

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020 - 2022

Il confronto con le principali economie continentali mette in luce una 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. In questo contesto, l'Ente è chiamato a rafforzare il proprio ruolo, in un percorso di crescita strategica al servizio del Paese, ed intende farlo sia consolidando l'elevata capacità di autofinanziamento che deriva dai servizi resi alle imprese e dai progetti di ricerca in partenariato con altre istituzioni europee, sia investendo in risorse umane altamente qualificate. Tale azione è iniziata nel PTA 2018-2020 e prosegue, rafforzandosi, nel PTA 2020-2022.

Il Piano di fabbisogno del personale 2020-2022 conferma la linea strategica di crescita e potenziamento intrapresa con il Piano 2018-2020 che, sfruttando con responsabilità l'autonomia concessa dal nuovo ordinamento degli EPR, ha segnato un importante punto di discontinuità per il rilancio della metrologia nel nostro Paese.

Rimane importante, in termini relativi, la differenza tra le posizioni programmate (organico teorico) e quelle effettivamente coperte (organico effettivo), legata al blocco dei fondi accessori che, di fatto, limita la realizzabilità concreta del Piano in relazione al personale tecnico-amministrativo, limitando pertanto anche nei fatti l'autonomia della ricerca che sarebbe voluta garantire con il D.Lgs. 218/16.

1.1 – 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 – Indicatore di sostenibilità 2020 (art. 9, secondo comma, D.Lgs. 218/2016)

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|---------------|------------|------------|
| Totale Entrate (Ricavi per il 2018 e 2019) | 31.754.473 | 31.895.788 | 27.278.091 |
| Media Entrate-Ricavi nel triennio | 30.309.451 | | |
| Costo del personale a carico del contributo ordinario ANNO 2019 | 13.701.343 | | |
| Rapporto Costo del personale 2019/ Media delle Entrate nel triennio | 45,20% | | |

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. 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.

Nonostante il calo dei ricavi registrato nell'esercizio 2019, che abbassa il valore medio del triennio, l'indicatore del limite massimo di costo per il personale dell'INRiM è pari al **45,20 %**, sostanzialmente invariato rispetto il valore 2019 (anno in cui il valore era pari al 45,12%). Un'analisi più attenta rivela però che nel 2019 il costo del personale era influenzato da un accantonamento per rischi da contenzioso, di

origine piuttosto risalente. Al netto dell'accantonamento l'incidenza del costo del personale sarebbe risultata pari al 42,01%. Pertanto, coerentemente con la diminuzione del valore medio dei ricavi, l'incidenza del costo del personale è da considerarsi sostanzialmente in incremento, pur rimanendo saldamente sotto il valore limite dell'80%. D'altra parte, il valore segnaletico dell'indicatore individuato dalla normativa rimane tecnicamente discutibile e, pertanto, poco rilevante.

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 delle 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 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)

| Livello | PO per INRiM |
|-----------------------------|--------------|
| Dirigente Amministrativo II | 1,1786 |
| I RIC | 1 |
| II RIC | 0,682 |
| III RIC | 0,438 |
| I TEC | 0,832 |
| II TEC | 0,529 |
| III TEC | 0,46 |
| 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.

1.1.1 – ORGANICO EFFETTIVO ED ORGANICO TEORICO

Nel corso del 2019 si è realizzata completamente la programmazione autorizzata con il PTA 2017-2019, e si è proseguito nella realizzazione della, ampia e ambiziosa, programmazione 2018 (PTA 2018-2020). Quest'ultima, che comprendeva complessive 61 unità di personale (di cui 10 appartenenti alle categorie protette), al 31.12.2019 vedeva ancora 18 posizioni da coprire, cui si aggiungevano 10 legate alle assunzioni obbligatorie di disabili (ex art.1 L.68/99, per 9 unità) e categorie protette (ex art.18 L.68/99, un'unità). Il valore è parzialmente mitigato dall'osservazione che nei primi due mesi del 2020 sono state reclutate ulteriori 3 unità afferenti a quella programmazione, cui se ne aggiungono 5 afferenti alle assunzioni obbligatorie. La lentezza nella copertura delle posizioni deliberate nel 2018 è da attribuirsi al blocco dei fondi accessori, che incide pesantemente sulla concreta possibilità di reclutamento del personale dei livelli IV-VIII. Infatti, delle 18 posizioni ancora scoperte al 31.12.2019, ne risultavano ancora da bandire 15, di cui 13 riferite a personale tecnico-amministrativo. Nel corso della prima metà del 2020 sono state poste a bando 2 posizioni da ricercatore e 3 posizioni CTER, portando le residue autorizzazioni 2018 ancora da bandire a 10, tutte relative a personale tecnico-amministrativo. 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.

L'organico effettivo, ovvero il personale a tempo indeterminato effettivamente in servizio, per il periodo 2013-2019 è rappresentata 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 |
|----------------------------------|---------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Dirigente I fascia | | - | - | - | - | - | - | - |
| Dirigente II fascia | | - | - | - | - | - | 1 | 1 |
| Dirigente di ricerca | I | 10 | 8 | 7 | 8 | 7 | 8 | 8 |
| Primo ricercatore | II | 22 | 21 | 21 | 19 | 19 | 23 | 22 |
| Ricercatore | III | 51 | 50 | 47 | 51 | 52 | 54 | 58 |
| Dirigente tecnologo | I | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Primo tecnologo | II | 8 | 7 | 7 | 8 | 8 | 9 | 10 |
| Tecnologo | III | 6 | 5 | 5 | 5 | 7 | 8 | 9 |
| Collaboratore tecnico E.R. | IV | 32 | 30 | 28 | 27 | 26 | 27 | 27 |
| Collaboratore tecnico E.R. | V | 15 | 14 | 14 | 13 | 13 | 12 | 11 |
| Collaboratore tecnico E.R. | VI | 19 | 19 | 19 | 18 | 20 | 21 | 28 |
| Operatore tecnico | VI | 10 | 10 | 8 | 8 | 8 | 8 | 7 |
| Operatore tecnico | VII | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Operatore tecnico | VIII | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Funzionario di amministrazione | IV | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Funzionario di amministrazione | V | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 7 |
| Collaboratore di amministrazione | V | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 9 | 9 |
| Collaboratore di amministrazione | VI | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| Collaboratore di amministrazione | VII | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Operatore di amministrazione | VII | 7 | 6 | 6 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| Operatore di amministrazione | VIII | - | - | - | - | - | - | - |
| Totale | | 210 | 200 | 190 | 189 | 191 | 207 | 219 |

L'organico teorico al 31.12.2019 è pari al valore dell'organico effettivo cui si sommano le posizioni autorizzate e ancora non utilizzate sui budget assunzionali 2018 (PTA 2018-2020) e 2019 (PTA 2019-2021), 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, al 31.12.2019 INRiM doveva assumere obbligatoriamente ulteriori 10 unità. Il numero complessivo delle posizioni obbligatorie alla data del 31.12.2019 risulta incrementato di un'unità a causa della cessazione di un appartenente alle categorie protette in corso d'anno.

