434	0		0
	VI		0,384	0		0
	VII		0,357	0		0
Operatore di amministrazione	VII		0,357	0		0
	VIII		0,331	0		0
Totale		6		2,435	2	0,791

Tabella 27.2 - Progressione di livello nei profili ex Art. 15 CCNL 2002-2005

Profilo	Livello	2021			2021	
		Triennio 2020-2022			Unità	PO
		Unità	Valore	PO		
Dirigente di ricerca	I		0,318	0		0
Primo ricercatore	II	1	0,244	0,244	1	0,244
Dirigente tecnologo	I	1	0,303	0,303	1	0,303
Primo tecnologo	II	1	0,069	0,069	1	0,069
Totale		3		0,616	3	0,616

Tabella 27.3 - Progressione di livello nei profili ex art. 54 CCNL 98/01

Profilo	Livello	2021			2021		Candidati potenziali Unità
		Triennio 2020-2022			Unità	PO	
		Unità	Valore	PO			
Funzionario di amministrazione	IV		0,038	0	2	0,076	4
Collaboratore tecnico	IV		0,038	0	8	0,304	11
	V		0,05	0	14	0,7	20
Collaboratore di amministrazione	V		0,05	0	2	0,1	3
	VI		0,027	0	2	0,054	3
Operatore tecnico	VI		0,027	0	3	0,081	5
	VII		0,052	0	2	0,104	3
Totale		0		0	33	1,419	49

Le posizioni programmate sono in linea con il valore del Fondo per le progressioni economiche di livello ex art. 90 del CCNL 2016-2018, stanziato nel budget 2021, pari - dopo la seconda variazione - a 112.300 euro, oltre oneri riflessi.

Tabella 27.4 – Assunzioni obbligatorie

Profilo	Livello	2021		
		Unità	Valore	PO
Collaboratore tecnico	VI	3	0,384	1,152
Collaboratore di amministrazione	VII	3	0,357	1,071
Totale		6		2,223

1.2.6.2 PROGRAMMAZIONE 2022

La programmazione del 2022 viene mantenuta immutata rispetto quella presentata nel PTA 2020-2022. Con un assorbimento di 0,92 PO l'annualità è al di sotto del turnover, previsto a 1,32 PO.

Nel 2022 non sono programmate progressioni.

Tabella 28.1 – Reclutamento. Triennio 2021-2023 - Anno 2022

Profilo	Livello	2022			2022	
		Triennio 2020-2022			Unità	PO
		Unità	Valore Standard	PO		
Tecnologo	III	2	0,46	0,92	2	0,92
Totale		2		0,92	2	0,92

1.2.6.3 PROGRAMMAZIONE 2023

La programmazione relativa al 2023, che non ha termini di raffronto nella precedente programmazione triennale, mantiene un approccio prudenziale assorbendo solo 0,765 PO e ponendosi all'interno del turnover, previsto in 1,186 PO, che - tenuto conto della tipologia delle cessazioni previste, del programma di stabilizzazioni finanziato dall'art. 1, comma 541 della L.178/20, dei 6,135 PO del programma straordinario di reclutamento finanziato dal DL rilancio - prevede 1 posizione nel profilo di funzionario e 1 in quella di operatore tecnico.

La previsione estremamente limitata è coerente con la scelta di considerare nel Piano solamente le cessazioni del personale per cui si hanno dati certi. La definizione completa del quadro delle cessazioni darà maggior spazio al turnover, consentendo l'inserimento di ulteriori posizioni, ovvero opportunità di valorizzazione del personale. In attesa di avere il quadro delle risorse effettivamente disponibili, nel 2022 non sono programmate progressioni.

