

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 – 2025

1.1 – STRUTTURA E SITUAZIONE DEL PERSONALE

1.1.1 INTRODUZIONE

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

Per INRiM il 2018 è quindi l'anno del primo programma strategico di crescita, nel cui solco - con ulteriori 23 unità di personale - si è posta la programmazione dell'anno appena trascorso, assistita da una serie di finanziamenti specifici di cui si dirà oltre, e in cui si pone anche questo Piano che, sostanzialmente, conferma la programmazione dell'anno precedente limitandosi a modificarne la composizione – tenuto conto delle crescenti esigenze di gestione infrastrutturale – e vi aggiunge un imponente programma di valorizzazione del personale. Anche in questo caso per la realizzazione della parte più corposa del programma, i passaggi al II livello del personale di ricerca, l'Istituto si avvale dei finanziamenti ad hoc previsti dalla legge di bilancio 2022, di cui si avrà modo di dire oltre.

Il mantenimento di una strategia di crescita - organizzativa ed operativa - che nel 2023 vedrà l'apertura di due nuove sedi, al Centro e al Sud Italia, è dovuto non solo al semplice permanere delle ragioni macroeconomiche alla base del percorso intrapreso ma al loro rafforzamento, legato a nuove condizioni - da un lato "micro" e dall'altro contingenti - che confermano la validità delle scelte e consentono, meglio richiedono, un ulteriore investimento nello sviluppo delle attività e, quindi, nel primo degli *asset* che creano nuova conoscenza, le persone.

Lo scenario di medio-lungo periodo in cui si pone la programmazione annuale è il medesimo e, quindi, si confermano le considerazioni già espresse nel Piano 2022. Così è per l'avvio del nuovo programma di metrologia, la *European Partnership on Metrology* (EPM), che richiede al Paese l'incremento della capacità operativa metrologica e su cui il Ministero dell'Università e della Ricerca ci garantisce un forte appoggio. Nel quadro dell'EPM l'Istituto è chiamato a contribuire in misura sensibilmente superiore rispetto a quanto richiesto dal programma precedente, EMPIR. Incremento che si inquadra nella strategia di *phasing out* della metrologia europea dal regime, protetto, dell'art. 185 del Trattato dell'Unione europea, di cui l'EPM costituisce l'ultimo programma. Il che significa che, nell'arco temporale della sua realizzazione - meno di un decennio - INRiM deve ripensare profondamente le sue dinamiche di funzionamento, guadagnandosi progressivamente un – significativo - grado di autonomia finanziaria. Ulteriore elemento di scenario è costituito dal PNRR, che ha coinvolto l'Istituto in uno sforzo di potenziamento della ricerca e dell'innovazione giunto ora alla sua fase realizzativa, che aggiunge ulteriori sfide. In questo contesto, inimmaginabile solo pochi anni fa, divengono ancor più centrali le risorse straordinarie destinate al reclutamento e alla valorizzazione del personale, che ci parlano della credibilità conquistata e consentono all'Istituto di affrontare con nuova capacità il futuro, pur accettando il carico di entropia legato a percorsi di crescita che, sfruttando opportunità singolari, si allontanano da modelli ordinati e progressivi.

A livello micro, dobbiamo rilevare le condizioni abilitanti che INRiM ha saputo costruire in questi anni. Il lungo e articolato percorso di definizione della *Vision* decennale, nuova ed innovativa, che ci ha consentito non solo di dotarci di un approccio strategico, ma anche di interrogarci criticamente su ciò che facciamo - si pensi allo sviluppo dei *key performance indicator (KPI)*, iniziativa che pone INRiM al livello dei principali Istituti internazionali – di una capacità di immaginare e precorrere il futuro, di essere motore del cambiamento e dell'innovazione. Fondamentale, poi, la *capacità realizzativa* dell'Istituto, sconosciuta nel passato e che con questo Piano ci si pone l'obiettivo di rendere sostenibile, che consente di costruire nuove progettualità ed assumere impegni e responsabilità crescenti.

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

Di nuovo, leggiamo questo Piano con l'attenzione che merita, ma da guardare in trasparenza. Qui non si parla solo di numeri, ma del futuro e del ruolo che in quel futuro vogliamo avere.

I dati rappresentati in questo Piano sono aggiornati al 1° febbraio 2023.

1.1.2 SOSTENIBILITÀ DEL COSTO DEL PERSONALE E DEFINIZIONE DEL PUNTO ORGANICO

Lo sviluppo delle risorse umane è sottoposto ad un vincolo di sostenibilità finanziaria. Ai sensi dell'art. 9, comma 2, del Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, attuativo della legge 124/2015, negli Enti Pubblici di Ricerca l'indicatore del limite massimo alle spese di personale, calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell'*ultimo* triennio non può superare l'ottanta per cento. Il triennio di riferimento dipende, concretamente, dalla tempistica con cui il Piano viene adottato. Quando, come in passato, il Piano veniva adottato nella seconda parte dell'anno, l'avvenuta approvazione del bilancio dell'esercizio precedente consentiva di considerare effettivamente l'ultimo triennio appena trascorso. Quando invece, come negli ultimi due esercizi, il Piano viene adottato - come fisiologico per gli atti di programmazione annuali - all'inizio dell'esercizio, il riferimento diviene necessariamente l'ultimo triennio disponibile, quello cioè computato a partire, a ritroso, dall'ultimo bilancio approvato. In questo senso si noti che, poiché a regime il Piano del Fabbisogno verrà approvato insieme al Piano Triennale delle Attività di cui è parte, nel mese di dicembre dell'anno precedente, il riferimento ai dati di bilancio del penultimo esercizio - l'ultimo chiuso diverrà la norma. Dal punto di vista pratico, quanto detto chiarisce il motivo per cui il calcolo dell'indicatore di sostenibilità di questo Piano sia basato sui valori del triennio 2019-2021. Da segnalare, in ogni caso, che non si rilevano elementi che mettano a rischio il superamento del limite di legge nella gestione 2022, il cui bilancio è in corso di redazione al momento della stesura di questo Piano e che evidenzia un valore dei ricavi in significativo aumento¹.

Tabella 16.1 – Indicatore di sostenibilità 2022 (art. 9, secondo comma, D.Lgs. 218/2016)

	2019	2020	2021
Totale Ricavi	27.278.091	27.371.386	35.347.643
Media Ricavi nel triennio	29.999.040		
Costo del personale a carico del contributo ordinario 2021	14.484.747		
Costo del personale 2020/ Media Ricavi nel triennio	48,28%		

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.

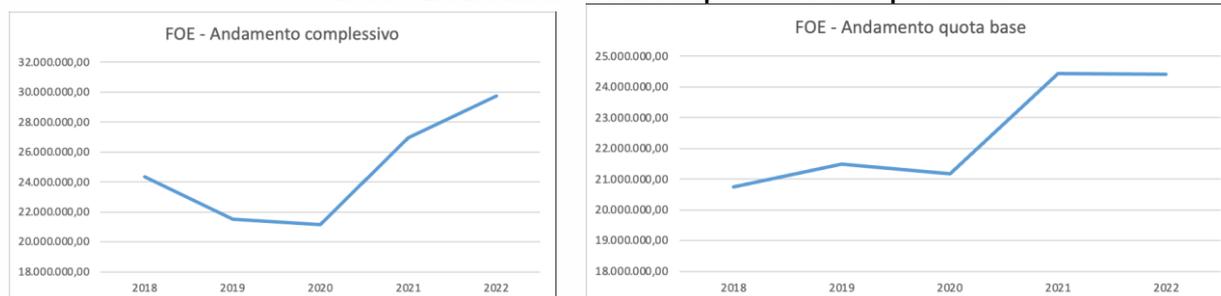
INRiM dal 2018, primo tra gli Enti pubblici di ricerca italiani, ha adottato la contabilità economica, pertanto i dati forniti a partire dal medesimo esercizio rappresentano le grandezze economiche corrispondenti a quelle finanziarie cui fa riferimento la normativa. Nello specifico, per la categoria "Entrate" viene fornito il dato dei

¹ Il bilancio 2023, in corso di approvazione, evidenzia ricavi - al netto delle poste tecniche legate alla transizione di sistema contabile - pari a 39.110.734 euro, in incremento del 10,6% rispetto il 2021. Il valore medio del triennio 2020-2022 si attesterebbe così a 33.943.254 euro, in incremento di oltre il 13% rispetto il triennio 2019-2022.

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. L'indicatore, ormai da oltre un triennio integralmente basato su valori economici, ha acquistato significatività anche per l'analisi dell'andamento.