Nel corso del 2019, sempre in relazione alle assunzioni obbligatorie, sono state coperte 2 posizioni, 5 posizioni sono state coperte nei primi mesi del 2020, mentre 4 posizioni, tutte relative a collaboratori tecnici, non hanno trovato copertura nonostante l'espletamento delle relative procedure (si veda la successiva tabella 24).

L'organico teorico, risultante dalla programmazione 2019 (tabella 19) risulta complessivamente pari a **264** unità per **125,2422** punti organico, sostanzialmente in linea con quanto programmato, con un valore economico standard corrispondente di **15.854.159,61** euro. Tale valore economico porta l'indicatore del costo del personale dal **45,20%** del 2019 al **52,30%**, in incremento ma decisamente distante dal limite massimo dell'80%.

L'incremento effettivo dell'organico appare mitigato (tabella 20) estendendo l'osservazione all'andamento del personale a tempo determinato, che risulta ridimensionato, principalmente per effetto delle stabilizzazioni.

Le posizioni a tempo determinato, 6 unità al 31.12 del 2019, sono coperte mediante procedure concorsuali ad evidenza pubblica.

Il quadro del capitale umano attivo presso l'INRiM comprende ulteriori tipologie di risorse. **Al 31.12.2019** operavano infatti presso INRiM **39 Assegnisti** (ridotti di 6 unità nei primi giorni del 2020 a seguito delle assunzioni "comma 2"), **1 Borsista**, **36 Associati**, di cui 13 senior e 1 con incarico di ricerca e, infine, **14 dottorandi**, finanziati da INRiM.

Tabella 19. Organico Teorico e Costo Teorico Standard 2019

| Profilo | Livello | Organico effettivo 31.12.2019 | Posizioni su budget 2018 | Posizioni su budget 2019 | Posizioni categorie protette* | Organico Teorico 31.12.2019 | Valore standard unitario | PO | Valore economico (€) |
|----------------------------------|---------|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------|-----------------|----------------------|
| Dirigente I fascia | | - | - | | | - | | - | |
| Dirigente II fascia | | 1 | 1 | | | 2 | 1,1786 | 2,3572 | 298.393,23 |
| Dirigente di ricerca | I | 8 | - | 1 | | 9 | 1 | 9 | 1.139.292,00 |
| Primo ricercatore | II | 22 | - | 1 | | 23 | 0,682 | 15,686 | 1.985.659,37 |
| Ricercatore | III | 58 | 3 | 12 | | 73 | 0,438 | 31,974 | 4.047.524,71 |
| 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 | - | 12 | 0,46 | 5,52 | 698.765,76 |
| Collaboratore tecnico E.R. | IV | 27 | - | | | 27 | 0,472 | 12,744 | 1.613.237,47 |
| Collaboratore tecnico E.R. | V | 11 | - | | | 11 | 0,434 | 4,774 | 604.331,11 |
| Collaboratore tecnico E.R. | VI | 28 | 9 | | 1 | 38 | 0,384 | 14,592 | 1.847.172,10 |
| Operatore tecnico | VI | 7 | - | | | 7 | 0,384 | 2,688 | 340.268,54 |
| Operatore tecnico | VII | 5 | - | | | 5 | 0,357 | 1,785 | 225.959,58 |
| Operatore tecnico | VIII | 4 | - | | 2 | 6 | 0,331 | 1,986 | 251.403,77 |
| Funzionario di amministrazione | IV | 3 | - | | | 3 | 0,472 | 1,416 | 179.248,61 |
| Funzionario di amministrazione | V | 7 | - | 1 | 1 | 9 | 0,434 | 3,906 | 494.452,73 |
| Collaboratore di amministrazione | V | 9 | - | | | 9 | 0,434 | 3,906 | 494.452,73 |
| Collaboratore di amministrazione | VI | 3 | - | | | 3 | 0,384 | 1,152 | 145.829,38 |
| Collaboratore di amministrazione | VII | 3 | 4 | | 3 | 10 | 0,357 | 3,57 | 451.919,16 |
| Operatore di amministrazione | VII | 3 | - | | | 3 | 0,357 | 1,071 | 135.575,75 |
| Operatore di amministrazione | VIII | | - | | 3 | 3 | 0,331 | 0,993 | 125.701,88 |
| Totale | | 219 | 18 | 17 | 10 | 264 | | 125,2422 | 15.854.159,61 |

Tabella 20 – Organico effettivo. Personale complessivo in servizio al 31.12

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

Nel corso del 2019 si sono verificate 5 cessazioni di personale a tempo indeterminato, di cui si fornisce il dettaglio nella tabella 21.

Tabella 21 – Esercizio 2019. Cessazioni dal servizio

| Profilo | Livello | Unità | Valore std | P.O. |
|--------------------------------|---------|----------|------------|--------------|
| Dirigente Tecnologo | I | 1 | 0,832 | 0,832 |
| Primo Ricercatore | II | 1 | 0,682 | 0,682 |
| Funzionario di Amministrazione | V | 1 | 0,434 | 0,434 |
| Collaboratore Tecnico | V | 1 | 0,434 | 0,434 |
| Operatore Tecnico | VI | 1 | 0,384 | 0,384 |
| Totale | | 5 | | 2,766 |

Le assunzioni effettuate nel 2019 sono relative a quelle previste, secondo le regole dettate del D.Lgs. 218/2016, dai budget 2017 e 2018. La Tabella 22 riporta il riepilogo delle assunzioni effettuate nell'esercizio 2019, che sommano a 17 immissioni in ruolo. Nel 2019 non si sono registrati nuovi inquadramenti, in esito a concorsi pubblici, di personale già in ruolo in diverso profilo.

Tabella 22 – Reclutamento 2019. Riepilogo personale assunto

| Profilo | Livello | Reclutamento 2019 | | | | | | | | Totale | Valore Standard | PO |
|----------------------------------|---------|-------------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|-------------------|---------------|-----------|--------|-----------------|--------------|
| | | Ordinarie 2017 | Reinquadram. 2017 | Ordinarie 2018 | Reinquadram. 2018 | Ordinarie 2019 | Reinquadram. 2019 | Cat. Protette | | | | |
| Dirigente di ricerca | I | | | | | | | | | 0 | 1 | 0 |
| Primo ricercatore | II | | | | | | | | | 0 | 0,682 | 0 |
| Ricercatore | III | | | 4 | | | | | | 4 | 0,438 | 1,752 |
| Dirigente tecnologo | I | | | | | | | | | 0 | 0,832 | 0 |
| Primo Tecnologo | II | | | 1 | | | | | | 1 | 0,529 | 0,529 |
| Tecnologo | III | | | | | | | | 1 | 1 | 0,46 | 0,46 |
| Dirigente II fascia | | | | | | | | | | 0 | 1,1786 | 0 |
| Funzionario di amministrazione | IV | | | | | | | | | 0 | 0,472 | 0 |
| | V | 1 | | 3 | | | | | | 4 | 0,434 | 1,736 |
| Collaboratore Tecnico | IV | | | | | | | | | 0 | 0,472 | 0 |
| | V | | | | | | | | | 0 | 0,434 | 0 |
| | VI | 2 | | 4 | | | | 1 | 7 | 0,384 | 2,688 | |
| Collaboratore di Amministrazione | V | | | | | | | | | 0 | 0,434 | 0 |
| | VI | | | | | | | | | 0 | 0,384 | 0 |
| | VII | | | | | | | | | 0 | 0,357 | 0 |
| Operatore Tecnico | VI | | | | | | | | | 0 | 0,384 | 0 |
| | VII | | | | | | | | | 0 | 0,357 | 0 |
| | VIII | | | | | | | | | 0 | 0,331 | 0 |
| Operatore di amministrazione | VII | | | | | | | | | 0 | 0,357 | 0 |
| | VIII | | | | | | | | | 0 | 0,331 | 0 |
| Totale | | 3 | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 | 2 | 17 | | | 7,165 |

Nel 2020, Tabelle 23 da 1 a 3, si sono proseguite le attività di realizzazione del budget 2018, con 6 assunzioni concluse, 7 procedure in corso di espletamento e 10 ancora da avviare, queste ultime di fatto impedito dai limiti posti dalla normativa attuale sui fondi accessori.

