

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025 – 2027

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n. 29/2025/6
del 18 luglio 2025

INDICE

1.1 - STRUTTURA E SITUAZIONE DEL PERSONALE	5
1.1.1 INTRODUZIONE	5
1.1.2 SOSTENIBILITÀ DEL COSTO DEL PERSONALE E DEFINIZIONE DEL PUNTO ORGANICO	6
1.1.3 ORGANICO DI FATTO ED ORGANICO DI DIRITTO	10
1.2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NEL TRIENNIO 2025 - 2027	20
1.2.1 I CRITERI DELLA PROGRAMMAZIONE.....	20
1.2.2 VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE	21
1.2.2.1 PROCEDURE DI PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELL'AREA	21
1.2.2.2 SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.....	22
1.2.3 RECLUTAMENTO	22
1.2.3.1 VALORIZZAZIONE E RICONOSCIMENTO DEL MERITO ECCEZIONALE.....	22
1.2.4 CESSAZIONI DAL SERVIZIO 2025-2027. PREVISIONI	23
1.2.5 STATO ATTUALE DELLA PROGRAMMAZIONE.....	24
1.2.6 LA PROGRAMMAZIONE 2025-2027	26
1.2.6.1 PROGRAMMAZIONE 2025.....	26
1.2.6.2 PROGRAMMAZIONE 2026.....	27
1.2.6.3 PROGRAMMAZIONE 2027.....	28
1.2.7 INCIDENZA ECONOMICA DEL PIANO 2025-2027	28
1.2.8 FACOLTÀ ASSUNZIONALI. SITUAZIONE CONSOLIDATA AL 2025	29

1.1 – STRUTTURA E SITUAZIONE DEL PERSONALE

1.1.1 INTRODUZIONE

Il programma strategico di crescita della metrologia italiana, legato alle necessità emergenti dal quadro macroeconomico del Paese, si è progressivamente sviluppato e rafforzato in considerazione dell'evoluzione delle condizioni di scenario, che confermano la validità della scelta e consentono, spesso richiedono, un ulteriore investimento nello sviluppo delle attività e, quindi, nel primo degli *asset* che creano nuova conoscenza, **le persone**.

Appare del tutto logico, pertanto, che lo sviluppo strategico della metrologia annoveri tra i suoi assi portanti un rilevante programma di incremento del personale, programma che dal 2018 al 2024 ha portato il personale a tempo indeterminato dell'Istituto da 191 a 266 unità. I Piani di tutto questo periodo sono stati accomunati dal mantenimento di questa impostazione espansiva, con variazioni di volta in volta legate alle necessità - e opportunità - emergenti, di cui la gestione delle nuove infrastrutture rappresenta una parte importante.

La strategia di crescita ha infatti interessato in modo importante lo sviluppo delle infrastrutture di ricerca, non solo presso la sede centrale di Torino, ma anche con una nuova articolazione territoriale dell'Istituto, con l'apertura di due nuove sedi, al Centro e al Sud Italia.

L'anno 2025 si è aperto con il rinnovo di buona parte delle cariche di vertice dell'Ente, in primis la Presidenza, chiamata a delineare la visione strategica dell'Istituto, ma anche la Direzione Scientifica e i Responsabili di Divisione. I nuovi orizzonti creano le condizioni ideali per guardare ai risultati di un cammino strategico avviato quasi un decennio fa e consolidato, anno dopo anno, in un progetto ambizioso di riposizionamento dell'Istituto. Dal 2018, in particolare, è stata intrapresa un'azione che oggi possiamo guardare con la consapevolezza delle cose realizzate, non più soltanto immaginate. Sono stati anni intensi e ricchi di sfide, che ci hanno permesso di trasformare INRiM in una realtà diversa ed evoluta rispetto a quella da cui siamo partiti.

La definizione della *Vision* ci ha consentito non solo di dotarci di un approccio strategico, ma anche di interrogarci criticamente su ciò che facciamo - si pensi allo sviluppo, pur rallentato da una certa resistenza al cambiamento, dei *key performance indicator (KPI)*, iniziativa che pone INRiM al livello dei principali Istituti internazionali - e di una capacità di immaginare e precorrere il futuro, di essere motore del cambiamento e dell'innovazione. Di grande rilievo è, poi, la *capacità realizzativa* dell'Istituto, resa sostenibile dalle risorse investite nell'Area *Management & Service*, che consente di costruire nuove progettualità ed assumere impegni e responsabilità crescenti.

E' fondamentale però tenere sempre bene a mente che questa politica di crescita ha utilizzato non solo le risorse finanziarie stanziare a più riprese dal Governo, ma ha fatto leva anche su importanti risorse proprie, portando progressivamente l'Ente verso il limite economico di sostenibilità dello sviluppo, pur dando atto che il dato normativo consentirebbe un'ulteriore - rilevante - espansione, la cui effettiva realizzazione richiederebbe però una revisione dell'attuale modello di gestione.

Lo scenario di medio-lungo periodo in cui si pone questa programmazione, seppur molto ambiziosa, rimane in linea con le considerazioni espresse nei Piani 2023 e 2024. È senz'altro così per l'avvio del programma di metrologia, la European Partnership on Metrology (EPM), che ha richiesto al Paese un aumento significativo della capacità operativa metrologica, a ulteriore conferma della scelta strategica di crescita, programma supportato in maniera determinante dal Ministero dell'Università e della Ricerca. Nell'ambito dell'EPM, l'Istituto è chiamato a contribuire in misura superiore rispetto al programma precedente, EMPIR, in linea con la strategia di phasing out della metrologia europea dal regime protetto dell'art. 185 del Trattato dell'Unione europea, di cui l'EPM dovrebbe rappresentare l'ultimo programma. Ciò implica che, nell'arco temporale della sua realizzazione - l'ultima call sarà nel 2027, con chiusura dei progetti nel 2030 - l'INRiM dovrà ripensare le proprie dinamiche di funzionamento, acquisendo progressivamente un significativo grado di autonomia finanziaria.