Nel 2021 il livello dei ricavi, **considerati al netto delle poste tecniche legate alla transizione di sistema contabile**, si presenta in decisa ripresa rispetto alla flessione registrata nel biennio 2019-2020, ritornando non solo a superare la soglia dei 30 milioni, ma anche il livello - un picco - delle entrate registrate nel 2014, fermo a 34,5 milioni, raggiungendo così un valore da considerarsi significativo. Nel medio periodo ci si attende che i valori dei ricavi si stabilizzino attorno a questo livello, tenuto conto che è il frutto di un rilevante incremento, circa il 27%, del contributo ordinario, legato in particolare ai finanziamenti ottenuti per il reclutamento, destinati a stabilizzazioni e giovani ricercatori, che si aggiunge alle risorse attribuite sulle quote a valenza internazionale per la partecipazione al nuovo programma metrologico europeo *European Partnership on Metrology* (EPM).

Grafici 1 e 2: Andamento FOE: complessivo e sola quota base



Merita una segnalazione anche l'incremento registrato nelle entrate commerciali, meno significativo in valore assoluto ma di rilievo relativo, circa il 40%, che porta al pieno recupero della flessione registrata nel periodo Covid. L'incremento dei ricavi 2021, incidendo positivamente sulla media del triennio, determina una, pur modesta, riduzione dell'incidenza del costo del personale, nonostante l'aumento del 3,4% di quest'ultimo nel 2021.

L'andamento del rapporto è rappresentato di seguito, 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%
2022**	48,28%

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

** *Per queste annualità l'indice è calcolato con riferimento al triennio chiuso con l'esercizio precedente a quello di riferimento.*

Si noti che il 2023 vedrà un rilevante incremento del costo del personale, legato al programma di reclutamento – chiuso a novembre 2022 - attuato con le stabilizzazioni finanziate sulle risorse di cui al decreto MUR n. 614 del 19 maggio 2021, attuativo del comma 541 dell'art.1 della L. 30 dicembre 2020, n.178, e all'assunzione dei “giovani ricercatori” a valere sulle risorse di cui al DM 29.10.2020 n.802, coperte integralmente da specifici finanziamenti. Il costo del personale è previsto in progressivo ulteriore aumento per la, pur ancora parziale, attuazione del programma di potenziamento della struttura tecnica ed amministrativa dell'Ente, cui si aggiungono gli effetti degli aumenti stipendiali legati alla chiusura del CCNL 2019-2021 e quelli legati al programma straordinario di valorizzazione del personale di ricerca, previsto dall'art.1, comma 310, lett.b, della legge 30 dicembre 2021, n.234, assistito da un finanziamento dedicato. Il finanziamento, originariamente legato dalla normativa alla riforma dell'ordinamento professionale e alla conseguente – prevista - messa a

esaurimento dei III livelli, è rimasto a lungo bloccato per lo stallo della riforma. L'ostacolo è stato superato con la modifica introdotta dall' art. 1, comma 573, della L. 29 dicembre 2022, n. 197 che, a decorrere dal 1° gennaio 2023, ha eliminato il legame con la riforma. In tale contesto il contributo INRiM per il 2022 è stato determinato, in attuazione del successivo comma 574, proporzionalmente alla quota FOE in 765.760 euro con decreto direttoriale n. 1156 del 25 gennaio 2023, quindi con una tempistica incompatibile con il finanziamento delle progressioni nell'anno di competenza e, pertanto, acquisito al bilancio. Il contributo a regime ci si attende sia invece legato al numero di unità di personale di III livello presenti alla data di approvazione della normativa. Si segnala che se il contributo fosse definitivamente confermato in un intorno del valore 2022, l'indicatore *costo del personale/ricavi* si situerebbe nell'intervallo 50-60%, avvicinandosi ad uno piuttosto che all'altro estremo in dipendenza dal valore effettivo dei ricavi di esercizio. L'incidenza del costo del personale *sul solo contributo ordinario* che, pur priva di valenza normativa, costituisce un riferimento tradizionale per ragionare sulla sostenibilità di bilancio, escludendo dal calcolo le quote di ricavo riconosciute a fronte di progettualità, dal 68% del 2021 nel 2023 – sempre sulla base delle ipotesi evidenziate – è atteso in un intorno dell'80%.

In sintesi, pur in un quadro di rilevante incremento del personale e dei relativi costi, l'incidenza del costo del personale sulla media dei ricavi rimane ampiamente sotto il valore limite dell'80%. Tale valore, sebbene lontano dai limiti di legge, è da ritenersi invece vicino ai limiti di sostenibilità fisiologica, come segnalato anche dal progressivo avvicinamento all'80% dell'incidenza dei costi del personale sul contributo ordinario.

Si ricordi, infatti, che il valore segnaletico dell'indicatore limite individuato dal secondo comma dell'art. 9 del D.Lgs. 218/16 è tecnicamente discutibile e, fondamentalmente, poco rilevante. La verifica della sostenibilità economica del fabbisogno di personale richiede un, più complesso, esame dell'effettiva situazione di equilibrio economico dell'Istituto, legata all'assetto complessivo della gestione. Da questo punto di vista il ruolo degli ammortamenti nella definizione degli equilibri della gestione, legato al modello istituzionale, meriterebbe un'attenta riflessione da parte delle Amministrazioni vigilanti.

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

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

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

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

1.1.3 ORGANICO DI FATTO ED ORGANICO DI DIRITTO

Dopo un biennio, il 2020-2021, in cui il reclutamento - prima a causa dell'emergenza pandemica, poi per l'incertezza sulle risorse a disposizione - ha conosciuto una fase di rallentamento rispetto ai piani, nel 2022 si è assistito alla realizzazione di una parte rilevante del fabbisogno approvato.

Le assunzioni registrate nel 2022 (Tabella 22) sono state 33, 17 delle quali attuate attraverso le procedure di stabilizzazione ex art. 20, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, tutte relative a personale di ricerca (14 ricercatori e 3 tecnologi) e, per un'unità di personale amministrativo, attraverso la stabilizzazione ex art. 20, comma 1. Le stabilizzazioni sono effettuate - a norma del Decreto MUR n. 614 del 19 maggio 2021, attuativo del comma 541 dell'art.1 della L. 30 dicembre 2020, n.178 - in deroga al Piano del fabbisogno 2021-2023². Le ulteriori assunzioni sono relative a 4 ricercatori e 5 tecnologi assunti in attuazione del programma "Giovani ricercatori" di cui al DM 29.10.2020 n.802³, cui si aggiungono 3 collaboratori tecnici, due destinati all'Area *Research & Knowledge Transfer* (R&KT) e uno all'Area *Management & Service* (M&S), ed un funzionario. Nel 2022 si sono avviate e concluse le procedure di progressione economica nei profili di cui all'art. 53 CCNL 1998-2001 per complessive 26 posizioni; concluse anche le 2 progressioni di cui all'art. 15 del CCNL 2002-2005 avviate nel 2021 relative al profilo tecnologo (1 dirigente e 1 primo tecnologo), mentre sono ancora in corso di svolgimento le analoghe procedure per il profilo ricercatore (2 dirigenti e 6 primi ricercatori).

L'andamento dell'organico effettivo (organico di fatto), ovvero il personale a tempo indeterminato effettivamente in servizio nel periodo 2013-2022 è rappresentato nella tabella 18. I dati sono riferiti al 31.12 di ciascun esercizio.

Tabella 18 – Organico di fatto. Personale a tempo indeterminato

(Dati riferiti al 31.12)

Profilo	Livello	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Dirigente amministrativo	I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	II	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
Dirigente di ricerca	I	10	8	7	8	7	8	8	7	6	6
Primo ricercatore	II	22	21	21	19	19	23	22	22	21	21
Ricercatore	III	51	50	47	51	52	54	58	67	71	89
Dirigente tecnologo	I	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
Primo tecnologo	II	8	7	7	8	8	9	10	10	10	8
Tecnologo	III	6	5	5	5	7	8	9	9	13	21
Collaboratore tecnico E.R.	IV	32	30	28	27	26	27	27	25	33	33
	V	15	14	14	13	13	12	11	11	17	17
	VI	19	19	19	18	20	21	28	28	13	14
Operatore tecnico	VI	10	10	8	8	8	8	7	5	8	8
	VII	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
	VIII	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3
Funzionario di amministrazione	IV	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4
	V	1	1	1	1	1	4	7	7	6	6
Collaboratore di amministrazione	V	10	10	10	10	10	9	9	9	10	9
	VI	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
	VII	3	3	3	3	3	3	3	5	7	8
Operatore di amministrazione	VII	7	6	6	4	4	3	3	3	3	2
	VIII	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2
Totale		210	200	190	189	191	207	219	228	236	261

² Tali posizioni sono considerate fuori dotazione organica per mera comodità, stante la possibilità concessa dal DM 614 del 21.5.2021, perché numericamente ancora non individuate all'epoca dell'approvazione del Piano di Fabbisogno 2021, e quindi non inserite nelle tabelle approvate. A rigore, però, si deve evidenziare che il Consiglio di amministrazione dell'INRiM con il citato Piano 2021 ha approvato, con formula ampia, tutte le stabilizzazioni consentite a valere sui fondi ministeriali dedicati. In questo senso le stabilizzazioni in oggetto potrebbero essere considerate validamente assunte a valere sul Fabbisogno 2021.