Tabella 29.1 – Reclutamento. Triennio 2021-2023 - Anno 2023

Profilo	Livello	2023		
		Unità	Valore Standard	PO
Operatore tecnico	VIII	1	0,331	0,331
Funzionario di amministrazione	V	1	0,434	0,434
Totale		2		0,765

1.2.7 INCIDENZA ECONOMICA DEL PIANO 2021-2023

Il Piano del fabbisogno 2021-2023 adotta, in attesa della definizione del quadro delle risorse disponibili, indispensabile per basare una nuova programmazione razionale, un approccio conservativo. Così dopo una programmazione 2020 già inferiore al turnover (2,925 PO assorbiti contro cessazioni effettive per 3,15) nel 2021, tenuto conto della situazione complessiva delle facoltà assunzionali (al proposito si veda il paragrafo successivo, tabella 30), si riducono le posizioni previste per l'annualità dal Piano precedente, per contenere un assorbimento di PO che si presenta - in ogni caso - piuttosto rilevante, arrivando complessivamente a 5,049 PO, superiore di 2,077 punti al turnover, fermo a 2,972 PO. Infatti, al reclutamento dell'esercizio, 0,791 PO, si aggiungono 2,223 punti per assunzioni obbligatorie e 2,035 punti per procedure di progressione interna.

Nel biennio successivo i PO assorbiti si fermano a 1,685 PO, inferiori al turnover, previsto a 2,506 PO.

Nel triennio 2021-2023 l'assorbimento complessivo di PO è così pari a 6,734 dato dalla somma delle nuove assunzioni, pari a 4,699 PO, con l'assorbimento di risorse per le progressioni nei livelli ex art. 15 ed ex art. 54 per 2,035 PO. Date le cessazioni previste con carattere di certezza, pari nel triennio a 5,478 punti (5,498 nel 2020-2022 e 2,766 nel 2019-2021), nel triennio l'assorbimento netto di punti organico si incrementa di 1,256 punti, giustificato dal completamento delle assunzioni obbligatorie e dal programma di valorizzazione del personale, atteso dal 2010.

L'organico teorico, risultante dalla programmazione 2021, nella sua articolazione risulta essere pari a 259 unità (265 nel 2020, 264 nel 2019) per complessivi 123,0602 punti organico (127,2092 nel 2020, 127,3902 nel 2019), corrispondenti ad un valore economico standard di 15.577.944,60 euro (16.103.158,21 nel 2020, 16.126.070,64 nel 2019). Con questo valore l'indicatore di incidenza di costo del personale sulla media dei ricavi dell'ultimo triennio si posizionerebbe al 54,00%, rispetto l'attuale 48,57, basato sul costo effettivo dell'esercizio precedente (utilizzando i dati omogenei della programmazione, il raffronto è con il 53,13% del 2020 e il 50,24% del 2019), costantemente al di sotto del limite massimo dell'80%. Nel biennio 2022-2023, l'organico, al netto delle cessazioni certe, arriva a 257 unità (268 nella programmazione 2020-2022). I punti organico al termine del triennio, tenuto conto delle progressioni di carriera, sono pari a 122,2392 punti (129,3032 nella programmazione 2020-2022), mentre il costo si assesta sui 15.474.015,85 euro (16.368.233,48 euro nella programmazione precedente) e l'incidenza diviene pari al 53,64% (54,0% nella programmazione precedente), percentuale che aumenta di circa 3 punti se i valori di ricavo si assesteranno sui nuovi livelli, ridotti rispetto agli esercizi sino al 2018, allora caratterizzati dalla presenza di erogazioni premiali, ora cessate.

1.2.8 FACOLTÀ ASSUNZIONALI. SITUAZIONE CONSOLIDATA AL 2021

Il quadro autorizzatorio, aggiornato alla programmazione 2021 approvata con questo Piano, evidenzia nuove posizioni autorizzate per 32 unità, cui si aggiungono 43 progressioni, con un assorbimento complessivo di 16,867 punti organico ed un costo standard di 2.135.159,80 euro.

A queste devono essere aggiunte le posizioni per cui sono già in corso, ovvero si sono concluse al 1° luglio di quest'anno, le procedure di reclutamento, per complessivi 4,738 PO, corrispondenti ad un valore standard di 599.723,31 euro.