Si deve evidenziare che questo percorso di crescita si colloca ora in un quadro di finanza pubblica particolarmente complesso, caratterizzato da una riduzione delle risorse disponibili, con un taglio lineare per i ministeri del 5% che già nel 2024 ha visto i suoi impatti. Tale contesto impone **un'ulteriore riflessione**

strategica sulle condizioni di sostenibilità delle attività, con particolare attenzione alla capacità di attrazione dei finanziamenti, diversificando le fonti e migliorando l'efficienza gestionale.

Altro elemento da affrontare con particolare attenzione è quello del turnover, di cui si parlerà più diffusamente nel corso del Piano. Il vincolo di una riduzione del 25% sulle nuove assunzioni nel 2026 rispetto alle cessazioni dell'anno precedente pone ulteriori interrogativi sull'espansione e la sostenibilità delle attività che si intendono perseguire.

Il nuovo Piano del fabbisogno per il triennio 2025-2027 si inserisce in questo contesto complesso con l'intento di imprimere un'accelerazione ulteriore verso una strutturazione ancor più matura e armonica dell'Istituto, promotrice di quell'autonomia e sostenibilità che sono diventate il tema cruciale per il futuro dell'Ente. Il Piano ha natura tutt'altro che conservativa e guarda senza dubbio al futuro, con un nuovo potenziamento importante del comparto scientifico, con il consolidamento delle infrastrutture di ricerca e delle nuove sedi, con un'articolazione più solida e matura dell'amministrazione.

In sintesi, questo piano del fabbisogno rappresenta l'inizio di un **nuovo capitolo**. Dopo anni di crescita, INRiM si trova oggi a fronteggiare un cambio di paradigma già preannunciato: diventare un Istituto attrattivo, che offre alla ricerca servizi sempre più qualificati a fronte di risorse economiche sempre più limitate. È una sfida estremamente complessa, acuita dall'attuale contesto della finanza pubblica nazionale, ma anche un'opportunità per ripensare il nostro modello di funzionamento e sviluppo. Il vincolo di bilancio ci richiama alla necessità di trovare un equilibrio sostenibile tra l'espansione virtuosa delle nostre attività e la disponibilità delle risorse. Una sostenibilità economica che deve essere perseguita su due fronti: da un lato, rafforzando il riconoscimento del nostro nuovo valore da parte degli stakeholder; dall'altro, ripensando il modello operativo, perché una crescita continua non è semplicemente insostenibile, ma soprattutto nemmeno desiderabile come unico obiettivo. INRiM oggi genera valore pubblico in misura maggiore rispetto al passato, utilizzando con responsabilità e attenzione risorse che rappresentano un impegno della collettività. È essenziale che il beneficio prodotto sia sempre commisurato al sacrificio richiesto, perseguendo un approccio orientato al massimo ritorno in termini di efficacia, innovazione e impatto.

Il Piano va letto quindi in quest'ottica: qui non si parla solo di numeri, ma del futuro e del ruolo che in quel futuro vogliamo avere.

I dati rappresentati sono aggiornati al 17 luglio 2025.

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 il Piano viene adottato nella seconda parte dell'anno, l'avvenuta approvazione del bilancio dell'esercizio precedente consente, come quest'anno, di considerare effettivamente l'ultimo triennio appena trascorso. Quando invece, come accaduto ad esempio 2023, all'inizio dell'esercizio, il riferimento diviene necessariamente l'ultimo triennio disponibile, quello cioè computato a partire, a ritroso, dall'ultimo bilancio approvato.

Il riferimento normativo per la base di calcolo e, in particolare, per il denominatore, è stato aggiornato dall'art. 1 comma 826 della Legge 207/2024. Rispetto alla formulazione precedente, nel totale dei ricavi vanno ora esclusi quelli in conto capitale, ovvero i contributi per la realizzazione di investimenti.

La nuova impostazione va applicata a tutte le annualità in considerazione nel calcolo. Ne consegue che il valore riportato in tabella 16 relativo ai ricavi degli esercizi 2022 e 2023 è diverso dallo stesso valore presente nella tabella 16 del piano del fabbisogno precedente, e la differenza è appunto costituita dall'ammontare dei ricavi in conto capitale.

Il calcolo dell'indicatore di sostenibilità di questo Piano è basato sui valori del triennio 2022-2024.

Tabella 16.1 – Indicatore di sostenibilità 2025 (art. 9, secondo comma, D.Lgs. 218/2016 aggiornato dall'art. 1 comma 826, L. 207/2024)

	2022	2023	2024
Totale Ricavi	38.923.643	42.651.841	47.639.793
Media Ricavi nel triennio	43.071.759		
Costo del personale a carico del contributo ordinario 2024	19.119.193		
Costo del personale 2024/ Media Ricavi nel triennio	44,39%		

Ai sensi del quarto comma dell'articolo 9 del D. Lgs 218/2016, 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 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 quinquennio integralmente basato su valori economici, ha acquistato rilevanza anche per l'analisi dell'andamento.