³ Da segnalare che in attuazione del medesimo programma il 2 gennaio 2023 sono entrati in servizio 3 ulteriori unità di personale tecnologo, cui se ne aggiungerà una quarta il 1° aprile prossimo. Si tratta, in tutti i casi, di assunzioni differite su richiesta del personale reclutato.

L'organico teorico (organico di diritto) al 31.12.2022 è pari al valore dell'organico effettivo cui si sommano le posizioni autorizzate e ancora non utilizzate sui budget assunzionali approvati e non ancora interamente realizzati⁴, cui si aggiungono le posizioni extra-fabbisogno, autorizzate dal citato DM 19.5.2021, n. 614 e, ulteriormente, le posizioni relative alle assunzioni obbligatorie, il cui numero deriva dall'applicazione di percentuali definite dalla legge e, pertanto, risultano sottratte al regime autorizzatorio. In base agli articoli 1, 8 e 18 della L. n. 68/1999, e al netto delle assunzioni effettuate durante il 2019 (2), nel 2020 (5) e 2022 (1), al 31.12.2021 INRiM risultava in debito di ulteriori 9 unità. Le relative posizioni sono previste nella tabella 27.4.

Si evidenzia che l'Istituto ha esperito negli ultimi esercizi numerose procedure in relazione alle assunzioni obbligatorie, ma le procedure relative a 9 posizioni complessive sono andate deserte. Nel solo 2022, la ricerca di 3 collaboratori di amministrazione e 2 collaboratori tecnici non ha dato esito. Per la copertura di una posizione di collaboratore di amministrazione riservata è pendente una richiesta presentata al Dipartimento della Funzione pubblica nell'ambito delle procedure RIPAM.

L'organico teorico, risultante dalla programmazione 2022 (tabella 19) risulta complessivamente pari a **299** unità per **143,14** punti organico, in incremento di 4,54 punti organico e 8 posizioni rispetto l'esercizio precedente, con un valore economico standard corrispondente di 18,1 milioni di euro, in incremento di circa 0,6 milioni. Nonostante l'incremento in valore assoluto, il valore che assumerebbe l'indicatore di incidenza del costo del personale nel caso di completa realizzazione del Piano, computato ai valori standard adottati, si riduce leggermente, passando dal 60,82% del 2022 al **60,40%** a fronte dell'attuale valore effettivo, pari al **48,28%** (si veda la tabella 16.1).

Nel 2022, a fronte dell'esteso programma di stabilizzazioni realizzato, si è registrata una riduzione del personale a tempo determinato (tabella 20.1), il cui reclutamento rimane fundamentalmente connesso alle esigenze di realizzazione delle attività legate ai progetti scientifici. Le posizioni a tempo determinato, 11 unità al 31.12 del 2022, 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 **31.12.2022** operavano infatti presso INRiM **13 Assegnisti**, **1 Borsista**, **47 Associati**, di cui 11 senior e, infine, **33 dottorandi** finanziati da INRiM. Il numero degli assegnisti appare in deciso calo (erano 28 nel 2021) a seguito del programma di stabilizzazioni citato sopra. In deciso incremento, invece, il numero di associati (34 nel 2021) a seguito dell'incremento delle attività svolte nelle infrastrutture dell'Istituto in collaborazione con Università ed altri enti di ricerca. Si registra un rilevante aumento anche nel numero delle borse di dottorato assicurate dall'Istituto, passate dalle 20 del 2021 alle attuali 33.

Infine, si registra la presenza di un lavoratore interinale, impiegato nell'Area *Management & Service*.

⁴ I budget ancora in corso di validità sono quelli relativi al 2018 (PTA 2018-2020), 2019 (PTA 2019-2021), 2020 (PTA 2020-2022), 2021 (PTA 2021-2023) e 2022 (PTA 2022-2024). Per l'analisi delle posizioni autorizzate su ciascun Piano e la situazione delle relative procedure, si rimanda alla tabella 23.

Tabella 19. Organico di diritto (teorico) e Costo Teorico Standard 2022

Profilo	Livello	Organico effettivo 31.12.2022	Posizioni residue autorizzate su Piano del Fabbisogno:		Posizioni extra-Fabbisogno	Posizioni residue autorizzate	Procedure interne autorizzate	Posizioni obbligatorie (in corso)	Organico Teorico 2022 31.12.2022	Valore standard unitario	PO	Valore economico (€)
			2018	2022								
Dirigente amministrativo	I	-	-	-	-	-		-	-		-	
	II	1		1		1			2	1,1786	2,3572	298.393,23
Dirigente di ricerca	I	6					3		9	1	9	1.139.292,00
Primo ricercatore	II	21		1		1	3		25	0,682	17,05	2.158.325,40
Ricercatore	III	89		1	1	2	-6		85	0,438	37,23	4.712.871,24
Dirigente tecnologo	I	2							2	0,832	1,664	210.642,43
Primo tecnologo	II	8		1		1			9	0,529	4,761	602.685,47
Tecnologo	III	21	1	7		8	14		43	0,46	19,78	2.503.910,64
Collaboratore tecnico E.R.	IV	33					-7		26	0,472	12,272	1.553.487,94
	V	17							17	0,434	7,378	933.966,26
	VI	14		10		10	-4		20	0,384	7,68	972.195,84
Operatore tecnico	VI	8							8	0,384	3,072	388.878,34
	VII	4					-2		2	0,357	0,714	90.383,83
	VIII	3		2		2	-1		4	0,331	1,324	167.602,51
Funzionario di amministrazione	IV	4							4	0,472	1,888	238.998,14
	V	6		4		4	3		13	0,434	5,642	714.209,50
Collaboratore di amministrazione	V	9					-2		7	0,434	3,038	384.574,34
	VI	3							3	0,384	1,152	145.829,38
	VII	8	1	7		8	1	1	18	0,357	6,426	813.454,49
Operatore di amministrazione	VII	2							2	0,357	0,714	90.383,83
	VIII	2					-2		0	0,331	0	0,00
Totale		261	2	34	1	37	0	1	299		143,1422	18.120.084,81

*

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

Profilo	Livello	Organico complessivo						di cui: Tempo Indeterminato						di cui: Tempo determinato					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Dirigente amministrativo	I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	II	-	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1						
Dirigente di ricerca	I	7	8	8	8	7	7	7	8	8	7	6	6				1	1	1
Primo ricercatore	II	21	23	22	22	21	21	19	23	22	22	21	21	2					
Ricercatore	III	58	54	59	71	74	91	52	54	58	67	71	89	6		1	4	3	2
Dirigente tecnologo	I	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2						
Primo tecnologo	II	8	9	10	10	10	8	8	9	10	10	10	8						
Tecnologo	III	10	9	10	12	16	23	7	8	9	9	13	21	3	1	1	3	3	2
Collaboratore tecnico E.R.	IV	26	27	27	25	33	33	26	27	27	25	33	33						
	V	13	12	11	11	17	17	13	12	11	11	17	17						
	VI	21	22	28	29	18	18	20	21	28	28	13	14	1	1		1	5	4
Operatore tecnico	VI	8	8	7	5	8	8	8	8	7	5	8	8						
	VII	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4						
	VIII	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	3						
Funzionario di amministrazione	IV	7	7	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	5	4	1	1		
	V	1	4	7	7	8	8	1	4	7	7	6	6					2	2
Collaboratore di amministrazione	V	10	9	9	9	10	9	10	9	9	9	10	9						
	VI	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3						
	VII	5	6	6	8	8	8	3	3	3	5	7	8	2	3	3	3	1	
Operatore di amministrazione	VII	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2						
	VIII	0	0	0	2	2	2	0	0	0	2	2	2						
Totale		210	216	225	241	251	272	191	207	219	228	236	261	19	9	6	13	15	11

Come detto, al 31 dicembre 2022 si registra la presenza di 11 posizioni a tempo determinato, tra cui è compresa quella del Direttore scientifico, essenziali per il supporto diretto ed indiretto alle attività progettuali dell'Ente, 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	2019	2020	2021	2022
Assegnisti	39	31	28	13
di cui				
tipo A (professionalizzante)		17	11	7
tipo B (post-doc)		9	12	3
tipo C1 (senior)		3	3	1
tipo C2 (senior)				
tipo D1 (Grant 1)		2	2	2
tipo D2 (Grant 2)				
Borsisti	1	1	2	1
Dottorandi INRiM	14	29	20	33
Associati	36	28	34	47
di cui				
senior (tipo C)	13	13	15	11
con incarico di ricerca	1			
Tirocinanti		4		
Collaboratori				
Interinali			1	1
Totale	90	93	85	95

La riduzione del ricorso ai contratti a TD e la riduzione degli assegni è il frutto dell'importante programma di stabilizzazioni concluso nel 2022.