Tabelle 23 - Reclutamento 2020. Stato di realizzazione del Piano 2018

23.1 – Assunzioni 2020 sul Piano 2018

| Procedure terminate | Profilo | Livello | Assunzioni 2020 su Budget 2018 | | | | |
|---------------------|----------------------------------|---------|--------------------------------|---------------|----------|--------|--------------|
| | | | Ordinarie | Cat. Protette | Totale | Valore | PO |
| | Ricercatore | III | | | | | |
| | Comma 2 | | 1 | | 1 | 0,438 | 0,438 |
| | 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 | 5 | 6 | | 2,145 |

23.2 – Procedure in corso sul Piano 2018

| Procedure in corso | Profilo | Livello | Procedure 2020 su Budget 2018 | | | | |
|--------------------|-----------------------|---------|-------------------------------|---------------|----------|--------|--------------|
| | | | Ordinarie | Cat. Protette | Totale | Valore | PO |
| | Dirigente II fascia | | 1 | | 1 | 1,1786 | 1,1786 |
| | Ricercatore | III | 2 | | 2 | 0,438 | 0,876 |
| | Tecnologo | III | 1 | | 1 | 0,46 | 0,46 |
| | Collaboratore Tecnico | VI | 3 | | 3 | 0,384 | 1,152 |
| | Totale | | 7 | 0 | 7 | | 3,666 |

23.3 – Autorizzazioni residue sul Piano 2018

| Procedure da avviare | Profilo | Livello | Assunzioni residue su budget 2018 | | | | |
|----------------------|----------------------------------|---------|-----------------------------------|---------------|-----------|--------|--------------|
| | | | Ordinarie | Cat. Protette | Totale | Valore | PO |
| | Collaboratore Tecnico | VI | 6 | | 6 | 0,384 | 2,304 |
| | Collaboratore di Amministrazione | VII | 4 | | 4 | 0,357 | 1,428 |
| | Totale | | 10 | 0 | 10 | | 3,732 |

La tabella 24 riassume invece lo stato di attuazione della programmazione 2019, approvata con il PTA 2019-2021, evidenziando anche qui le procedure già effettuate, ovvero attualmente in corso e, separatamente, quelle da avviare.

La realizzazione del Piano 2019, approvato nel mese di dicembre dello scorso anno, ha fortemente risentito dell'emergenza da SARS-CoV-2. Pertanto, alla data di redazione di questo Piano 2020-2022, si registrano solo le assunzioni del personale comma 2, in esito alla procedura conclusasi nel 2019.

Tabelle 24 – Reclutamento 2019. Stato di realizzazione del Piano 2019

24.1 - Assunzioni 2020 sul Piano 2019

| Procedure terminate | Profilo | Livello | Assunzioni 2020 su Budget 2019 | | | | |
|---------------------|---------------|---------|--------------------------------|---------------|----------|--------|--------------|
| | | | Ordinarie | Cat. Protette | Totale | Valore | PO |
| | Ricercatore | III | | | | | |
| | Comma 2 | | 6 | | 6 | 0,438 | 2,628 |
| | Totale | | 6 | 0 | 6 | | 2,628 |

24.2 - Procedure in corso sul Piano 2019

Non vi sono procedure in corso a valere sul budget 2019. Come appena ricordato, l'emergenza epidemiologica ha impedito l'avvio di nuove procedure nel primo semestre dell'anno.

24.3 - Autorizzazioni residue sul Piano 2019

Le posizioni relative alla programmazione del 2019, fatta esclusione per le assunzioni relative alla procedura riservata ex art. 20, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono in attesa di avvio.

| | Profilo | Livello | Assunzioni residue su budget 2019 | | | | |
|----------------------|----------------------------------|---------|-----------------------------------|---------------|----------|-----------|-------|
| | | | Ordinarie | Cat. Protette | Totale | Valore | PO |
| Procedure da avviare | Dirigente di ricerca | I | 1 | | 1 | 1 | 1 |
| | Primo ricercatore | II | 1 | | 1 | 0,682 | 0,682 |
| | Ricercatore | III | 6 | | 6 | 0,438 | 2,628 |
| | Tecnologo | III | 2 | | 2 | 0,46 | 0,92 |
| | Collaboratore Tecnico | VI | | 1 | 1 | 0,384 | 0,384 |
| | Operatore Tecnico | VIII | | 1 | 1 | 0,331 | 0,331 |
| | Funzionario di Amministrazione | V | 1 | 1 | 2 | 0,434 | 0,868 |
| | Collaboratore di Amministrazione | VII | | 1 | 1 | 0,357 | 0,357 |
| | Operatore di Amministrazione | VIII | | 1 | 1 | 0,331 | 0,331 |
| | Totale | | | 11 | 5 | 16 | |

24.3 bis - Autorizzazioni residue sul Piano 2019 – Articolo 15

| Articolo 15 CCNL 2002-2005 | Profilo | Livello | 2019 Triennio 2018-2020 | | | Candidati potenziali |
|----------------------------|-------------------|---------|----------------------------|--------|-------------|----------------------|
| | | | Unità | Valore | PO | Unità |
| | | | | | | |
| | Primo ricercatore | II | 5 | 0,244 | 1,22 | |
| | Totale | | 5 | | 1,22 | 0 |

24.3 ter - Autorizzazioni residue sul Piano 2019 – Articolo 54

| Progressione di livello nei profili art. 54 CCNL 98/01 | Profilo | Livello | 2019 Triennio 2018-2020 | | | Candidati potenziali |
|--|----------------------------------|---------|----------------------------|--------|--------------|----------------------|
| | | | Unità | Valore | PO | Unità |
| | Funzionario di amministrazione | IV | 1 | 0,038 | 0,038 | 1 |
| | Collaboratore Tecnico | IV | 4 | 0,038 | 0,152 | 12 |
| | Collaboratore Tecnico | V | 10 | 0,05 | 0,5 | 20 |
| | Collaboratore di Amministrazione | V | 1 | 0,05 | 0,05 | 3 |
| | Collaboratore di Amministrazione | VI | 1 | 0,027 | 0,027 | 3 |
| | Operatore Tecnico | VI | 1 | 0,027 | 0,027 | 5 |
| | Operatore Tecnico | VII | 2 | 0,052 | 0,104 | 3 |
| | Totale | | 20 | | 0,898 | 47 |

Tra le procedure 2019 che risultano in attesa di espletamento si trovano anche le progressioni ex art. 15 (Tab. 24.3 bis) e le progressioni di livello nei profili ex art. 54 (Tab. 24.3 ter), bloccate dalla mancata approvazione da parte del MEF e DFP dell'ipotesi di CCI, siglata dalle parti già il 21 marzo 2019.

