

PIANO DEGLI INDICATORI E DEI RISULTATI ATTESI DI BILANCIO

	INDICATORE	2023		2022		2021	
		Netto	Lordo	Netto	Lordo	Netto	Lordo
1	Indice di autonomia economica	33,58%	31,67%	24,80%	23,74%	23,38%	21,97%
2	Incidenza quote tecniche di transizione contabile	3,95%		4,27%		6,01%	
3	Incidenza operazioni straordinarie	1,66%		0%		0%	
4	Indicatore di intensità del capitale	11,71%		12,00%		13,62%	
5	Indicatore di intensità del lavoro	50,06%		55,46%		54,22%	
6	Incidenza del personale strutturato	46,75%		49,90%		48,06%	
7	Indice di rigidità dei costi	58,46%		61,90%		61,69%	
8	Indice di flessibilità del lavoro	6,62%		10,02%		11,35%	
9	Indice di rigidità dell'attivo	41,57%		42,91%		49,11%	
10	Indice di liquidità immediata	960,56%		1309,56%		838,64%	
11	Margine di Tesoreria	54.436.782,01		48.557.038,87		36.465.583,88	

Dettagli:

- 1 Incidenza dei ricavi propri (attività di prove e tarature, progetti di ricerca e ricavi dalla gestione del patrimonio) sul totale dei ricavi, al lordo o al netto delle quote tecniche di transizione contabile e delle operazioni straordinarie
- 2 Rapporto tra le quote tecniche di transizione contabile e il totale dei ricavi.
- 3 Rapporto tra i ricavi per operazioni straordinarie e il totale dei ricavi.
- 4 Rapporto tra i costi di ammortamento e il totale dei costi.
- 5 Rapporto tra tutti i costi direttamente e indirettamente legati al personale e il totale dei costi.
- 6 Rapporto tra tutti i costi direttamente e indirettamente legati al personale a tempo indeterminato e il totale dei costi.
- 7 Incidenza del totale dei costi direttamente e indirettamente legati al personale a tempo indeterminato e degli ammortamenti sul totale dei costi.
- 8 Incidenza dei costi direttamente e indirettamente legati al personale non a tempo indeterminato (TD, assegni, borsisti, Direttore Generale, Direttore Scientifico) sul totale dei costi complessivi per il personale.
- 9 Incidenza delle immobilizzazioni sul totale delle attività.
- 10 Rapporto tra le disponibilità liquide e i debiti a breve termine.
- 11 Differenza tra crediti e disponibilità liquide e i debiti a breve termine.

Area strategica	Miglioramento del livello di servizio.
Obiettivo 1 (OG1)	Migliorare il servizio offerto agli utenti definendo e garantendone il livello, incrementando trasparenza e accessibilità dell'informazione, anche attraverso la digitalizzazione progressiva dei processi.

Indicatore	Formula	Baseline	Target	Fonte
<i>Public engagement:</i> interesse della Collettività	(n. totale di accessi unici al portale istituzionale/365)	459 (167.468) <i>Nel 2022: 80</i>	2024: Trend crescente 2025: Trend crescente 2026: Trend crescente	Cineca - COM
Accessibilità dei servizi offerti agli utenti interni	(n. di accessi alla intranet/n. personale dipendente e non dipendente*)	23 (7981/340,5) <i>Nel 2022: 31</i>	2024: Trend crescente 2025: Trend crescente 2026: Trend crescente	SIR
Attrattività tecnico-scientifica: ritenzione di studenti e <i>First Stage Researcher (R1)</i>	(n. di utenti in tirocinio o tesi che accedono a Dottorati INRiM o assunti in servizio/ n. totale di utenti in tirocinio o tesi)	<i>In aggiornamento</i>	2024: Trend crescente 2025: Trend crescente 2026: Trend crescente	Segreteria di Direzione Scientifica e RUM
Attrattività Istituzionale	(n. di candidati iscritti ai concorsi/posti banditi)	18,41 (626/34) <i>Nel 2022: 7,1</i>	2024: Trend crescente 2025: Trend crescente 2026: Trend crescente	RUM
Qualità del reclutamento: tasso di assunzione personale under 35	(n. di personale under 35 assunto TI e TD/n. di personale assunto TI e TD)	0,6 (14/24) <i>Nel 2022: 0,6</i>	2024: Trend crescente 2025: Trend crescente 2026: Trend crescente	RUM
Capacità di creare valore per il sistema produttivo del Paese	(ricavi commerciali annuali)	4.19 M€ <i>Nel 2022: 4.35 M€</i>	2024: Trend crescente 2025: Trend crescente 2026: Trend crescente	RSE

*Semisomma delle unità di personale TI e TD, Assegni di ricerca, borsisti, tirocinanti, interinali, associati al 1.01 e al 31.12. (*Banche dati del personale - nel 2023 - 340,5*)

***Il dato tiene conto dei soli accessi al Portale istituzionale e non al portale "Amministrazione Trasparente".

	Sicurezza degli ambienti e dei processi.
Obiettivo 2 (OG2)	Migliorare il livello di sicurezza degli ambienti, delle infrastrutture e dei processi di lavoro.