Nel corso del 2022 si sono registrate 6 cessazioni di personale a tempo indeterminato, in due casi (un funzionario ed un CTER) a seguito dell'assunzione, ad esito di concorso pubblico, in profilo diverso. Il dettaglio è riportato nella tabella 21.

Tabella 21 – Esercizio 2022. Cessazioni dal servizio

Profilo	Livello	Unità	Valore standard unitario	PO	Valore economico (€)
Primo Tecnologo	II	1	0,529	0,529	66.965,05
Collaboratore tecnico E.R.	VI	2	0,384	0,768	97.219,58
Funzionario di amministrazione	V	1	0,434	0,434	54.939,19
Collaboratore di amministrazione	V	1	0,434	0,434	54.939,19
Operatore di amministrazione	VII	1	0,357	0,357	45.191,92
Totale		6		2,522	319.254,94

Nella successiva tabella 22 sono analizzate le 33 assunzioni effettuate nel 2022, che hanno trovato autorizzazione, secondo le regole dettate del D.Lgs. 218/2016, nei Piani del Fabbisogno 2018 e 2022 e, come detto *supra*, dal finanziamento extra-fabbisogno garantito dal DM 614/2021. Nessuna assunzione è stata effettuata sui fabbisogni 2019-2021, cui invece sono riferibili le 2 progressioni del profilo tecnologico chiuse nell'esercizio.

Le progressioni economiche nei profili di cui all'art. 53 CCNL 1998-2001, chiuse per complessive 26 posizioni nel 2022 - quantità corrispondente al 54% del personale potenzialmente interessato (48 unità), valore considerato giustificato tenuto conto che nell'Istituto queste procedure, previste dai contratti con cadenza biennale, erano state espletate l'ultima volta nel 2010 - non modificando il profilo-livello, non hanno effetti sull'organico dell'Istituto.

Tabella 22 – Reclutamento 2022. Riepilogo personale assunto

Profilo	Livello	Piano Fabbisogno 2018	Piano Fabbisogno 2021	Piano Fabbisogno 2022	Extra Fabbisogno	Obbligatorie	Totale	Valore Standard	PO
		Immissioni	Progressioni	Immissioni	Immissioni				
Ricercatore	III			4	14		18	0,438	7,884
Dirigente tecnologo	I		1				1	0,832	0,832
Primo Tecnologo	II		1				1	0,529	0,529
Tecnologo	III			5	3		8	0,46	3,68
Collaboratore Tecnico	IV						0	0,472	0
	V						0	0,434	0
	VI	2				1	3	0,384	1,152
Operatore Tecnico	VI						0	0,384	0
	VII						0	0,357	0
	VIII						0	0,331	0
Funzionario di amministrazione	IV						0	0,472	0
	V			1			1	0,434	0,434
Collaboratore di Amministrazione	V						0	0,434	0
	VI						0	0,384	0
	VII				1		1	0,357	0,357
Operatore di amministrazione	VII						0	0,357	0
	VIII						0	0,331	0
Totale		2	2	10	18		33		14,868

A partire dal Piano del fabbisogno 2022-2024, osservato che il D.Lgs. 218/16 affida al Consiglio di amministrazione l'autonoma determinazione del fabbisogno, si è deciso di semplificare il quadro della programmazione, che risultava ormai frammentato sui Piani di 5 annualità diverse, procedendo all'azzeramento delle posizioni approvate negli anni passati e non ancora bandite, rideterminando una nuova programmazione complessiva, integralmente riferibile al 2022. Tale metodo che, riportando la programmazione aggiornata al nuovo esercizio, consente una più agevole schematizzazione e presentazione dei dati, è confermato anche con questa programmazione (tabelle 27.1-bis e 27.2-bis).

La situazione 2023 delle procedure autorizzate sino al 2022, aggiornata al 1° febbraio, è rappresentata nella successiva tabella 23. A questa data risultavano concluse con la presa di servizio, differita su richiesta dei vincitori, le procedure relative al reclutamento di 3 tecnologi, in esito alle selezioni finanziate sul programma "giovani ricercatori" di cui al DM 29.10.2020 n.802. In corso, alla medesima data, risultano le procedure relative a 34 posizioni, di cui la quasi totalità, 29 posizioni, relative alla valorizzazione del personale, con le progressioni nei profili ex art. 15 CCNL 02/05 (8 posizioni) bandite su fabbisogno 2021 e di progressioni tra le aree, bandite su fabbisogno 2022 e realizzate sulla base del disposto dell'art. 22 del D.Lgs. 75/2017, (16 posizioni) e dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/01 (5 posizioni). Delle 5 posizioni in corso di reclutamento, 2 afferiscono alla programmazione 2018, relative ad una posizione di tecnologo, procedura a lungo interrotta in attesa dei pareri dell'Avvocatura dello Stato e dell'ANAC ed oggi, a valle dei pareri positivi, riattivata, e ad un CAM, quest'ultima in attesa di espletamento su bando RIPAM nazionale. Una è relativa ad una posizione di tecnologo, individuata in esito alle selezioni finanziate sul citato programma "giovani ricercatori" e anch'essa differita su richiesta del vincitore, una è relativa ad una posizione di ricercatore selezionato in esito alle procedure di stabilizzazione ex art. 20, comma 2, del D.Lgs.75/2017, differita su richiesta del vincitore per consentire la conclusione di un percorso di ricerca all'estero. L'ultima posizione, relativa alle assunzioni obbligatorie, è riferita ad una posizione di CAM richiesta su bando RIPAM nazionale.

Ancora da bandire 31 posizioni, di cui una per una progressione al I livello, profilo Ricercatore, tutte su fabbisogno 2022. Tali posizioni, secondo il metodo illustrato *supra*, saranno oggetto di azzeramento e riprogrammazione, modificata come da tabelle 27.1, 27.2 e - per le categorie protette - 27.4, sul fabbisogno 2023. Si noti in particolare che, data la particolare natura del reclutamento obbligatorio, le posizioni aperte relative per cui non vi sia una procedura di selezione in corso, vengono reinserite nella programmazione relativa (tabella 27.4) dell'anno.

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

Procedure terminate	Profilo	Livello	Piano Fabbisogno 2018		Piano Fabbisogno 2019		Piano Fabbisogno 2020		Piano Fabbisogno 2021		Piano Fabbisogno 2022		Extra Fabbisogno	Obbligatorie	Totale	Valore Standard	PO
			Immissioni	Progressioni	Immissioni												
	Tecnologo	III									3				3	0,46	1,38
	Totale		0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3		1,38

Procedure in corso	Profilo	Livello	Piano Fabbisogno 2018		Piano Fabbisogno 2019		Piano Fabbisogno 2020		Piano Fabbisogno 2021		Piano Fabbisogno 2022		Extra Fabbisogno	Obbligatorie	Totale	Valore Standard	PO
			Immissioni	Progressioni	Immissioni												
	Dirigente di ricerca	I					2								2	1	2
	Primo ricercatore	II			5				1						6	0,682	4,092
	Ricercatore	III										1		1	0,438	0,438	
	Primo Tecnologo	II												0	0,529	0	
	Tecnologo	III	1								1	14		16	0,46	7,36	
	Collaboratore Tecnico	VI										3		3	0,384	1,152	
	Funzionario di amministrazione	V										3		3	0,434	1,302	
	Collaboratore di Amministrazione	VII	1									1	1	3	0,357	1,071	
	Totale		2	0	0	5	0	2	0	1	1	21	1	34		17,415	

Procedure da avviare	Profilo	Livello	Piano Fabbisogno 2018		Piano Fabbisogno 2019		Piano Fabbisogno 2020		Piano Fabbisogno 2021		Piano Fabbisogno 2022		Extra Fabbisogno	Obbligatorie	Totale	Valore Standard	PO
			Immissioni	Progressioni	Immissioni												
	Dirigente amministrativo	II									1				1	1,1786	1,1786
	Dirigente di ricerca	I										1		1	1	1	
	Primo ricercatore	II									1			1	0,682	0,682	
	Ricercatore	III									1			1	0,438	0,438	
	Primo Tecnologo	II									1			1	0,529	0,529	
	Tecnologo	III									3			3	0,46	1,38	
	Collaboratore Tecnico	VI									10			10	0,384	3,84	
	Operatore Tecnico	VIII									2			2	0,331	0,662	
	Funzionario di amministrazione	V									4			4	0,434	1,736	
	Collaboratore di Amministrazione	VII									7			7	0,357	2,499	
	Totale		0	0	0	0	0	0	0	0	30	1	0	0	31		12,766

1.2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NEL TRIENNIO 2023-2025

1.2.1 I CRITERI DELLA PROGRAMMAZIONE

La programmazione 2023-2025, 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 D.Lgs. 218/2016).