1.2 - PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NEL TRIENNIO 2020-2022

1.2.1 - I CRITERI DELLA PROGRAMMAZIONE

La programmazione 2020-2022 è assunta rispettando i criteri di sostenibilità complessiva e di equilibrio del bilancio, non limitandosi al rispetto formale del limite di cui al quarto comma dell'art. 9, D.Lgs. 218/2016, ma basandosi da un lato sulla capacità di esprimere proposte progettuali nei contesti internazionali, in particolare europei (es. EURAMET) e, dall'altro, tenendo conto dei costi di funzionamento del campus.

L'attuale quadro normativo non pone vincoli nella programmazione *qualitativa* di personale. Compete all'Organo di indirizzo, il Consiglio di Amministrazione, la definizione del fabbisogno, nel rispetto dell'unico vincolo posto dal D.Lgs. 218/2016 e dall'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio (art.9, comma 1, del già citato D.Lgs. 218/2016).

Il Consiglio di Amministrazione intende attenersi ai seguenti principi:

- Adeguato presidio dei progetti strategici per l'Istituto;

- Potenziamento delle capacità e competitività scientifiche e tecniche attraverso un equilibrato ricorso al reclutamento esterno e all'offerta di opportunità di crescita per lo staff.
- Superamento delle carenze di personale tecnico e amministrativo assicurando l'ingresso stabile di nuove professionalità indispensabili al buon funzionamento dell'Istituto.
- Equilibrio tra il ringiovanimento del personale e la legittima aspettativa di opportunità di carriera per chi abbia conseguito risultati scientifici e tecnologici di pregio;
- Valorizzazione delle professionalità del personale tecnico e amministrativo mediante attivazione delle procedure di cui all'art. 54 CCNL 98/01 per la progressione di livello nei profili, compatibilmente con le risorse del fondo ex art. 90 del CCNL 2016/2018;
- Valorizzazione delle professionalità del personale ricercatore e tecnologo mediante attivazione delle procedure di cui all'art. 15 CCNL 2002-2005 per la progressione di livello nei profili.

Il Consiglio di Amministrazione esprime quale linea di indirizzo generale di procedere mediante assunzioni da graduatorie ovvero mediante nuovi concorsi, a seconda che esistano o meno graduatorie valide e coerenti con le specifiche esigenze di profili professionali.

Come detto INRiM intende procedere all'attivazione delle procedure di progressione di livello nei profili tecnici e amministrativi di cui all'art. 54 CCNL 98/01. Il numero delle posizioni attivabili di anno in anno è subordinato alle risorse disponibili da individuare, a decorrere dall'anno 2018, secondo i criteri di cui all'art. 90 del CCNL 2016-2018. Per l'anno 2020, tali risorse erano state provvisoriamente individuate in € 67.479 a cui aggiungere € 22.943 per oneri riflessi; tale determinazione, particolarmente complessa considerato che INRiM è nato il 01.01.2006 e l'art. 90 del CCNL fa riferimento a parametri di calcolo relativi ad anni precedenti la sua costituzione, è effettuata tenendo conto del costo effettivo e non in base al costo standard. Tale determinazione provvisoria è stata superata dalla nota ARAN 8618/2019 del 18.12.2019, la cui applicazione consente spazi decisamente più ampi all'Amministrazione.

Nell'ottica della valorizzazione del personale, dopo un'attesa durata un decennio, ciò consente di prevedere, oltre alla progressione già stabilita a valere sulla programmazione 2019, un'ulteriore progressione nel 2021, per la cui rappresentazione si rimanda alla successiva tabella 28-ter.

1.2.2 - 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 128 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, 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.

1.2.3 - 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, tra cui 1 Primo Ricercatore, 6 Ricercatori, 1 Tecnologo, 1 C.T.E.R liv. VI; e 1 Funzionario di Amministrazione liv. IV.

Ai sensi del comma 2 del citato art. 20, a cavallo tra il 2019 e il 2020 l'INRiM, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno e con indicazione della relativa copertura finanziaria, ha reclutato tramite procedura concorsuale riservata, 8 ricercatori. Non vi sono ulteriori previsioni di stabilizzazione ai sensi della normativa citata.

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 per il 2018 e di € 457.653 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 per il 2018 e di € 228.827 a decorrere dal 2019.

Inoltre, conformemente alle indicazioni dei Decreti ministeriali di assegnazione dei fondi, INRiM destina, entro il 2020, i fondi "ex-premiali", pari a 1,2 milioni di euro, al finanziamento delle stabilizzazioni.

1.2.4- Cessazioni dal servizio 2019-2021. Previsioni

Nelle tabelle che seguono, vengono espone le previsioni delle cessazioni dal servizio.

Tabella 25.1 - Cessazioni anno 2020 – previsionale

| N. Unità | Profilo/Livello | Data cessazione | Motivo |
|----------|-----------------------------------|-----------------|--|
| 1 | Dirigente Ricerca Liv. 1 Fascia 7 | 01/03/2020 | Raggiunti limiti di età |
| 1 | OPTec Liv. 6 | 01/06/2020 | Collocamento a riposo d'ufficio |
| 1 | Ricercatore Liv. 3 Fascia 7 | 01/07/2020 | Pensione di vecchiaia a seguito trattenimento in servizio per assenza requisiti contributivi |
| 1 | OPTec Liv. 6 | 01/10/2020 | Collocamento a riposo d'ufficio |
| 1 | CTER Liv. 4 | 01/11/2020 | Collocamento a riposo d'ufficio |
| 1 | CTER Liv. 6 | 01/12/2020 | Collocamento a riposo d'ufficio nel 2020 con rinuncia al preavviso |

Tabella 25.2 - Cessazioni anno 2021 – previsionale

| N. Unità | Profilo/Livello | Data cessazione | Motivo |
|----------|-------------------------------------|-----------------|---------------------------------|
| 1 | Primo Tecnologo – Liv. 2 Fascia 6 | 01/02/2021 | Collocamento a riposo d'ufficio |
| 1 | CAMM Liv. 5 | 01/09/2021 | Collocamento a riposo d'ufficio |
| 1 | Primo Ricercatore - Liv. 2 Fascia 7 | 01/11/2021 | Raggiunti limiti di età |

Tabella 25.3 - Cessazioni anno 2022 – previsionale

| N. Unità | Profilo/Livello | Data cessazione | Motivo |
|----------|-----------------|-----------------|---------------------------------|
| 1 | OPAMM Liv. 7 | 01/04/2022 | Collocamento a riposo d'ufficio |
| 1 | CAMM Liv. 5 | 01/04/2022 | Collocamento a riposo d'ufficio |

Gli effetti delle previsioni delle cessazioni dal servizio nel triennio 2019-2021 sui PO sono espone in dettaglio nella tabella 26.