A partire dal 2021, il livello dei ricavi complessivi, 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, superando dapprima la soglia dei 30 milioni e, nel 2023, nettamente quella dei 40, distanziando il picco storico delle entrate registrato nel 2014, fermo a 34,5 milioni. Nel 2024 si registra un ulteriore incremento significativo dei ricavi (+ 5 mln rispetto all'anno precedente).

Analizzando più nel dettaglio le singole componenti dei ricavi, particolare attenzione merita l'andamento del contributo ordinario del FOE, che rimane la principale fonte di sostentamento dell'Istituto.

A valle della pandemia, era stato registrato un rilevante incremento del contributo ordinario, legato in particolare ai finanziamenti destinati alle stabilizzazioni del personale a tempo determinato e alle assunzioni dei c.d. "giovani ricercatori", nonché alle risorse per la partecipazione al programma European Partnership on Metrology (EPM).

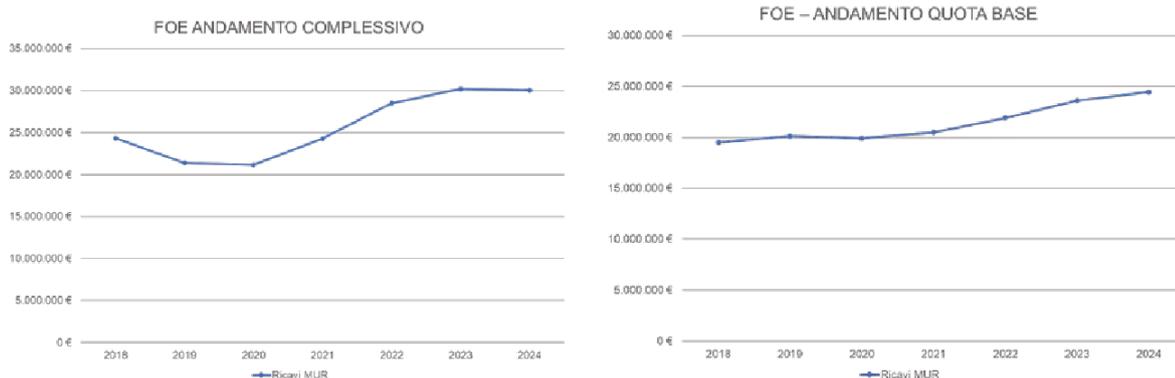
In seguito (2022-2023), se è vero che la quota FOE ordinaria appariva ancora in lieve crescita, questo era da ascrivere principalmente all'incorporazione nel contributo delle risorse assegnate per le stabilizzazioni e la valorizzazione del personale, cui si aggiungono le risorse legate alla progettualità di carattere continuativo, più che a un incremento reale di risorse libere disponibili. Al contrario, nel 2024 si è registrata la riduzione di un milione di euro sulla quota riconosciuta per la partecipazione ai programmi internazionali, che ha determinato una perdita netta di risorse per INRiM.

Pertanto, il valore crescente dei ricavi, particolarmente significativo negli ultimi due esercizi, delinea una situazione complessa, caratterizzata da un'incidenza crescente delle risorse, anche derivanti dal FOE, ma su progetto. Se è vero che si tratta di un fenomeno in assoluto positivo, che delinea come INRiM sia stato in grado di mettere a frutto in termini di attrazione di risorse, l'incremento della sua capacità amministrativa e - pur non omogeneamente - del suo livello scientifico, rimane maggiormente esposto ad una serie di rischi: le fluttuazioni dei fondi competitivi nazionali e internazionali, il maggior rischio di tagli, oltre al rischio operativo. Accanto al maggior livello di rischio cui l'Ente è esposto in termini di fluttuazione dei ricavi, si deve registrare che, in ogni caso, nel modello gestionale attuale dell'Ente non è possibile sostenere costi fissi a valere su risorse progettuali. Si tratta di una situazione che pone criticità gestionali non banali anche se possiamo dire che l'Istituto, in qualche misura, sta fronteggiando una crisi da successo, o più banalmente di crescita.

Pertanto, dietro un'incidenza del costo del personale tendenzialmente stabile negli ultimi anni e, anzi, in riduzione di 4 punti percentuali nel 2024 rispetto all'anno precedente, si nasconde una situazione decisamente

più complessa, in cui il costo del personale è, in prospettiva, secondo il contenuto ambizioso di questo piano, in forte incremento in valore assoluto, come lo sono i ricavi, con lo svantaggio che il costo del personale è un costo fisso, mentre i ricavi - in particolare se diversi dal FOE - sono variabili. A questo si aggiunga il fatto, determinante, che i ricavi di progetto vanno, in base all'assetto attuale dell'Istituto, a beneficio del bilancio solo per il 6% (un ulteriore 14% è destinato a rifinanziare l'Area *Research & Knowledge Transfer*). Se a questo si aggiunge il ricordato taglio al finanziamento FOE registrato nel 2024, pari a un milione di euro, si determina una situazione di forte tensione sulle risorse pur in un contesto che complessivamente è in crescita. Infatti la possibilità di recupero sui progetti dei costi del personale a tempo indeterminato, assunto in modo massiccio negli ultimi anni, che nel modello di gestione dell'INRiM oggi è del tutto assente, determina in prospettiva la situazione di un centro (il bilancio dell'Ente) povero e una periferia (i progetti di ricerca) ricca.