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

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

Si conferma così, seppur in modo non così palese, un quadro di risorse scarse - quantomeno rispetto gli obiettivi perseguiti - relativamente nuovo per la cultura organizzativa INRiM che, storicamente, aveva sperimentato limiti operativi piuttosto che finanziari.

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

Nel 2022 il quadro complessivo delle risorse, innegabilmente positivo⁵, ha consentito di riprendere, e potenziare, l'approccio strategico adottato per la pianificazione organizzativa, da un lato approvando un Piano del fabbisogno che, ponendosi nel solco del Piano del fabbisogno 2018, a fronte delle importanti risorse erogate dal MUR ha ulteriormente investito in una, equilibrata, crescita operativa dell'Istituto, da un lato incrementando di ulteriori 23 posizioni l'organico - potenziando in particolare l'area tecnologica e quella amministrativa - e, dall'altro, prevedendo un importante programma di valorizzazione del personale inserendo 21 posizioni di progressioni tra le aree, 1 passaggio dal II al I livello ricercatore e varando una progressione economica nei livelli, attesa da oltre 10 anni.

Nel 2023 l'Istituto intende realizzare, attraverso nuove procedure selettive riservate ovvero, per quanto ammesso, attraverso le procedure selettive riservate di cui all'ultimo periodo della lettera b) dell'art. 1, comma 310, della legge 30.12.2021 n. 234, un programma di promozione dello sviluppo professionale al secondo livello di ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello, nella misura massima consentita dal pieno utilizzo dei fondi ministeriali di cui all'art. 1, comma 310, lettera b) della legge di Bilancio 30 dicembre 2021, n. 234 assegnati all'Istituto. Per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo l'Istituto intende utilizzare pienamente le risorse previste dalla lett. c) del richiamato comma 310, ripartite con Decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca n. 1091 del 19 settembre 2022 e pari per INRiM a 457.166 euro "*in ragione delle specifiche attività svolte nonché del raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della ricerca pubblica*",

⁵ Il Decreto MUR n. 614 del 19 maggio 2021, attuativo del comma 541 dell'art.1 della L. 30 dicembre 2020, n.178, ha assegnato all'Istituto risorse destinate alle stabilizzazioni per 1,7 milioni di euro, per una previsione di 26 posizioni, cui si aggiungono 215 mila euro destinate a nuove assunzioni. Queste risorse si aggiungono a quelle assegnate con il DM 29.10.2020 n. 802, pari a 777mila euro. Complessivamente, quindi, 2,7 milioni di euro destinate al potenziamento del personale ricercatore e tecnologo, da cui l'esigenza di potenziare, in una crescita equilibrata, l'Area *Management & Service*. Accanto alle risorse specificatamente destinate al reclutamento si deve poi registrare l'incremento dei fondi destinati ai progetti internazionali, destinati a consentire all'INRiM il potenziamento delle attività e servizi necessari per partecipare alla nuova *European Partnership on Metrology* (EPM).

con modalità concretamente ancora da individuare, ma che il citato Decreto n. 1091 rimanda alla contrattazione collettiva, richiamando l'Atto di indirizzo per il rinnovo contrattuale del triennio 2019-2021 per il personale del comparto dell'istruzione e della ricerca, emanato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 maggio 2022 con strumenti contrattuali specifici che agevolino, nei limiti delle norme di legge, la flessibilità, l'interscambio e la mobilità, anche europea ed internazionale e ricordando, tra le altre, le finalità generali della promozione dell'innovazione, la revisione dei sistemi di classificazione professionale, la diffusione delle tecnologie, il rafforzamento delle competenze nonché l'incremento della competitività internazionale del sistema della ricerca.

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

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

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

1.2.2 VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

1.2.2.1 PROCEDURE DI PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELL'AREA

La riattivazione nel 2021, dopo oltre un decennio, di queste procedure di valorizzazione del personale non è stata episodica ma intende porsi come strutturale, consentendo al personale meritevole costanti opportunità di crescita. Per questo motivo assume importanza strategica lo sviluppo e la gestione degli strumenti di misurazione della performance, in una moderna ottica di programmazione, trasparenza ed equità. In questo senso anche la normativa: *“Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito”*⁶.

In quest'ottica nel 2023, per il personale ricercatore e tecnologo, attraverso il pieno utilizzo delle risorse garantite dalla lettera b) del comma 310 della L. 30 dicembre 2021, n. 234, si intendono avviare le procedure di cui all'art.15 del CCNL 2002-2005 sia per progressione al secondo livello sia – tenuto conto della presenza di rilevanti professionalità maturate - al primo.

Per il personale tecnico-amministrativo è stata inserita nella programmazione 2023, come previsto, la realizzazione della procedura di progressione di livello nei profili tecnici e amministrativi di cui all'art. 54 CCNL 1998-2001, mantenendo così l'impegno di cadenza regolare (la medesima procedura è stata attuata nel 2021, mentre nel 2022 si è realizzata quella di cui all'art. 53 CCNL 1998-2001).

Nelle procedure di carriera del personale, a prescindere dalla specifica norma di riferimento, l'Istituto intende mantenere la propria *policy* di primaria valorizzazione del merito.

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

1.2.2.2 PROCEDURE DI PROGRESSIONE TRA LE AREE

L'Istituto nel 2022 si è avvalso degli strumenti messi a disposizione dalla normativa, sia quello – straordinario – previsto dal 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, sia quello – ordinario - di cui al comma 1-bis dell'articolo 52 del decreto legislativo n. 165/2001: *“Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree ... (omissis)...., avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti”*⁷.

1.2.2.3 SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

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

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

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

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

Sino a tutto il 2023, 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 2024, possono essere bandite ulteriori procedure di cui al comma 2 ma, per i soli EPR, rimane fermo che il requisito di cui alla lettera b) deve essere maturato alla data del 31 dicembre 2021.

L'Istituto, tenuto conto delle proprie esigenze di reclutamento, evidenziate dall'andamento del lavoro a termine e dell'ampio ricorso agli assegni di ricerca⁸, ha utilizzato le risorse aggiuntive stanziare nell'ambito dell'art. 1, comma 541, della legge di bilancio 2021, L. 30 dicembre 2020, n. 178, di cui si è già detto in nota al paragrafo 1.2.1. In attuazione di questa politica, utilizzando le procedure di cui all'art. 20, comma 1, D.Lgs. 75/17, nel 2021 sono stati assunti 4 tecnologi, 2 ricercatori e 2 CAM e – ai sensi del comma 2 del medesimo articolo - nel 2022 sono stati assunti 14 ricercatori e 3 tecnologi, cui si aggiungerà l'assunzione – differita su richiesta dell'interessato per consentire la conclusione di un percorso di ricerca all'estero - di un ulteriore ricercatore. Si specifica che le risorse vincolate stanziare dal MUR sono state impiegate esclusivamente per l'assunzione di personale ricercatore e tecnologo, con modalità tali da assicurare l'integrale copertura delle spese connesse alle attività dei ricercatori stabilizzati. A valere sul riparto dei fondi - destinati alle stabilizzazioni - di cui alla

⁷ Art. 52 del D.Lgs. 20 marzo 2001, n.165, terzo periodo del comma 1-bis, così sostituito dall' art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113.

⁸ Le serie storiche sono riportate al par.1.1.3, tabelle 20.1 e 20.2.

lettera a) del comma 310 della legge di bilancio 2022, assegnati con il DM 23 febbraio 2022, n.250 e pari per l'Istituto a 263.158 euro, nel 2022 è stato stabilizzato, attraverso la procedura di cui all'art. 20, comma 1, D.Lgs. 75/17, un'unità di personale, profilo CAM.

In merito alle modalità di applicazione dell'art. 20 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, rimangono in vigore le linee guida definite dal Consiglio di amministrazione dell'Istituto con deliberazione n.46/2021/7 del 21 ottobre 2021.