Tutte le previsioni di cessazione, considerato che i punti organico liberati definiscono lo spazio del turnover, sono state calcolate prudenzialmente sulla base della normativa vigente. L'Istituto si attende in realtà

un numero di cessazioni maggiore, ma si è preferito rappresentare esclusivamente la situazione derivante da dati certi in possesso dell'Amministrazione.

Tabella 26 Cessazioni dal servizio 2020-2022. Spazio del Turnover

| Profilo | Livello | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|----------------------------------|---------|----------|----------|--------------|----------|----------|--------------|----------|----------|--------------|
| | | Unità | Standard | PO | Unità | Standard | PO | Unità | Standard | PO |
| Dirigente di ricerca | I | 1 | 1 | 1 | | 1 | 0 | | 1 | 0 |
| Primo ricercatore | II | | 0,682 | 0 | 1 | 0,682 | 0,682 | | 0,682 | 0 |
| Ricercatore | III | 1 | 0,438 | 0,438 | | 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 | 1 | 0,472 | 0,472 | | 0,472 | 0 | | 0,472 | 0 |
| | 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 | 2 | 0,384 | 0,768 | | 0,384 | 0 | | 0,384 | 0 |
| | VII | | 0,357 | 0 | | 0,357 | 0 | | 0,357 | 0 |
| | VIII | | 0,331 | 0 | | 0,331 | 0 | | 0,331 | 0 |
| Dirigente II fascia | | | 1,1786 | 0 | | 1,1786 | 0 | | 1,1786 | 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 | | 0,434 | 0 | 1 | 0,434 | 0,434 | 1 | 0,434 | 0,434 |
| | 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 | | 0,357 | 0 | 1 | 0,357 | 0,357 |
| | VIII | | 0,331 | 0 | | 0,331 | 0 | | 0,331 | 0 |
| Totale | | 6 | | 3,062 | 3 | | 1,645 | 2 | | 0,791 |

Tutte le previsioni di cessazione sono state calcolate sulla base della normativa vigente, pertanto una eventuale nuova definizione delle condizioni da parte del Governo potrebbe modificare i tempi necessari al raggiungimento dei requisiti pensionistici sia in termini di età che di contribuzione.

Si precisa inoltre che, le risorse derivanti dai risparmi per cessazioni potranno subire variazioni a seguito dell'eventuale applicazione di quanto disposto dal 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 DELLA PROGRAMMAZIONE AL 2020

Di seguito si rappresenta, attraverso una tabella sintetica, lo stato della programmazione attuale, che costituisce la base su cui si innesta la nuova programmazione 2020-2022. L'organico teorico al 31.12.2020, valore logico che sostituisce il concetto di dotazione organica, è pari a 258 unità di personale, per un valore, in PO, di 124,2202, corrispondenti a 15.724.786,68 euro.

TAVOLA SINTETICA - STATO DELLA PROGRAMMAZIONE AL 2020

| Profilo | Livello | Organico effettivo 31.12.2019 | Assunzioni 2020 | Procedure in corso | Autorizz. Residue | Posizioni categorie protette* | Reinquad. (artt. 15 e 54) | Cessazioni 2020 | Organico Teorico 31.12.2020 | Valore standard unitario | PO | Valore economico (€) |
|----------------------------------|---------|-------------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|-------------------------------|---------------------------|-----------------|-----------------------------|--------------------------|-----------------|----------------------|
| Dirigente I fascia | | - | - | | | | | | 0 | | 0 | - |
| Dirigente II fascia | | 1 | - | 1 | | | | | 2 | 1,1786 | 2,3572 | 298.393,23 |
| Dirigente di ricerca | I | 8 | - | | 1 | | | -1 | 8 | 1 | 8 | 1.012.704,00 |
| Primo ricercatore | II | 22 | - | | 1 | | 5 | | 28 | 0,682 | 19,096 | 2.417.324,45 |
| Ricercatore | III | 58 | 7 | 2 | 6 | | -5 | -1 | 67 | 0,438 | 29,346 | 3.714.851,45 |
| 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 | - | | | 12 | 0,46 | 5,52 | 698.765,76 |
| Collaboratore tecnico E.R. | IV | 27 | - | | | | 4 | -1 | 30 | 0,472 | 14,16 | 1.792.486,08 |
| Collaboratore tecnico E.R. | V | 11 | - | | | | 6 | | 17 | 0,434 | 7,378 | 933.966,26 |
| Collaboratore tecnico E.R. | VI | 28 | - | 3 | 6 | 1 | -10 | -1 | 27 | 0,384 | 10,368 | 1.312.464,38 |
| Operatore tecnico | VI | 7 | - | | | | 1 | -2 | 6 | 0,384 | 2,304 | 291.658,75 |
| Operatore tecnico | VII | 5 | - | | | | 0 | | 5 | 0,357 | 1,785 | 225.959,58 |
| Operatore tecnico | VIII | 4 | 1 | | | 1 | -1 | | 5 | 0,331 | 1,655 | 209.503,14 |
| Funzionario di amministrazione | IV | 3 | - | | | | 1 | | 4 | 0,472 | 1,888 | 238.998,14 |
| Funzionario di amministrazione | V | 7 | - | | 1 | 1 | -1 | | 8 | 0,434 | 3,472 | 439.513,54 |
| Collaboratore di amministrazione | V | 9 | - | | | | 1 | | 10 | 0,434 | 4,34 | 549.391,92 |
| Collaboratore di amministrazione | VI | 3 | - | | | | 0 | | 3 | 0,384 | 1,152 | 145.829,38 |
| Collaboratore di amministrazione | VII | 3 | 2 | | 4 | 1 | -1 | | 9 | 0,357 | 3,213 | 406.727,24 |
| Operatore di amministrazione | VII | 3 | - | | | | | | 3 | 0,357 | 1,071 | 135.575,75 |
| Operatore di amministrazione | VIII | | 2 | | | 1 | | | 3 | 0,331 | 0,993 | 125.701,88 |
| Totale | | 219 | 12 | 7 | 21 | 5 | 0 | -6 | 258 | | 124,2202 | 15.724.786,68 |

1.2.6 - LA PROGRAMMAZIONE 2020-2022

In base ai criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, l'Istituto intende procedere al reclutamento di personale come esplicitato nelle seguenti tabelle. Nelle tabelle sono inserite, per il loro impatto sui costi, anche le progressioni nei livelli.

1.2.6.1 – Programmazione 2020

Si evidenzia che la programmazione inserita con valore negativo, riduce le facoltà assunzionali approvate in esercizi precedenti. L'eliminazione dell'autorizzazione relativa ad una posizione di dirigente di ricerca (Tabella 27), è compensata dall'incremento di un'unità nelle autorizzazioni relativa alla medesima posizione ex art.15. La motivazione è legata alla considerazione che le immissioni di nuovo personale tipicamente sono realizzate al III livello, più raramente al II, e solo in motivati casi eccezionali al I, tenuto conto che la natura specialistica delle tematiche presidiate da INRiM limitano di fatto la mobilità ai livelli più evoluti, favorendo percorsi di carriera interni. Nello specifico. La posizione di dirigente di ricerca era stata inserita per consentire l'eventuale reclutamento a tempo indeterminato, per merito eccezionale, del Direttore scientifico. L'esigenza non si è manifestata e, pertanto, si elimina la corrispondente autorizzazione.