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



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%
2023	48,48%
2024	44,39%

Si noti che il 2023 ha visto un rilevante incremento del costo del personale, oltre il 6% rispetto all'anno precedente, legato soprattutto al programma di reclutamento 2022. Quest'ultimo, essendo stato realizzato sostanzialmente nel mese di novembre, ha esplicitato i suoi pieni effetti a partire dall'esercizio 2023. Inoltre, a cavallo tra il 2023 e il 2024, si è dato corso al programma di potenziamento della struttura tecnica ed amministrativa dell'Ente, per quanto solo in parte con risorse a tempo indeterminato. Il, rilevante, ricorso a risorse a tempo determinato infatti, motivato dalla necessità di verificare se l'andamento crescente delle attività venisse confermato, è stato finanziato dai progetti dell'Istituto, non impattando sul FOE e quindi sul valore del limite assunzionale di legge. Pertanto, il progressivo incremento del costo del personale, è quello connesso allo sviluppo del personale a tempo indeterminato, 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, pur assistito da un finanziamento dedicato.

Se i costi del personale, come visto sopra, sono rimasti in una percentuale che è stata pressoché costante dal 2021 al 2023 rispetto al valore complessivo dei ricavi, con addirittura una flessione nel 2024, più significativamente si evidenzia come la loro incidenza sulla quota ordinaria del FOE abbia, seppur di poco, superato la soglia convenzionalmente considerata limite 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 giunto ai limiti di sostenibilità fisiologica, come segnalato anche dal raggiungimento dell'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.

Pertanto, la realizzazione di questo piano passa necessariamente da un incremento delle risorse a disposizione ovvero, seppur con un grado di rischio maggiore, da un diverso utilizzo delle risorse proprie esistenti.

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 delle tornate dal 2016-2018 in poi e, pertanto, appare ormai indispensabile un suo aggiornamento, che richiede un intervento ministeriale. Anche nel piano 2025, come già evidenziato nel Piano 2024, la necessità di aggiornamento appare di tutta rilevanza osservato lo scostamento tra costi reali e costi standard.

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 e nel 2023 si è assistito alla realizzazione di una parte rilevante del fabbisogno approvato. Viceversa, nel corso dell'anno 2024, caratterizzato da un Piano del fabbisogno piuttosto conservativo, il personale a tempo indeterminato in forze all'Istituto è aumentato complessivamente di sole due unità rispetto all'esercizio precedente, al netto delle cessazioni.

L'andamento dell'organico effettivo (organico di fatto), ovvero il personale a tempo indeterminato effettivamente in servizio nel periodo 2013-2024 è rappresentato nella tabella 18. I dati sono riferiti al 31.12 di ciascun esercizio.

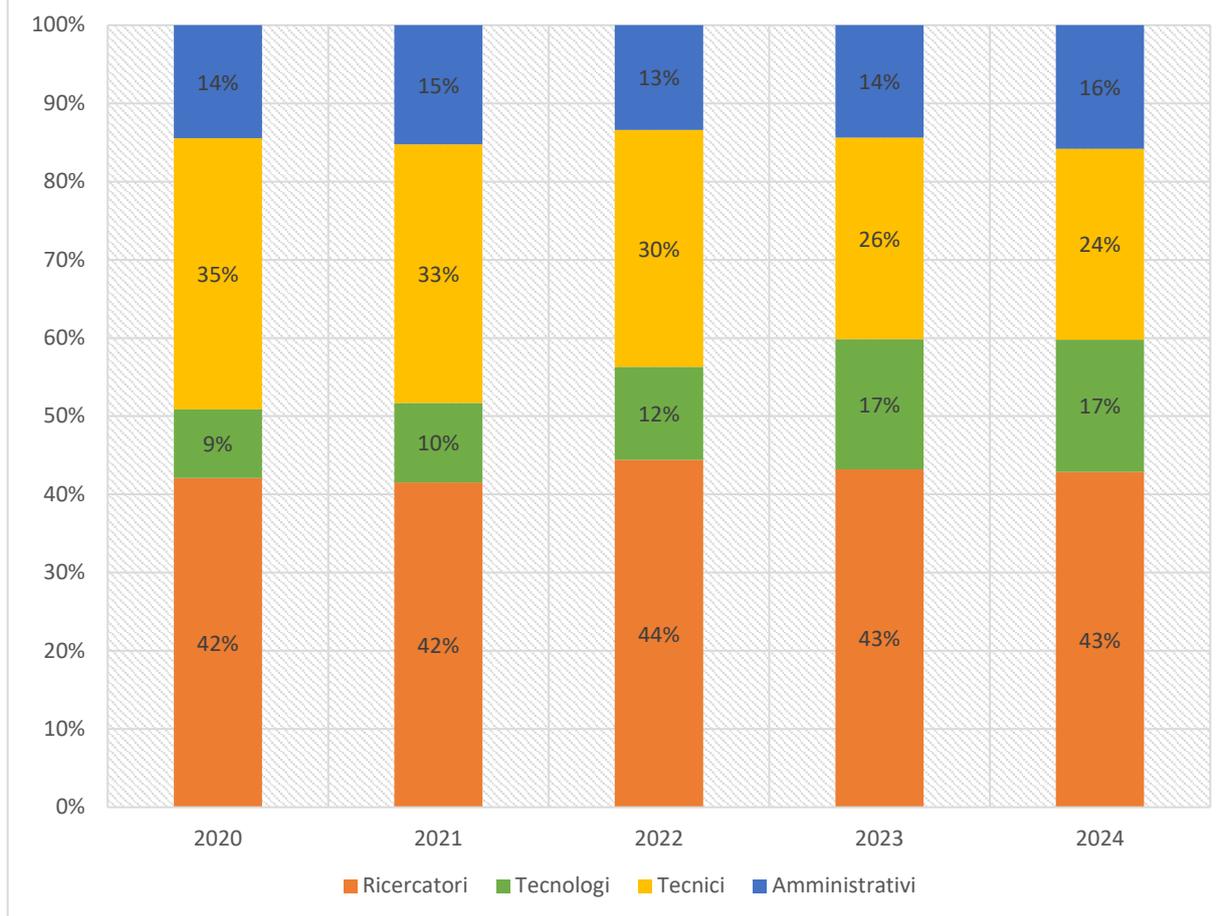
Tabella 18 – Organico di fatto. Personale a tempo indeterminato