1.2.3 RECLUTAMENTO.

1.2.3.1 PIANO STRAORDINARIO DI INVESTIMENTI NELL'ATTIVITÀ DI RICERCA

Al fine di sostenere l'accesso dei giovani alla ricerca, l'autonomia responsabile degli Enti e la competitività del sistema della ricerca italiano a livello internazionale, il DL 19.5.2020, n. 34, *Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19* (c.d. "decreto rilancio"), al secondo comma dell'art. 238, ha previsto che il fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca, di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204, sia incrementato e ripartito, nella misura di 45 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, tra gli enti pubblici di ricerca secondo i criteri di riparto del fondo ordinario, che all'epoca spettava ad INRiM nella misura del 1,726% (la percentuale nel 2023 è passata al 1,914%).

In applicazione del dettato normativo, il DM 29.10.2020 n.802 ha stanziato 776.651,00 euro in favore dell'Istituto, che l'Istituto ha impiegato nel 2022 per il reclutamento complessivo di 4 ricercatori e 9 tecnologi, parte delle quali con presa di servizio differita su richiesta degli interessati. Nonostante le posizioni finanziate con queste risorse fossero da considerare al di fuori della dotazione organica approvata con il Piano triennale di attività (tra l'altro anche in deroga alle vigenti facoltà assunzionali e oltre i limiti di cui all'art. 9 d.lgs. 218/2016) sono state inserite nella definizione del complessivo fabbisogno 2022, stante la necessaria unitarietà e coerenza della programmazione.

1.2.3.2 VALORIZZAZIONE E RICONOSCIMENTO DEL MERITO ECCEZIONALE

L'INRiM, in applicazione dell'art. 16 del D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218, previo nulla-osta del Ministro dell'Università e della Ricerca, può assumere per chiamata diretta, con contratto a tempo indeterminato, 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. Tali assunzioni possono essere effettuate nell'ambito del 5% dell'organico di ricercatori e tecnologi, nel 2023 pari per INRiM a 7 unità, e nel rispetto degli ulteriori vincoli previsti dai commi 2 e 4 dell'art.16 citato, ovvero nel limite del numero di assunzioni nel medesimo anno, a condizione siano contabilizzate entrate ulteriori a ciò appositamente destinate e, infine, sia rispettato il limite di incidenza del costo del personale sulla media delle entrate del triennio, di cui si è già detto al paragrafo 1.1.2. Gli oneri relativi al personale reclutato sono a carico del bilancio dell'Istituto, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

La valutazione del merito eccezionale per la chiamata è effettuata da apposite commissioni nominate con Decreto del ministro dell'Università e della Ricerca, ai sensi del comma 3 del richiamato articolo 16.

Il MUR può, annualmente, destinare alle chiamate specifiche risorse, da considerare aggiuntive rispetto al limite di spesa del personale.

Nel caso ciò avvenisse, l'INRiM intende avvalersi di tale opportunità.

1.2.4 CESSAZIONI DAL SERVIZIO 2023-2025. PREVISIONI

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

Tabella 24. - Cessazioni 2023-2025 previste

N. Unità	Profilo/Livello	Data cessazione	Motivo cessazione
2023			
1	FAMM Liv. 5	01/03/2023	Mobilità
1	CTER Liv.4	01/09/2023	Dimissioni
1	OPTER Liv. 6	01/10/2023	Dimissioni
1	OPTER Liv. 7	09/08/2023	Limiti di età
2024			
1	CTER Liv.4	01/06/2024	Limiti di età
2025			
1	Dirigente Ricerca fascia 6	01/06/2025	Limiti di età
1	Primo Ricercatore fascia 7	01/04/2025	Limiti di età
1	FAMM Liv. 4	01/04/2025	Limiti di età
2	CTER Liv.4	01/01/2025	Dimissioni, Limiti di età

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

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

Tabella 25. Cessazioni dal servizio 2023-2025. Effetti sui Punti Organico

Profilo	Livello	2023			2024			2025		
		Unità	Standard	PO	Unità	Standard	PO	Unità	Standard	PO
Dirigente amministrativo	II		1,1786	0		1,1786	0		1,1786	0
Dirigente di ricerca	I		1	0		1	0	1	1	1
Primo ricercatore	II		0,682	0		0,682	0	1	0,682	0,682
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		0,529	0		0,529	0
Tecnologo	III		0,46	0		0,46	0		0,46	0
Collaboratore Tecnico	IV	1	0,472	0,472	1	0,472	0,472	2	0,472	0,944
	V		0,434	0		0,434	0		0,434	0
	VI		0,384	0		0,384	0		0,384	0
Operatore Tecnico	VI	1	0,384	0,384		0,384	0		0,384	0
	VII	1	0,357	0,357		0,357	0		0,357	0
	VIII		0,331	0		0,331	0		0,331	0
Funzionario di amministrazione	IV	1	0,472	0,472		0,472	0	1	0,472	0,472
	V		0,434	0		0,434	0		0,434	0
Collaboratore di Amministrazione	V		0,434	0		0,434	0		0,434	0
	VI		0,384	0		0,384	0		0,384	0
	VII		0,357	0		0,357	0		0,357	0
Operatore di amministrazione	VII		0,357	0		0,357	0		0,357	0
	VIII		0,331	0		0,331	0		0,331	0
Totale		4		1,685	1		0,472	5		3,098

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

Nella pagina seguente si rappresenta, tabella 26, lo stato della programmazione attuale, che costituisce la base su cui si innesta la nuova programmazione 2023-2025.

In altri termini, la tabella 26 rappresenta la situazione che deriverebbe da una completa attuazione della programmazione del fabbisogno esistente, in assenza di ulteriori decisioni da parte del Consiglio di amministrazione. L'organico di diritto (organico teorico), valore logico che sostituisce il concetto di dotazione organica, al 31.12.2023 è così pari a 295 unità di personale, per un valore di 141,46 PO, corrispondenti a 17,9 milioni di euro.

TABELLA 26. STATO ATTUALE DELLA PROGRAMMAZIONE

Profilo	Livello	Organico effettivo 31.12.2022	Assunzioni			Progressioni			Cessazioni	Organico Teorico 31.12.2023	Valore standard unitario	PO	Valore economico
			Concluse	In corso	Autorizz. Residue	Concluse	In corso	Autorizz. Residue					(€)
Dirigente amministrativo	I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	II	1			1					2	1,1786	2,3572	298.393,23
Dirigente di ricerca	I	6					2	1		9	1	9	1.139.292,00
Primo ricercatore	II	21			1		4	-1		25	0,682	17,05	2.158.325,40
Ricercatore	III	89		1	1		-6			85	0,438	37,23	4.712.871,24
Dirigente tecnologo	I	2								2	0,832	1,664	210.642,43
Primo tecnologo	II	8			1					9	0,529	4,761	602.685,47
Tecnologo	III	21	3	2	3		14			43	0,46	19,78	2.503.910,64
Collaboratore tecnico E.R.	IV	33					-7		1	25	0,472	11,8	1.493.738,40
	V	17								17	0,434	7,378	933.966,26
	VI	14			10		-4			20	0,384	7,68	972.195,84
Operatore tecnico	VI	8							1	7	0,384	2,688	340.268,54
	VII	4					-2		1	1	0,357	0,357	45.191,92
	VIII	3		0	2		-1			4	0,331	1,324	167.602,51
Funzionario di amministrazione	IV	4							1	3	0,472	1,416	179.248,61
	V	6			4		3			13	0,434	5,642	714.209,50
Collaboratore di amministrazione	V	9					-2			7	0,434	3,038	384.574,34
	VI	3								3	0,384	1,152	145.829,38
	VII	8			7		1			18	0,357	6,426	813.454,49
Operatore di amministrazione	VII	2								2	0,357	0,714	90.383,83
	VIII	2					-2			0	0,331	0	-
Totale		261	3	5	30	0	0	0	4	295		141,4572	17.906.784,03

1.2.6 LA PROGRAMMAZIONE 2023-2025

Le considerazioni sottese alla nuova programmazione sono già state diffusamente discusse *supra*, in particolare ai paragrafi 1.1.1 e 1.2.1, cui si rimanda.

1.2.6.1 PROGRAMMAZIONE 2023

La programmazione esistente, esaminata analiticamente nelle tabelle 23 e sinteticamente nella tabella 26, evidenzia come attualmente esistano 30 posizioni autorizzate, che si aggiungono alle 5 in corso di selezione (tabella 23). Osservato che il D.lgs. 218/16 affida al Consiglio di amministrazione l'autonoma determinazione del fabbisogno, appare opportuno semplificare questo quadro, procedendo nel 2023, analogamente a quanto già fatto nel 2022, ad un azzeramento delle procedure approvate negli anni passati e non ancora bandite, rideterminando una nuova programmazione complessiva, integralmente riferibile al 2023. Per questo motivo la tabella di riferimento per l'autorizzazione del fabbisogno 2023 è costituita dalla tabella 27.1-bis, mentre la 27.1 riporta, per sole esigenze di comparazione con i Piani precedenti, le posizioni differenziali. Analogo metodo è stato utilizzato anche per le progressioni interne all'area (tabelle 27.2 e 27.2 bis).