Il valore della programmazione 2020 risulta così pari a 378.877,88 euro leggermente al di sotto del turnover valutato, sempre a costo standard, 387.612,46 euro. In termini di PO, il 2020 assorbe 2,925 PO - dati dalla somma del valore delle nuove assunzioni per 2,289 PO e delle progressioni art.15, per 0,636 PO - al di sotto del turnover del medesimo anno previsto pari a 3,062 PO.

Tabella 27 – Reclutamento. Triennio 2020-2022 - Anno 2020

| Profilo | Livello | 2020 | | | 2020 | |
|----------------------------------|---------|--------------------|--------|--------------|----------|--------------|
| | | Triennio 2019-2021 | | | Unità | PO |
| | | Unità | Valore | PO | | |
| Dirigente II fascia | | | 1,1786 | | | 0 |
| Dirigente di ricerca | I | | 1 | 0 | -1 | -1 |
| Primo ricercatore | II | | 0,682 | 0 | | 0 |
| Ricercatore | III | 4 | 0,438 | 1,752 | 5 | 2,19 |
| Dirigente tecnologo | I | | 0,832 | 0 | | 0 |
| Primo Tecnologo | II | | 0,529 | 0 | | 0 |
| Tecnologo | III | | 0,46 | 0 | | 0 |
| Funzionario di amministrazione | IV | | 0,472 | 0 | | 0 |
| Funzionario di amministrazione | V | | 0,434 | 0 | | 0 |
| Collaboratore Tecnico | IV | | 0,472 | 0 | | 0 |
| Collaboratore Tecnico | V | | 0,434 | 0 | | 0 |
| Collaboratore Tecnico | VI | 1 | 0,384 | 0,384 | 2 | 0,768 |
| Collaboratore di Amministrazione | V | | 0,434 | 0 | | 0 |
| Collaboratore di Amministrazione | VI | | 0,384 | 0 | | 0 |
| Collaboratore di Amministrazione | VII | | 0,357 | 0 | | 0 |
| Operatore Tecnico | VI | | 0,384 | 0 | | 0 |
| Operatore Tecnico | VII | | 0,357 | 0 | | 0 |
| Operatore Tecnico | VIII | | 0,331 | 0 | 1 | 0,331 |
| Operatore di amministrazione | VII | | 0,357 | 0 | | 0 |
| Operatore di amministrazione | VIII | | 0,331 | 0 | | 0 |
| Totale | | 5 | | 2,136 | 7 | 2,289 |

Tabella 27 bis - Progressione di livello nei profili ex Art. 15 CCNL 2002-2005

| Profilo | Livello | 2020 | | | 2020 | |
|------------------------|---------|--------------------|--------|--------------|----------|--------------|
| | | Triennio 2019-2021 | | | Unità | PO |
| | | Unità | Valore | PO | | |
| Dirigente di Ricerca | I | | | | | |
| Art. 15 CCNL 2002-2005 | | 1 | 0,318 | 0,318 | 2 | 0,636 |
| Totale | | 1 | | 0,318 | 2 | 0,636 |

Tabella 27 ter - Progressione di livello nei profili ex art. 54 CCNL 98/01

Nel 2020, conformemente alla disciplina dettata dal CCNL, non sono previste.

| | | |
|--------------|---------------|--------------|
| 2,454 | TOTALE | 2,925 |
|--------------|---------------|--------------|

Il valore in PO della programmazione 2020 si incrementa così dai 2,454 PO della programmazione 2019-2021 ai 2,925 della programmazione 2020-2022, incremento fondamentalmente legato alla previsione di un CTER e un OPTEC aggiuntivi per il supporto tecnico ai servizi del Campus.

1.2.6.2 – Programmazione 2021

La programmazione del 2021 viene mantenuta immutata rispetto quella presentata nel PTA 2019-2021, tanto per il reclutamento ordinario (Tabella 28), tanto per le procedure ex art. 15 (Tabella 28 bis).

Tabella 28 – Reclutamento. Triennio 2020-2022 - Anno 2021

| Profilo | Livello | 2021 | | | 2021 | |
|----------------------------------|---------|--------------------|-----------------|--------------|----------|--------------|
| | | Triennio 2019-2021 | | | Unità | PO |
| | | Unità | Valore Standard | PO | | |
| Dirigente II fascia | | | 1,1786 | | | 0 |
| Dirigente di ricerca | I | | 1 | 0 | | 0 |
| Primo ricercatore | II | | 0,682 | 0 | | 0 |
| Ricercatore | III | 2 | 0,438 | 0,876 | 2 | 0,876 |
| Dirigente tecnologo | I | | 0,832 | 0 | | 0 |
| Primo Tecnologo | II | | 0,529 | 0 | | 0 |
| Tecnologo | III | 1 | 0,46 | 0,46 | 1 | 0,46 |
| Funzionario di amministrazione | IV | | 0,472 | 0 | | 0 |
| Funzionario di amministrazione | V | | 0,434 | 0 | | 0 |
| Collaboratore Tecnico | IV | | 0,472 | 0 | | 0 |
| Collaboratore Tecnico | V | | 0,434 | 0 | | 0 |
| Collaboratore Tecnico | VI | 2 | 0,384 | 0,768 | 2 | 0,768 |
| Collaboratore di Amministrazione | V | | 0,434 | 0 | | 0 |
| Collaboratore di Amministrazione | VI | | 0,384 | 0 | | 0 |
| Collaboratore di Amministrazione | VII | | 0,357 | 0 | | 0 |
| Operatore Tecnico | VI | | 0,384 | 0 | | 0 |
| Operatore Tecnico | VII | | 0,357 | 0 | | 0 |
| Operatore Tecnico | VIII | 1 | 0,331 | 0,331 | 1 | 0,331 |
| Operatore di amministrazione | VII | | 0,357 | 0 | | 0 |
| Operatore di amministrazione | VIII | | 0,331 | 0 | | 0 |
| Totale | | 6 | | 2,435 | 6 | 2,435 |

Tabella 28 bis - Progressione di livello nei profili ex Art. 15 CCNL 2002-2005

| Profilo | Livello | 2021 | | | 2021 | |
|------------------------|---------|--------------------|-----------------|--------------|----------|--------------|
| | | Triennio 2019-2021 | | | Unità | PO |
| | | Unità | Valore Standard | PO | | |
| Primo ricercatore | II | | | | | |
| Art. 15 CCNL 2002-2005 | | 1 | 0,244 | 0,244 | 1 | 0,244 |
| Dirigente Tecnologo | I | | | | | |
| Art. 15 CCNL 2002-2005 | | 1 | 0,303 | 0,303 | 1 | 0,303 |
| Primo Tecnologo | | | | | | |
| Art. 15 CCNL 2002-2005 | | 1 | 0,069 | 0,069 | 1 | 0,069 |
| Totale | | 3 | | 0,616 | 3 | 0,616 |

Come detto *supra*, paragrafo 6.2.1, INRiM intende procedere all'attivazione delle procedure di progressione di livello nei profili tecnici e amministrativi di cui all'art. 54 CCNL 98/01. Il numero delle posizioni attivabili di anno in anno è subordinato alle risorse disponibili da individuare, a decorrere dall'anno 2018, secondo i criteri di cui all'art. 90 del CCNL 2016-2018. Per l'anno 2020, tali risorse erano state provvisoriamente individuate e certificate dal Collegio dei Revisori in corrispondenza alla sigla dell'ipotesi di CCI 2017-2018, avvenuta il 21 marzo 2019. Successivamente tale determinazione è stata superata dalla nota ARAN 8618/2019 del 18.12.2019, la cui applicazione consente spazi decisamente più ampi all'Amministrazione.