(Dati riferiti al 31.12)

Profilo	Livello	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dirigente amministrativo	I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	II	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1
Dirigente di ricerca	I	10	8	7	8	7	8	8	7	6	6	8	12
Primo ricercatore	II	22	21	21	19	19	23	22	22	21	21	34	56
Ricercatore	III	51	50	47	51	52	54	58	67	71	89	72	46
Dirigente tecnologo	I	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	4
Primo tecnologo	II	8	7	7	8	8	9	10	10	10	8	13	13
Tecnologo	III	6	5	5	5	7	8	9	9	13	21	29	28
Collaboratore tecnico E.R.	IV	32	30	28	27	26	27	27	25	33	33	32	29
	V	15	14	14	13	13	12	11	11	17	17	15	15
	VI	19	19	19	18	20	21	28	28	13	14	11	12
Operatore tecnico	VI	10	10	8	8	8	8	7	5	8	8	7	6
	VII	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2
	VIII	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	1	1
Funzionario di amministrazione	IV	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	6	6
	V	1	1	1	1	1	4	7	7	6	6	6	8
Collaboratore di amministrazione	V	10	10	10	10	10	9	9	9	10	9	8	7
	VI	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	4	4
	VII	3	3	3	3	3	3	3	5	7	8	9	12
Operatore di amministrazione	VII	7	6	6	4	4	3	3	3	3	2	2	2
	VIII	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2
Totale		210	200	190	189	191	207	219	228	236	261	264	266

Il grafico seguente illustra la composizione del personale dell'Istituto negli ultimi cinque anni, evidenziando in particolare come l'incremento delle figure dei tecnologi sia andato a discapito dei tecnici, la cui numerosità, in rapporto alla composizione totale, si è ridotta di più di dieci punti percentuali nel quinquennio.

Composizione % del personale - 2020-2024



Le assunzioni registrate nel 2024 (Tabella 22) sono state 6, a valere sul piano del fabbisogno 2023. Sono state inoltre assunte due categorie protette. Le nuove immissioni hanno riguardato un ricercatore, un dirigente tecnologo, un collaboratore tecnico, due funzionari di amministrazione e un collaboratore di amministrazione. Le due categorie protette appartengono anch'esse al profilo dei collaboratori di amministrazione.

L'organico teorico (organico di diritto) al 31.12.2024 è pari al valore dell'organico effettivo cui si sommano le posizioni autorizzate e non utilizzate sui budget assunzionali approvati¹, cui si aggiungono 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), 2022 (1), al 31.12.2024 INRiM risultava in debito di ulteriori 11 unità. Tre posizioni sono state bandite nella primavera 2025 ed il relativo concorso verrà espletato in autunno. Le relative posizioni residue sono previste, esclusivamente a titolo informativo, nella tabella 27.2. Si sottolinea infatti che, trattandosi di **assunzioni obbligatorie** sottratte al regime autorizzatorio, **le effettive assunzioni potrebbero divergere nei profili rispetto alla programmazione in corrispondenza del sorgere di diverse opportunità di reclutamento.**

Si noti che nel 2025 è stata stipulata una convenzione con l'Agenzia Piemonte Lavoro che definisce un programma di assorbimento delle assunzioni obbligatorie su più esercizi.

Si evidenzia che l'Istituto ha esperito negli ultimi esercizi numerose procedure riservate relative alle assunzioni obbligatorie. Nel solo biennio 2022-2023 le procedure per complessivi 6 collaboratori di amministrazione e 5 collaboratori tecnici si sono chiuse con il reclutamento di soli due collaboratori di amministrazione, finalizzate

¹ I budget ancora in corso di validità sono quelli relativi al 2018 (PTA 2018-2020) e 2024 (PTA 2024-2026). Per l'analisi delle posizioni autorizzate su ciascun Piano e la situazione delle relative procedure, si rimanda alla tabella 23.

nel 2024. Un ulteriore bando per un collaboratore di amministrazione è andato deserto nel mese di ottobre 2024.

L'organico teorico, risultante dalla programmazione 2024 (tabella 19) risulta complessivamente pari a 305 unità per 155,46 punti organico, in incremento di 6,81 punti organico rispetto l'esercizio precedente, con un valore economico standard corrispondente di 19,68 milioni di euro, in incremento di circa 0,88 milioni. Nonostante l'incremento in valore assoluto del costo del personale, il valore dell'indicatore di incidenza del costo del personale nel caso di completa realizzazione del Piano, computato ai valori standard adottati, si riduce ulteriormente rispetto all'anno precedente, passando dal 48,48% del 2023 al **44,39%**, a causa del rilevante incremento del valore medio dei ricavi. Ciò evidenzia la richiamata scarsa significatività del costo standard del 2017.