Il valore del reclutamento ordinario 2023 così consolidato (tabella 27.1-bis) somma a 31 unità di personale, per complessivi 14,16 punti organico cui corrisponde un costo standard di 1,8 milioni di euro.

Al reclutamento si aggiungono le autorizzazioni per la progressione nell'area del personale ricercatore e tecnologo, ex art.15 del CCNL 2002-2005 e, per il personale tecnico-amministrativo, di livello nei profili ex art. 54, per un massimo di 13 posizioni.

Le tabelle 27.2 e 27.2-bis riportano esclusivamente le progressioni al I livello, che comportano un assorbimento complessivo di 1,58 PO, in quanto il volume di quelle al II livello sarà individuabile successivamente alla quantificazione - con decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca - delle risorse garantite dalla lettera b) del comma 310 della L. 30 dicembre 2021, n. 234, che l'Istituto intende utilizzare pienamente.

Si specifica che, in ogni caso, le progressioni al II livello - tenuto conto della loro neutralità sui saldi di bilancio - si intendono sin d'ora autorizzate.

Ai soli fini illustrativi, si evidenzia che, nell'ipotesi in cui il contributo fosse confermato nella misura 2022, si renderebbero possibili 41 passaggi al II livello (in questa ipotesi suddivisi tra il profilo ricercatore - per 35 posizioni - e tecnologo - per 6 posizioni), che porterebbero l'assorbimento complessivo delle progressioni ex art. 15 a 10,53 PO.

La successiva tabella 27.3 evidenzia invece l'assorbimento di punti organico - 0,54, - per l'attuazione, nella misura massima, della progressione di livello nei profili ex art. 54.

La tabella 27.4, infine, evidenzia l'impatto delle assunzioni obbligatorie, per ulteriori 3,22 PO.

Il valore complessivo autorizzato nel 2023 arriva, così a 19,49 PO, al netto del turnover 17,8, per un costo standard di 2,3 milioni di euro.

Ancora a soli fini illustrativi, nell'ipotesi in cui il contributo di cui alla lettera b) del comma 310 della L. 30 dicembre 2021, n. 234 fosse confermato nella misura 2022, il valore complessivo autorizzato arriverebbe a 28,45 PO, 26,77 PO al netto del turnover, per un costo standard di 3,4 milioni di euro.

Tabella 27.1 – Reclutamento. Triennio 2023-2025 - Anno 2023. Posizioni differenziali

Profilo	Livello	2023			2023	
		Triennio 2022-2024			Unità	PO
		Unità	Valore	PO		
Dirigente tecnologo	I		0,832		2	1,664
Primo tecnologo	II		0,529		-1	-0,529
Collaboratore tecnico	VI	1	0,384	0,384		
Funzionario di amministrazione	V		0,434		1	0,434
Collaboratore di amministrazione	VII		0,357		-1	-0,357
Totale		1		0,384	1	1,212

Tabella 27.1-bis – Reclutamento. Triennio 2023-2025 - Anno 2023. Posizione complessive

Profilo	Livello	2023		2023	
		Azzeramento	Unità	Valore	PO
Dirigente amministrativo	II	-1	1	1,1786	1,1786
Dirigente di ricerca	I			1	0
Primo ricercatore	II	-1	1	0,682	0,682
Ricercatore	III	-1	1	0,438	0,438
Dirigente tecnologo	I	0	2	0,832	1,664
Primo tecnologo	II	-1	0	0,529	0
Tecnologo	III	-3	3	0,46	1,38
Collaboratore tecnico	IV			0,472	0
	V			0,434	0
	VI	-10	10	0,384	3,84
Operatore tecnico	VI			0,384	0
	VII			0,357	0
	VIII	-2	2	0,331	0,662
Funzionario di amministrazione	IV			0,472	0
	V	-4	5	0,434	2,17
Collaboratore di amministrazione	V			0,434	0
	VI			0,384	0
	VII	-7	6	0,357	2,142
Operatore di amministrazione	VII			0,357	0
	VIII			0,331	0
Totale		-30	31		14,1566

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

Profilo	Livello	2023			2023	
		Triennio 2022-2024			Unità	PO
		Unità	Valore Standard	PO		
Dirigente di ricerca	I		0,318		3	0,954
Primo ricercatore	II		0,244	0		0
Dirigente tecnologo	I		0,303	0	1	0,303
Primo tecnologo	II		0,069	0		0
Totale		0		0	4	1,257

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

Profilo	Livello	2023		Valore Standard	PO
		Azzeramento	Unità		
Dirigente di ricerca	I	-1	4	0,318	1,272
Primo ricercatore	II	0		0,244	0
Dirigente tecnologo	I	0	1	0,303	0,303
Primo tecnologo	II	0		0,069	0
Totale		-1	5		1,575

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

Profilo	Livello	2023			2023	
		Triennio 2022-2024			Unità	PO
		Unità	Valore Standard	PO		
Funzionario di amministrazione	IV		0,038	0	2	0,076
Collaboratore tecnico	IV		0,038	0	2	0,076
	V		0,05	0	3	0,15
Collaboratore di amministrazione	V		0,05	0	2	0,1
	VI		0,027	0	2	0,054
Operatore tecnico	VI		0,027	0	1	0,027
	VII		0,052	0	1	0,052
Totale		0		0	13	0,535

Tabella 27.4 – Assunzioni obbligatorie

Profilo	Livello	Unità	Valore Standard	PO
Collaboratore tecnico	VI	3	0,384	1,152
Operatore tecnico	VIII	2	0,331	0,662
Collaboratore di amministrazione	VII	3	0,357	1,071
Operatore di amministrazione	VIII	1	0,331	0,331
Totale		9		3,216

1.2.6.2 PROGRAMMAZIONE 2024

La programmazione del 2024 viene modificata rispetto quella presentata nel PTA 2022-2024. Con un assorbimento di 0,38 PO l'annualità si pone al di sotto del turnover, previsto a 0,47 PO.

Tabella 28.1 – Reclutamento. Triennio 2023-2025 - Anno 2024

Profilo	Livello	2024			2024	
		Triennio 2022 - 2024			Unità	PO
		Unità	Valore Standard	PO		
Collaboratore tecnico	VI		0,384	0	1	0,384
Operatore tecnico	VIII	1	0,331	0,331		0
Totale		1		0,331	1	0,384

1.2.6.3 PROGRAMMAZIONE 2025

La programmazione relativa al 2025, che non ha termini di raffronto nella precedente programmazione triennale, si mantiene al di sotto del turnover assorbendo solo 0,33 PO a fronte di cessazioni previste per 3,1 PO.

Tabella 29.1 – Reclutamento. Triennio 2023-2025 - Anno 2025

Profilo	Livello	2025		
		Unità	Valore Standard	PO
Operatore tecnico	VIII	1	0,331	0,331
Totale		1		0,331

1.2.7 INCIDENZA ECONOMICA DEL PIANO 2023-2025

Nel 2023 il reclutamento ordinario autorizzato (tabella 27.1-bis) assomma a 31 unità, per complessivi 14,16 punti organico, cui corrisponde un costo standard di 1,8 milioni di euro. Al reclutamento ordinario si aggiungono autorizzazioni per progressioni nell'area, ex art.15 (tab.27.2-bis), per un assorbimento di 1,58 PO, e di livello nei profili - ex art.54 - per 13 posizioni (su 25 candidati potenziali, pari al 52%) per 0,54 PO e, infine, le assunzioni obbligatorie, per ulteriori 3,22 PO (tab.27.4).

Il valore complessivo autorizzato nel 2023 arriva, pertanto, a 19,49 PO, che al netto del turnover diventano 17,8, pari ad un costo standard di 2,3 milioni di euro.

Nel biennio successivo i PO assorbiti si fermano a 0,72 PO, inferiori al turnover, previsto a 3,57 PO.