Nell'ottica della valorizzazione del personale, dopo un'attesa durata un decennio, ciò consente di prevedere, accanto alla progressione definita nell'ambito della programmazione 2019, un'ulteriore progressione nel 2021, di seguito rappresentata nella tabella 28-ter.

Tabella 28 ter - Progressione di livello nei profili ex art. 54 CCNL 98/01

| Profilo | Livello | 2021 | | | 2021 | | Candidati potenziali |
|----------------------------------|---------|--------------------|-----------------|----------|-----------|--------------|----------------------|
| | | Triennio 2019-2021 | | | Unità | PO | |
| | | Unità | Valore Standard | PO | | | |
| Funzionario di amministrazione | IV | | 0,038 | 0 | 1 | 0,038 | 3 |
| Collaboratore Tecnico | IV | | 0,038 | 0 | 3 | 0,114 | 7 |
| Collaboratore Tecnico | V | | 0,05 | 0 | 5 | 0,25 | 10 |
| Collaboratore di Amministrazione | V | | 0,05 | 0 | 1 | 0,05 | 2 |
| Collaboratore di Amministrazione | VI | | 0,027 | 0 | 1 | 0,027 | 2 |
| Operatore Tecnico | VI | | 0,027 | 0 | 2 | 0,054 | 4 |
| Operatore Tecnico | VII | | 0,052 | 0 | 1 | 0,052 | 1 |
| Totale | | 0 | | 0 | 14 | 0,585 | 29 |

| | | |
|--------------|---------------|--------------|
| 3,051 | TOTALE | 3,636 |
|--------------|---------------|--------------|

Il valore dei PO assorbiti passa così dai 3,051 previsti dalla programmazione 2019-2021 ai 3,636, con ciò però consentendo un importante recupero per il personale tecnico-amministrativo, che ha visto il proprio sviluppo di carriera bloccato per oltre un decennio.

1.2.6.3 – Programmazione 2022

La programmazione relativa al 2022, che non ha termini di raffronto nella precedente programmazione triennale, si limita a prevedere il reclutamento di due unità di personale nel profilo di tecnologo. 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 un maggior spazio al turnover, consentendo l'inserimento di ulteriori posizioni, ovvero opportunità di carriera. Inoltre la previsione del DL Rilancio, che assegna 45 milioni di euro aggiuntivi agli EPR vigilati MUR ripartiti secondo i criteri del FOE, consentirà ad INRiM di contare su circa 6,3 PO aggiuntivi che, di nuovo, daranno spazi ulteriori per lo sviluppo della metrologia nel nostro Paese.

Tabella 29 – Reclutamento. Triennio 2020-2022 - Anno 2022

| Profilo | Livello | 2022 | | |
|----------------------------------|---------|----------|-----------------|-------------|
| | | Unità | Valore Standard | PO |
| Dirigente | II | | 1,1786 | |
| Dirigente di ricerca | I | | 1 | 0 |
| Primo ricercatore | II | | 0,682 | 0 |
| Ricercatore | III | | 0,438 | 0 |
| Dirigente tecnologo | I | | 0,832 | 0 |
| Primo Tecnologo | II | | 0,529 | 0 |
| Tecnologo | III | 2 | 0,46 | 0,92 |
| Funzionario di amministrazione | IV | | 0,472 | 0 |
| Funzionario di amministrazione | V | | 0,434 | 0 |
| Collaboratore Tecnico | IV | | 0,472 | 0 |
| Collaboratore Tecnico | V | | 0,434 | 0 |
| Collaboratore Tecnico | VI | | 0,384 | 0 |
| Collaboratore di Amministrazione | V | | 0,434 | 0 |
| Collaboratore di Amministrazione | VI | | 0,384 | 0 |
| Collaboratore di Amministrazione | VII | | 0,357 | 0 |
| Operatore Tecnico | VI | | 0,384 | 0 |
| Operatore Tecnico | VII | | 0,357 | 0 |
| Operatore Tecnico | VIII | | 0,331 | 0 |
| Operatore di amministrazione | VII | | 0,357 | 0 |
| Operatore di amministrazione | VIII | | 0,331 | 0 |
| Totale | | 2 | | 0,92 |

1.2.7 Incidenza economica del Piano

Il Piano 2020-2022 si pone in continuità con i Piani degli ultimi due anni, mantenendo la scelta strategica di incrementare la capacità di presidio tecnico-scientifico sulle varie aree tematiche della metrologia, con attenzione agli sviluppi più innovativi e di frontiera, al servizio della ricerca e del sistema economico del Paese. Ciò si traduce nel mantenimento di una, razionale e sostenibile, espansione dell'organico che, cominciata con la programmazione 2018 ha trovato la sua prosecuzione nel 2019 e, ora, nel 2020. Si è dato anche spazio alla valorizzazione del personale, consentendo sviluppi di carriera, sempre nell'ottica del riconoscimento del merito. Il 2020, unico anno ad effettiva valenza autorizzativa, rimane al di sotto del turnover, nell'anno pari a 3,062 PO, assorbendo 2,925 PO, dati dalla somma delle nuove assunzioni per 2,289 PO e delle progressioni art.15 per 0,636 PO.

Nel triennio 2020-2022 l'assorbimento complessivo di PO è pari a 7,481 7,575 (10,358 nel 2019-2021), dato dalla somma delle nuove assunzioni, pari a 5,644 PO (8,78 nel 2019-2021), con l'assorbimento di risorse per le progressioni nei livelli ex art. 15 per 1,252 PO (0,732 nel 2019-2021) ed ex art. 54 per 0,585 PO (0,846 nel 2019-2021). Date le cessazioni previste con carattere di certezza, pari nel triennio a 5,498 PO (2,766 nel 2019-2021), nel triennio l'assorbimento netto di punti organico si incrementa di 1,983 unità. Tale incremento, puramente prospettico, deve essere valutato alla luce dello scenario atteso, con un numero di cessazioni effettive sensibilmente superiore e un incremento dei PO complessivi a disposizione a seguito dell'incremento del FOE previsto per il 2021 dall'art. 238, secondo comma, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con Legge 17 luglio 2020, n. 77.