Nel 2024, in continuità con l'anno precedente, si è assistito ad un significativo incremento del personale a tempo determinato, che passa dalle 24 unità al 31.12.2023 alle 39 del 31.12.2024. Le nuove unità di personale a tempo determinato assunte nel 2024 afferiscono per un quarto all'area Management & Service e per tre quarti al comparto scientifico. Dopo che nel 2022 si era registrato un forte potenziamento dell'area scientifica e delle attività complessive derivanti, cui aveva fatto seguito nel 2023 un parallelo potenziamento dell'amministrazione, nel 2024 si è assistito di nuovo ad un reclutamento importante in ambito R&KT, legato alla realizzazione di specifici progetti di ricerca e ai servizi metrologici. In area amministrativa, la copertura finanziaria delle posizioni a tempo determinato è pressoché integralmente garantita dai costi generali dei progetti di ricerca.

Il quadro del capitale umano attivo presso l'INRiM si completa con le ulteriori tipologie non rientranti tra i ruoli dell'Amministrazione (tabella 20.2). Al 31.12.2024 operavano infatti presso l'Istituto **27 Assegnisti di ricerca**, **58 Associati**, di cui 8 senior, **49 dottorandi** finanziati da INRiM e **16 tirocinanti**. Con riferimento a questi ultimi, è opportuno sottolineare che il totale espresso in tabella si riferisce esclusivamente ai tirocinanti ancora in corso al 31 dicembre 2024, ma durante l'anno il numero di tirocini attivati è stato significativamente più alto.

Nello specifico, nel 2024 hanno collaborato con l'Istituto 17 tirocinanti di II livello, ovvero con laurea magistrale e master, di cui 5 ancora attivi a fine anno; 49 tirocinanti di I livello, ovvero solo con laurea triennale, di cui 11 ancora attivi a fine anno e 6 tirocinanti in stage PCTO, cioè provenienti dalla scuola superiore. Di questi, nessuno risultava ancora attivo alla data del 31/12, per un totale di 72 unità complessivamente impegnate nel corso dell'anno.

Oltre all'andamento dei tirocini, che denota comunque una forte presenza di figure anche junior che gravitano intorno all'Istituto, merita particolare attenzione l'**evoluzione degli assegnisti**. Con il robusto rinforzo del comparto scientifico del 2022, il numero degli assegnisti presenti in Istituto si era ridotto considerevolmente, passando dalle 28 unità del 2021 alle 13 del 2022, dotazione confermata anche nel 2023 con 11 unità. Nel 2024 invece si assiste nuovamente ad un incremento di queste figure, che ritornano sostanzialmente, in termini di unità, alla dotazione presente nel periodo antecedente: al 31.12.2024 sono presenti in Istituto **27 assegnisti**, di cui 23 di tipologia A e 4 di tipo professionalizzante post-doc. Come noto, dal 1° gennaio 2025 questa figura non è più attivabile, sostituita dai contratti e dagli incarichi di ricerca (art. 22, 22-bis e 22-ter della Legge 240/2010).

Questi valori contribuiscono a spiegare le dinamiche di utilizzo dei fondi di progetto e, più in generale, del volume di attività dell'Istituto: l'immissione corposa di personale strutturato da un lato stimola nuova ricerca e la conseguente attrazione di nuove risorse attraverso i bandi competitivi, ma al contempo libera risorse sui progetti esistenti, poiché nel caso sia delle stabilizzazioni sia di assegnisti reclutati tramite procedura ordinaria, si tratta di personale già presente in Istituto ma che non è più speso sui fondi di progetto bensì sul bilancio dell'Ente. In un arco temporale di medio periodo si osserva come la quota libera così utilizzata, unita alla necessità di reclutare nuovo personale a supporto dell'incremento delle attività, generi nuovamente un importante reclutamento di personale precario, che col passare del tempo porterà tematiche di gestione e sostenibilità complesse da gestire. Anche da questo punto di vista, il modello attuale che, di fatto, alimenterebbe una crescita senza fine, richiede una revisione in ottica di razionalizzazione.

Infine, nell'anno 2024 si registra la presenza di **sei lavoratori interinali**, tutti impiegati nell'Area *Management & Service*, che risultano raddoppiati rispetto all'esercizio precedente. L'impiego dei lavoratori interinali è

limitato alle necessità di copertura temporanea di posizioni per cui è programmato l'espletamento di un concorso pubblico, a tempo determinato o indeterminato. Anche l'evoluzione di questa categoria di personale merita una breve riflessione. A partire dal 2021, anno in cui l'Istituto si è avvalso per la prima volta di questo tipo di collaborazione professionale, l'istituto del lavoro in somministrazione si è rivelato uno strumento efficace per contribuire all'efficienza organizzativa. Ciò si è rivelato inoltre necessario dal 2022 in poi poiché, come illustrato poc'anzi, il processo delle stabilizzazioni aveva rinforzato in modo importante il comparto scientifico, rendendo necessarie azioni tempestive anche in area amministrativa al fine di fornire adeguato supporto alle attività *core* dell'Ente. Inoltre si è evidenziato che il bacino di lavoratori interessato al lavoro interinale è parzialmente differente da quello dei concorsi pubblici, consentendo così all'Istituto di accedere a ambiti di competenze più difficilmente aggredibili con gli strumenti tradizionali. Inoltre, il permanere di livelli elevati di attività ha reso evidente il fatto che il lavoro in somministrazione copre esigenze non di carattere transitorio, trasformando questa tipologia di impiego in un ponte verso l'espletamento di concorsi per il rinforzo strutturale dell'Istituto.