Tabella 30 – Facoltà assunzionali consolidate 2021

Profilo	Livello	Posizioni autorizzate	Progressioni autorizzate	Procedure in corso	Procedure terminate
		Consolidato		2021	
Dirigente amministrativo	I				
	II			1	
Dirigente di ricerca	I		2		
Primo ricercatore	II	1	6		
Ricercatore	III	8			2
Dirigente tecnologo	I		1		
Primo tecnologo	II		1		
Tecnologo	III	3		1	
Collaboratore tecnico E.R.	IV		8		
	V		14		
	VI	11		3	
Operatore tecnico	VI		3		
	VII		2		
	VIII	2			
Funzionario di amministrazione	IV		2		
	V	1			
Collaboratore di amministrazione	V		2		
	VI		2		
	VII	6		3	
Operatore di amministrazione	VII				
	VIII				
Totale		32	43	8	2

Il quadro complessivo a valle della programmazione 2021 pertanto un assorbimento lordo di 21,6046 PO ed un valore standard di 2.734.883,10 euro. Tenuto conto delle 5 cessazioni previste con carattere di certezza nel 2021, corrispondenti a 2,972 PO e 376.219,54 euro, l'incremento netto è di 18,6326 PO e 2.358.663,57 euro.

Nella tabella 31 trova rappresentazione l'organico teorico (di diritto) dell'Istituto a valle dell'approvazione del Fabbisogno 2021, effettivamente autorizzatorio; nella tabella 32 viene rappresentato l'organico teorico alla fine del triennio 2021-2023. In questo secondo caso l'informazione è solo prospettica, stante il contenuto **non** autorizzatorio della seconda e terza annualità del Piano.

Tabella 31 – Organico teorico 2021

Profilo	Livello	Organico Teorico 31.12.2020	Posizioni su PdF 2021	Art. 15	Art. 54	Cessazioni	Organico Teorico 31.12.2021	Valore standard unitario	PO	Valore economico (€)
				2021						
Dirigente amministrativo	I	-					-		-	
	II	2					2	1,1786	2,3572	298.393,23
Dirigente di ricerca	I	7				1	6	1	6	759.528,00
Primo ricercatore	II	23		1		1	23	0,682	15,686	1.985.659,37
Ricercatore	III	77		-1			76	0,438	33,288	4.213.861,34
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	12	1	-1			12	0,46	5,52	698.765,76
Collaboratore tecnico E.R.	IV	25			8		33	0,472	15,576	1.971.734,69
	V	11			6		17	0,434	7,378	933.966,26
	VI	39			-14	1	24	0,384	9,216	1.166.635,01
Operatore tecnico	VI	5			3		8	0,384	3,072	388.878,34
	VII	5			-1		4	0,357	1,428	180.767,66
	VIII	6	1		-2		5	0,331	1,655	209.503,14
Funzionario di amministrazione	IV	3			2	1	4	0,472	1,888	238.998,14
	V	8			-2		6	0,434	2,604	329.635,15
Collaboratore di amministrazione	V	9			2	1	10	0,434	4,34	549.391,92
	VI	3			0		3	0,384	1,152	145.829,38
	VII	11			-2		9	0,357	3,213	406.727,24
Operatore di amministrazione	VII	3					3	0,357	1,071	135.575,75
	VIII	2					2	0,331	0,662	83.801,26
Totale		262	2	0	0	5	259		123,0602	15.577.944,60

Tabella 32 – Organico Teorico 2023

Profilo	Livello	Organico Teorico 31.12.2021	Posizioni su PdF 2022	Art. 15	Posizioni su PdF 2023	Art. 15	Art. 54	Cessazioni 22-23	Organico Teorico 31.12.2023	Valore standard unitario	PO	Valore economico (€)
				2022		2023	2023					
Dirigente amministrativo	I	-							-		-	
	II	2							2	1,1786	2,3572	298.393,23
Dirigente di ricerca	I	6							6	1	6	759.528,00
Primo ricercatore	II	23							23	0,682	15,686	1.985.659,37
Ricercatore	III	76							76	0,438	33,288	4.213.861,34
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	12	2						14	0,46	6,44	815.226,72
Collaboratore tecnico E.R.	IV	33						1	32	0,472	15,104	1.911.985,15
	V	17							17	0,434	7,378	933.966,26
	VI	24							24	0,384	9,216	1.166.635,01
Operatore tecnico	VI	8							8	0,384	3,072	388.878,34
	VII	4						2	2	0,357	0,714	90.383,83
	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			1				7	0,434	3,038	384.574,34
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	9							9	0,357	3,213	406.727,24
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		259	2	0	2	0	0	6	257		122,2392	15.474.015,85