L'organico teorico, risultante dalla programmazione 2020, nella sua articolazione risulta essere pari a 265 unità (264 nel 2019) per complessivi 127,2092 punti organico (127,3902 nel 2019), corrispondenti ad un valore economico standard di 16.103.158,21 euro (16.126.070,64 nel 2019). Con questo valore l'indicatore di incidenza di costo del personale sulla media dei ricavi dell'ultimo triennio passa dal 45,20% del 2020 al 53,13% (50,24% nel 2019), saldamente al di sotto del limite massimo dell'80%. Nel biennio 2021-2022, il reclutamento, al netto delle cessazioni certe, arriva a 268 unità. I punti organico al termine del triennio, tenuto conto delle progressioni di carriera, sono pari a 129,3032 punti (126,5632 nel 2021), il costo si assesta sui 16.368.233,48 euro (16.021.382,36 nel 2021) e l'incidenza diviene pari al 54,0% (49,91% nel 2021).

Tabella 30 – Organico teorico 2020

| Profilo | Livello | Organico Teorico 31.12.2019 | Posizioni su budget 2020 | art.15 | art.54 | Cessazioni 2020 | Organico Teorico 31.12.2020 | Valore standard unitario | PO | Valore economico (€) |
|----------------------------------|---------|--------------------------------|-----------------------------|----------|----------|--------------------|--------------------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------------|
| Dirigente | I | - | | | | | - | | - | |
| Dirigente | II | 2 | | | | | 2 | 1,1786 | 2,3572 | 298.393,23 |
| Dirigente di ricerca | I | 9 | -1 | 2 | | -1 | 9 | 1 | 9 | 1.139.292,00 |
| Primo ricercatore | II | 23 | | 3 | | | 26 | 0,682 | 17,732 | 2.244.658,42 |
| Ricercatore | III | 73 | 5 | -5 | | -1 | 72 | 0,438 | 31,536 | 3.992.079,17 |
| 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 | 12 | | | | | 12 | 0,46 | 5,52 | 698.765,76 |
| Collaboratore tecnico E.R. | IV | 27 | | | 4 | -1 | 30 | 0,472 | 14,16 | 1.792.486,08 |
| Collaboratore tecnico E.R. | V | 11 | | | 6 | | 17 | 0,434 | 7,378 | 933.966,26 |
| Collaboratore tecnico E.R. | VI | 38 | 2 | | -10 | -1 | 29 | 0,384 | 11,136 | 1.409.683,97 |
| Operatore tecnico | VI | 7 | | | 1 | -2 | 6 | 0,384 | 2,304 | 291.658,75 |
| Operatore tecnico | VII | 5 | | | 1 | | 6 | 0,357 | 2,142 | 271.151,50 |
| Operatore tecnico | VIII | 6 | 1 | | -2 | | 5 | 0,331 | 1,655 | 209.503,14 |
| Funzionario di amministrazione | IV | 4 | | | 1 | | 5 | 0,472 | 2,36 | 298.747,68 |
| Funzionario di amministrazione | V | 8 | | | -1 | | 7 | 0,434 | 3,038 | 384.574,34 |
| Collaboratore di amministrazione | V | 9 | | | 1 | | 10 | 0,434 | 4,34 | 549.391,92 |
| Collaboratore di amministrazione | VI | 3 | | | 0 | | 3 | 0,384 | 1,152 | 145.829,38 |
| Collaboratore di amministrazione | VII | 10 | | | -1 | | 9 | 0,357 | 3,213 | 406.727,24 |
| Operatore di amministrazione | VII | 3 | | | | | 3 | 0,357 | 1,071 | 135.575,75 |
| Operatore di amministrazione | VIII | 3 | | | | | 3 | 0,331 | 0,993 | 125.701,88 |
| Totale | | 264 | 7 | 0 | 0 | -6 | 265 | | 127,2092 | 16.103.158,21 |

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato, come già precedentemente illustrato, al 31 dicembre 2019 si registrava la presenza di 6 posizioni a tempo determinato (1 ricercatore III livello, 1 tecnologo terzo livello, 1 funzionario di amministrazione di quarto livello, e 3 collaboratori di amministrazione di settimo livello), essenziali per il supporto diretto ed indiretto alle attività progettuali dell'Ente e per la sua crescita e potenziamento.

Tabella 31 – Organico Teorico 2022

| Profilo | Livello | Organico Teorico 31.12.2020 | Posizioni su budget 2021 | 2021 art.15 | 2021 art.54 | Posizioni su budget 2022 | 2022 art.15 | Cessazioni 21-22 | Organico Teorico 31.12.2022 | Valore standard unitario | PO | Valore economico (€) |
|----------------------------------|---------|-----------------------------|--------------------------|-------------|-------------|--------------------------|-------------|------------------|-----------------------------|--------------------------|-----------------|----------------------|
| Dirigente | I | - | | | | | | | - | | - | |
| Dirigente | 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 | 26 | | 1 | | | | -1 | 26 | 0,682 | 17,732 | 2.244.658,42 |
| Ricercatore | III | 72 | 2 | -1 | | | | | 73 | 0,438 | 31,974 | 4.047.524,71 |
| Dirigente tecnologo | I | 1 | | 1 | | | | | 2 | 0,832 | 1,664 | 210.642,43 |
| Primo tecnologo | II | 10 | | 0 | | | | -1 | 9 | 0,529 | 4,761 | 602.685,47 |
| Tecnologo | III | 12 | 1 | -1 | | 2 | | | 14 | 0,46 | 6,44 | 815.226,72 |
| Collaboratore tecnico E.R. | IV | 30 | | | 3 | | | | 33 | 0,472 | 15,576 | 1.971.734,69 |
| Collaboratore tecnico E.R. | V | 17 | | | 2 | | | | 19 | 0,434 | 8,246 | 1.043.844,65 |
| Collaboratore tecnico E.R. | VI | 29 | 2 | | -5 | | | | 26 | 0,384 | 9,984 | 1.263.854,59 |
| Operatore tecnico | VI | 6 | | | 2 | | | | 8 | 0,384 | 3,072 | 388.878,34 |
| Operatore tecnico | VII | 6 | | | -1 | | | | 5 | 0,357 | 1,785 | 225.959,58 |
| Operatore tecnico | VIII | 5 | 1 | | -1 | | | | 5 | 0,331 | 1,655 | 209.503,14 |
| Funzionario di amministrazione | IV | 5 | | | 1 | | | | 6 | 0,472 | 2,832 | 358.497,22 |
| Funzionario di amministrazione | V | 7 | | | -1 | | | | 6 | 0,434 | 2,604 | 329.635,15 |
| Collaboratore di amministrazione | V | 10 | | | 1 | | | -2 | 9 | 0,434 | 3,906 | 494.452,73 |
| Collaboratore di amministrazione | VI | 3 | | | 0 | | | | 3 | 0,384 | 1,152 | 145.829,38 |
| Collaboratore di amministrazione | VII | 9 | | | -1 | | | | 8 | 0,357 | 2,856 | 361.535,33 |
| Operatore di amministrazione | VII | 3 | | | | | | -1 | 2 | 0,357 | 0,714 | 90.383,83 |
| Operatore di amministrazione | VIII | 3 | | | | | | | 3 | 0,331 | 0,993 | 125.701,88 |
| Totale | | 265 | 6 | 0 | 0 | 2 | 0 | -5 | 268 | | 129.3032 | 16.368.233,48 |