Tabella 19. Organico di diritto e Costo Teorico Standard 2024

Profilo	Livello	Organico di fatto 31.12.2024	Posizioni residue autorizzate su Piano del Fabbisogno:		Posizioni extra-Fabbisogno	Posizioni residue autorizzate	Procedure interne autorizzate	Posizioni obbligatorie (in corso)	Organico di diritto 2024 31.12.2024	Valore standard unitario	PO	Valore economico (€)
			2018	2024								
Dirigente amministrativo	I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	II	1		1		1			2	1,1786	2,3572	298.393,23
Dirigente di ricerca	I	12							12	1	12	1.519.056,00
Primo ricercatore	II	56		2		2			58	0,682	39,556	5.007.314,93
Ricercatore	III	46			1	1			47	0,438	20,586	2.605.940,57
Dirigente tecnologo	I	4							4	0,832	3,328	421.284,86
Primo tecnologo	II	13		1		1			14	0,529	7,406	937.510,73
Tecnologo	III	28	1	2		3			31	0,46	14,26	1.805.144,88
Collaboratore tecnico E.R.	IV	29							29	0,472	13,688	1.732.736,54
	V	15							15	0,434	6,51	824.087,88
	VI	12		9		9			21	0,384	8,064	1.020.805,63
Operatore tecnico	VI	6							6	0,384	2,304	291.658,75
	VII	2							2	0,357	0,714	90.383,83
	VIII	1		2		2			3	0,331	0,993	125.701,88
Funzionario di amministrazione	IV	6							6	0,472	2,832	358.497,22
	V	8		4		4			12	0,434	5,208	659.270,30
Collaboratore di amministrazione	V	7							7	0,434	3,038	384.574,34
	VI	4							4	0,384	1,536	194.439,17
	VII	12	1	4		5			17	0,357	6,069	768.262,57
Operatore di amministrazione	VII	2							2	0,357	0,714	90.383,83
	VIII	2		11		11			13	0,331	4,303	544.708,16
Totale		266	2	36	1	39	0	0	305		155,4662	19.680.155,33

Tabella 20.1 – Organico di fatto (effettivo). Personale complessivo in servizio al 31.12.2024

Profilo	Livello	Organico complessivo								di cui: Tempo Indeterminato								di cui: Tempo determinato							
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dirigente amministrativo	I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	II	-	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1								
Dirigente di ricerca	I	7	8	8	8	7	7	9	13	7	8	8	7	6	6	8	12				1	1	1	1	1
Primo ricercatore	II	21	23	22	22	21	21	34	56	19	23	22	22	21	21	34	56	2							
Ricercatore	III	58	54	59	71	74	91	81	62	52	54	58	67	71	89	72	46	6		1	4	3	2	9	16
Dirigente tecnologo	I	2	2	1	1	1	2	2	4	2	2	1	1	1	2	2	4								
Primo tecnologo	II	8	9	10	10	10	8	13	13	8	9	10	10	10	8	13	13								
Tecnologo	III	10	9	10	12	16	23	31	30	7	8	9	9	13	21	29	28	3	1	1	3	3	2	2	2
Collaboratore tecnico E.R.	IV	26	27	27	25	33	33	32	29	26	27	27	25	33	33	32	29								
	V	13	12	11	11	17	17	15	15	13	12	11	11	17	17	15	15								
	VI	21	22	28	29	18	18	19	27	20	21	28	28	13	14	11	12	1	1		1	5	4	8	15
Operatore tecnico	VI	8	8	7	5	8	8	7	6	8	8	7	5	8	8	7	6								
	VII	5	5	5	5	4	4	2	2	5	5	5	5	4	4	2	2								
	VIII	3	4	4	5	3	3	2	3	3	4	4	5	3	3	1	1							1	2
Funzionario di amministrazione	IV	7	7	4	4	4	4	6	6	2	3	3	3	4	4	6	6	5	4	1	1				
	V	1	4	7	7	8	8	8	10	1	4	7	7	6	6	6	8					2	2	2	2
Collaboratore di amministrazione	V	10	9	9	9	10	9	8	7	10	9	9	9	10	9	8	7								
	VI	1	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4								
	VII	5	6	6	8	8	8	10	13	3	3	3	5	7	8	9	12	2	3	3	3	1		1	1
Operatore di amministrazione	VII	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2								
	VIII	0	0	0	2	2	2	2	2	0	0	0	2	2	2	2	2								
Totale		210	216	225	241	251	272	288	305	191	207	219	228	236	261	264	266	19	9	6	13	15	11	24	39

Come detto, al 31 dicembre 2024 si registra la presenza di 39 posizioni a tempo determinato, tra cui è compresa anche 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	2023	2024
Assegnisti	39	31	28	13	11	27
di cui						
tipo A (professionalizzante)		17	11	7	8	23
tipo B (post-doc)		9	12	3	3	4
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	41	49
Associati	36	28	34	47	46	58
di cui						
senior (tipo C)	13	13	15	11	8	8
con incarico di ricerca	1					
Tirocinanti		4				16
Collaboratori						
Interinali			1	1	3	6
Totale	90	93	85	95	101	156

Nel corso del 2024 si sono registrate 6 cessazioni di personale a tempo indeterminato.

Tabella 21 – Esercizio 2024. Cessazioni dal servizio

Profilo	Livello	Unità	Valore standard unitario	PO	Valore economico €
Ricercatore	III	1	0,438	0,438	55.445,54
Collaboratore tecnico E.R.	IV	3	0,472	1,416	179.248,61
Operatore tecnico	VI	1	0,384	0,384	48.609,79
Collaboratore di amministrazione	V	1	0,434	0,434	54.939,19
Totale		6		2,672	338.243,14

Nella successiva tabella 22 sono analizzate le 9 assunzioni effettuate nel 2024, che hanno trovato autorizzazione, secondo le regole dettate del D.Lgs. 218/2016, nel Piano del Fabbisogno 2023.