L'organico di diritto, teorico, risultante dalla programmazione 2023 (tabella 31), nella sua articolazione risulta essere pari a 305 unità (erano 311 nel 2022, 259 nel 2021, 265 nel 2020, 264 nel 2019) per complessivi 147,7 punti organico (148,07 nel 2022, 123,06 nel 2021, 127,21 nel 2020, 127,39 nel 2019), corrispondenti ad un valore economico standard di **18,7 milioni di euro** (18,7 anche nel 2022, 15,6 nel 2021, 16,1 nel 2020 e nel 2019). Con questo valore l'indicatore di incidenza di costo del personale sulla media dei ricavi dell'ultimo triennio si posizionerebbe al 62,3% rispetto l'attuale 48,28, basato sul costo effettivo dell'esercizio precedente (utilizzando i dati omogenei della programmazione, il raffronto è con il 65% del 2022, il 54% del 2021, il 53,13% del 2020 e il 50,24% del 2019), costantemente al di sotto del limite massimo dell'80%. Nel biennio 2023-2024 (tabella 32) l'organico, al netto delle cessazioni certe, arriva a 301 unità (erano 309 nella programmazione 2022-2024 e 257 nella programmazione 2021-2023). I punti organico al termine del triennio, tenuto conto delle progressioni di carriera, sono pari a 144,8 (erano 147,10 nella programmazione 2022-2024 e 122,24 nella programmazione 2021-2023), mentre il costo si assesta a 18,3 milioni di euro (erano 18,6 nella programmazione 2022-2024 e 15,5 nella programmazione 2021-2023) e l'incidenza diviene pari al 61,1% (64,5% nel 2022-2024, 53,64% nel 2021-2023).

La sostenibilità economica di un Piano così ambizioso, nonostante il notevole quadro di risorse aggiuntive, descritto analiticamente al paragrafo 1.2.1 cui si rimanda⁹, dipende dalla modifica del modello di funzionamento dell'Istituto, ottenuta introducendo una gestione accentrata delle risorse corrispondenti ai costi sostenuti dai progetti a valere sui fondi ordinari, ovvero con soluzioni funzionalmente equivalenti.

1.2.8 FACOLTÀ ASSUNZIONALI. SITUAZIONE CONSOLIDATA AL 2023

Il quadro autorizzatorio, aggiornato alla programmazione 2023 approvata con questo Piano, evidenzia quindi nuove posizioni autorizzate per 40 unità, cui si aggiungono 18 progressioni, con un assorbimento complessivo di 19,49 punti organico ed un costo standard di 2,5 milioni di euro.

A queste devono essere aggiunte le posizioni per cui sono già in corso, ovvero si sono concluse al 1° febbraio di quest'anno, le procedure di reclutamento, pari a 8 unità, cui si aggiungono le 29 progressioni in corso, per complessivi 5,4 PO, corrispondenti ad un valore standard di 0,7 milioni di euro.

Tabella 30 – Facoltà assunzionali consolidate 2023

Profilo	Livello	Consolidato 2023		2023		
		Posizioni autorizzate	Progressioni autorizzate	Procedure in corso	Progressioni in corso	Procedure terminate
Dirigente amministrativo	I					
	II	1	0	0	0	0
Dirigente di ricerca	I	0	4	0	2	0
Primo ricercatore	II	1	0	0	6	0
Ricercatore	III	1	0	1	0	0
Dirigente tecnologo	I	2	1	0	0	0
Primo tecnologo	II	0	0	0	0	0
Tecnologo	III	3	0	2	14	3
Collaboratore tecnico E.R.	IV	0	2	0	0	0
	V	0	3	0	0	0
	VI	13	0	0	3	0
Operatore tecnico	VI	0	1	0	0	0
	VII	0	1	0	0	0
	VIII	4	0	0	0	0
Funzionario di amministrazione	IV	0	2	0	0	0
	V	5	0	0	3	0
Collaboratore di amministrazione	V	0	2	0	0	0
	VI	0	2	0	0	0
	VII	9	0	2	1	0
Operatore di amministrazione	VII	0	0	0	0	0
	VIII	1	0	0	0	0
Totale		40	18	5	29	3

Il quadro complessivo a valle della programmazione 2023, tenuto conto delle 4 cessazioni previste - con carattere di certezza - in corso d'anno, definisce l'incremento netto in **23,2 PO** e **2,9 milioni di euro**. Nella tabella 31 trova rappresentazione l'organico di diritto (teorico) dell'Istituto a valle dell'approvazione del Fabbisogno 2023, effettivamente autorizzatorio; nella tabella 32 viene rappresentato l'organico di diritto alla fine del triennio 2023-2025. In questo secondo caso l'informazione è solo prospettica, stante il contenuto **non** autorizzatorio della seconda e terza annualità del Piano.

⁹ Si ricorda sinteticamente che le risorse aggiuntive ammontano, per il FOE ordinario, a 2,7 milioni destinati specificatamente al potenziamento del personale cui si aggiunge circa 1 milione di euro non vincolato, valore atteso sulla base delle previsioni della legge di bilancio 2022. Per i contributi sulle attività a valenza internazionale, garantiti per il potenziamento delle attività necessarie alla partecipazione al nuovo programma EPM, il valore dell'incremento è di 2,5 milioni di euro.

Tabella 31 – Organico di diritto (teorico) 2023

Profilo	Livello	Organico Teorico 31.12.2022	2023			Organico Teorico 31.12.2023	Valore standard unitario	PO	Valore economico (€)
			Posizioni	Progressioni	Cessazioni				
Dirigente amministrativo	I	-				-		-	
	II	2	0		0	2	1,1786	2,3572	298.393,23
Dirigente di ricerca	I	9	0	3	0	12	1	12	1.519.056,00
Primo ricercatore	II	25	0	-3	0	22	0,682	15,004	1.899.326,35
Ricercatore	III	85	0	0	0	85	0,438	37,23	4.712.871,24
Dirigente tecnologo	I	2	2	1	0	5	0,832	4,16	526.606,08
Primo tecnologo	II	9	-1	-1	0	7	0,529	3,703	468.755,36
Tecnologo	III	43	0	0	0	43	0,46	19,78	2.503.910,64
Collaboratore tecnico E.R.	IV	26	0	2	1	27	0,472	12,744	1.613.237,47
	V	17	0	1	0	18	0,434	7,812	988.905,46
	VI	20	3	-3	0	20	0,384	7,68	972.195,84
Operatore tecnico	VI	8	0	1	1	8	0,384	3,072	388.878,34
	VII	2	0	0	1	1	0,357	0,357	45.191,92
	VIII	4	2	-1	0	5	0,331	1,655	209.503,14
Funzionario di amministrazione	IV	4	0	2	1	5	0,472	2,36	298.747,68
	V	13	1	-2	0	12	0,434	5,208	659.270,30
Collaboratore di amministrazione	V	7	0	2	0	9	0,434	3,906	494.452,73
	VI	3	0	0	0	3	0,384	1,152	145.829,38
	VII	18	2	-2	0	18	0,357	6,426	813.454,49
Operatore di amministrazione	VII	2	0		0	2	0,357	0,714	90.383,83
	VIII	0	1		0	1	0,331	0,331	41.900,63
Totale		299	10	0	4	305		147,6512	18.690.870,11

Tabella 32 – Organico di diritto (teorico) 2025

Profilo	Livello	Organico Teorico 31.12.2023	2024		2025		Cessazioni 24-25	Organico Teorico 31.12.2025	Valore standard unitario	PO	Valore economico (€)
			Posizioni	Progressioni	Posizioni	Progressioni					
Dirigente amministrativo	I	-						-		-	
	II	2	0		0		0	2	1,1786	2,3572	298.393,23
Dirigente di ricerca	I	12	0		0		1	11	1	11	1.392.468,00
Primo ricercatore	II	22	0		0		1	21	0,682	14,322	1.812.993,34
Ricercatore	III	85	0		0		0	85	0,438	37,23	4.712.871,24
Dirigente tecnologo	I	5	0		0		0	5	0,832	4,16	526.606,08
Primo tecnologo	II	7	0		0		0	7	0,529	3,703	468.755,36
Tecnologo	III	43	0		0		0	43	0,46	19,78	2.503.910,64
Collaboratore tecnico E.R.	IV	27	0		0		3	24	0,472	11,328	1.433.988,86
	V	18	0		0		0	18	0,434	7,812	988.905,46
	VI	20	1		0		0	21	0,384	8,064	1.020.805,63
Operatore tecnico	VI	8	0		0		0	8	0,384	3,072	388.878,34
	VII	1	0		0		0	1	0,357	0,357	45.191,92
	VIII	5	0		1		0	6	0,331	1,986	251.403,77
Funzionario di amministrazione	IV	5	0		0		1	4	0,472	1,888	238.998,14
	V	12	0		0		0	12	0,434	5,208	659.270,30
Collaboratore di amministrazione	V	9	0		0		0	9	0,434	3,906	494.452,73
	VI	3	0		0		0	3	0,384	1,152	145.829,38
	VII	18	0		0		0	18	0,357	6,426	813.454,49
Operatore di amministrazione	VII	2	0		0		0	2	0,357	0,714	90.383,83
	VIII	1	0		0		0	1	0,331	0,331	41.900,63
Totale		305	1	0	1	0	6	301		144,7962	18.329.461,37