Indicatore	Formula	Baseline	Target	Fonte
Indice di frequenza annuale degli infortuni <i>riconosciuti</i> INAIL, all'interno delle strutture dell'Ente.	(n. infortuni nell'anno / n. personale dipendente e non dipendente*)	0,3 % (1/340,5) <i>Nel 2022:</i> 0,9%	2024: < 1% 2025: < 1% 2026: < 1%	RUM e SPP
Indice di frequenza annuale di segnalazione di <i>near miss</i> .	(n. di segnalazioni di <i>near miss</i> / n. personale dipendente e non dipendente*)	0,9 % (3/340,5) <i>Nel 2022:</i> 0,6 %	2023: ≤ 2 % 2024: ≤ 2 % 2025: ≤ 2 %	SPP
Affidabilità delle infrastrutture	(n. interventi manutentivi non programmati / n. interventi programmati)	39 % (401/1038) <i>Nel 2022:</i> 43 %	2024: Trend decrescente 2025: Trend decrescente 2026: Trend decrescente	LMA

*Semisomma delle unità di personale TI e TD, Assegni di ricerca, borsisti, tirocinanti, interinali, associati al 1.01 e al 31.12. (Fonte: *Banche dati del personale - nel 2023 - 340,5*)

Area strategica	Sostenibilità ambientale.
Obiettivo 3 (OG3)	Realizzare uno sviluppo sostenibile del Campus INRiM, rispettando l'ambiente, riducendo gli sprechi e aumentando l'efficiamento energetico, introducendo modelli responsabili di produzione e di consumo e adottando <i>green practice</i> .

Indicatore	Formula	Baseline	Target	Fonte
Consumo di energia elettrica al kWh rispetto all'anno 2021. (6.271.704 kWh)	(kWh assorbiti per l'anno considerato / kWh assorbiti nel 2021 - 6.271.704,00 kWh)	104% (6.515.818 kWh salvo conguagli) <i>Nel 2022: 105%, 6.602.536 kWh</i>	2024: 95% 2025: 94% 2026: 94%	Rapporto interno SET
Consumo di gas metano in m ³ rispetto all'anno 2021. (791.297 m ³)	(m ³ di gas metano consumati per l'anno considerato / m ³ di gas metano consumati nel 2021 - 791.297 m ³)	65% (513.568 mc salvo conguagli) <i>Nel 2022: 88%, 702.428 m³</i>	2024: 90% 2025: 90% 2026: 80%	Rapporto interno SET
Capacità di generazione di energia rinnovabile installata nelle Sedi INRiM.	(kWh generati da energia rinnovabile/kWh assorbiti totali)	3% (195.475 kWh/6515818 kWh = 0,03) <i>Nel 2022: 0.3%</i>	2024: 9% 2025: 9% 2026:12%	Rapporto interno SET
Produzione pro capite di rifiuti misti da imballaggio.	(kg di rifiuti misti da imballaggio prodotti nell'anno/ n. personale dipendente e non dipendente*)	37,0 kg/pers. (12.610/340,5) <i>Nel 2022: 30,0 kg/pers.</i>	2024: Trend decrescente 2025: Trend decrescente 2026: Trend decrescente	Rapporto interno LMA

*Semisomma delle unità di personale TI e TD, Assegni di ricerca, borsisti, tirocinanti, interinali, associati al 1.01 e al 31.12. (Fonte: Banche dati del personale - nel 2023 - 340,5)

Obiettivo 4 (OG4)	Valorizzazione delle risorse umane, miglioramento del benessere dei lavoratori e della qualità degli ambienti di lavoro, anche attraverso il potenziamento delle competenze e della capacità di conciliare i tempi vita-lavoro.
----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Indicatore	Formula	Baseline	Target	Fonte
Grado di copertura delle attività formative per il personale (<i>esclusi i corsi obbligatori</i>).	(n. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio**)	<i>In aggiornamento</i> Nel 2022: 34%	2024: 60% 2025: 60% 2026: 60%	DiAG
Contenimento dell'extra-orario di lavoro del personale.	(n. ore supplementari / n. totale dei dipendenti tecnico-amministrativi in servizio - FTE - considerati rispetto all'anno di riferimento 2022 - 106,1)	-2,18% (12.212/117,7 = 103,8) Nel 2022: 106,1	2024: ≤ + 10% 2025: ≤ + 10% 2026: ≤ + 10%	TEP
Benessere organizzativo	(n. casi di discriminazione/n. personale dipendente e non dipendente*)	0% Nel 2022: 0%	2024: = 0% 2025: = 0% 2026: = 0%	DiAG
Pari opportunità	(n. progressioni di carriera personale di genere femminile/n. progressioni di carriera personale di genere maschile)/(n. personale genere femminile/n. personale genere maschile)	0,8 Nel 2022: 0,8	2024: ~ 1 2025: ~ 1 2026: ~ 1	RUM

*Semisomma delle unità di personale TI e TD, Assegni di ricerca, borsisti, tirocinanti, interinali, associati al 1.01 e al 31.12. (Fonte: Banche dati del personale, nel 2023 - 340,5)

**Semisomma delle unità di personale TI e TD al 1.01 e al 31.12. (Fonte: Banche dati del personale, nel 2023 - 280)

**** Il volume dell'extra-orario registrato nel 2022 è in aumento rispetto l'anno precedente del 27%. Si ritiene che l'incremento sia determinato in modo rilevante dalla riduzione del ricorso al lavoro agile, che ha caratterizzato in modo rilevante il periodo di emergenza pandemica. Si ritiene, pertanto, che il valore del 2022 sia maggiormente rappresentativo dell'assetto produttivo dell'Istituto. Conseguentemente il valore 2022 è stato preso a base di calcolo per la misura del trend.