Per quanto concerne le progressioni, tutte quelle ex. Art. 15 avviate nell'esercizio 2023 si sono concluse nel 2025, con un'unica eccezione, che infatti compare in questa tabella.

L'anno 2024 ha visto altresì il reclutamento di due categorie protette, che, come menzionato più volte nel Piano, non sono soggette ad autorizzazione.

Tabella 22 – Reclutamento 2024. Riepilogo personale assunto

Profilo	Livello	Piano Fabbisogno 2018		Piano Fabbisogno 2023		Piano Fabbisogno 2024		Extra Fabbisogno			Totale	Valore Standard	PO
		Immissioni	Progressioni	Immissioni	Progressioni	Immissioni	Progressioni	progressioni art. 22	immissioni	Obbligatorie			
Dirigente amministrativo	II										0	1,1786	0
Dirigente di ricerca	I										0	1	0
Primo ricercatore	II										0	0,682	0
Ricercatore	III			1							1	0,438	0,438
Dirigente tecnologo	I			1							1	0,832	0,832
Primo Tecnologo	II				1						1	0,529	0,529
Tecnologo	III										0	0,46	0
Collaboratore Tecnico	IV										0	0,472	0
	V										0	0,434	0
	VI			1							1	0,384	0,384
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			2							2	0,434	0,868
Collaboratore di Amministrazione	V										0	0,434	0
	VI										0	0,384	0
	VII			1					2	3	3	0,357	1,071
Operatore di amministrazione	VII										0	0,357	0
	VIII										0	0,331	0
Totale		0	0	6	1	0	0	0	0	2	9		4,122

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 all'anno in corso. 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 (tabella 27.1-bis).

La situazione delle procedure autorizzate sino al 2024, aggiornata al 17 luglio 2025, è rappresentata nella successiva tabella 23. A questa data risultano concluse, con la presa di servizio, 10 procedure di cui 2 per assunzioni obbligatorie. Sono altresì concluse 34 progressioni nei profili ex art. 15 CCNL 02/05.

Delle 6 posizioni in corso di reclutamento alla medesima data 2, relative ad una posizione di tecnologo e ad un CAM, afferiscono alla programmazione 2018. Come verrà illustrato nella tabella 27, anche queste due posizioni, unitamente a quelle ancora da espletare, verranno azzerate ed eventualmente reinserite in programmazione. In particolare, la posizione da CAM riguardava una posizione RIPAM (Programma di Riqualficazione della Pubblica Amministrazione), ma i mancati esiti nell'avanzamento del reclutamento e le recenti interlocuzioni con gli interlocutori istituzionali di riferimento, hanno confermato la possibilità per l'Istituto di bandire la posizione autonomamente. Quelle sul fabbisogno 2024 sono relative ad una posizione di collaboratore tecnico, una di collaboratore di amministrazione e due di funzionari di amministrazione. Risulta infine ancora aperta una progressione ex art. 15 CCNL 02/05, il cui utilizzo viene proposto in questo piano nel profilo di Primo Ricercatore.

Ancora da bandire 29 posizioni, di cui due, una da dirigente tecnologo e una da tecnologo, risultavano "in corso nel Piano 2024". Essendo andati deserti i due concorsi nel 2024, le due posizioni vengono quindi ripresentate come "da avviare" ma saranno oggetto di azzeramento, al pari delle altre, nella tabella 27.1 bis.

Le 29 posizioni ancora da bandire includono inoltre le 8 per categorie protette (le 11 richieste al 31.12.2024 nell'ultimo Piano del Fabbisogno approvato, al netto delle tre già in corso nel 2025). Tali posizioni, secondo il metodo illustrato *supra*, saranno oggetto di azzeramento e riprogrammazione, modificata come da tabella 27.1bis, e - per le categorie protette - 27.2, sul fabbisogno 2025. Si noti in particolare che, data la natura del reclutamento obbligatorio, e il carattere esclusivamente informativo dei dati relativi alle relative posizioni aperte, quelle per cui non vi sia una procedura di selezione in corso vengono inserite nella programmazione relativa al nuovo esercizio.

Rispetto al piano precedente, nel quale tutte le posizioni erano state previste nel profilo di operatore di amministrazione, in questo nuovo piano le posizioni nuovamente inserite a valle dell'azzeramento del piano precedente, sono equamente distribuite tra operatori di amministrazione e operatori tecnici.

Tabella 23 - Reclutamento 2024. Stato di realizzazione dei Piani precedenti

Procedure terminate	Profilo	Livello	Piano Fabbisogno 2018		Piano Fabbisogno 2023		Piano Fabbisogno 2024		Extra Fabbisogno	Obbligatorie	Totale	Valore Standard	PO
			Immissioni	Progressioni	Immissioni	Progressioni	Immissioni	Progressioni	Immissioni				
	Dirigente di ricerca	I				4					4	1	4
	Primo ricercatore	II				28					28	0,682	19,096
	Ricercatore	III			1						1	0,438	0,438
	Dirigente tecnologo	I			1	1					2	0,832	1,664
	Primo tecnologo	II				1					1	0,529	0,529
	Collaboratore tecnico	VI			1						1	0,384	0,384
	Funzionario di amministrazione	V			2		2				4	0,434	1,736
	Collaboratore di amministrazione	VII			1					2	3	0,357	1,071
	Totale		0	0	6	34	2	0	0	2	44		28,918

Procedure in corso	Profilo	Livello	Piano Fabbisogno 2018		Piano Fabbisogno 2023		Piano Fabbisogno 2024		Extra Fabbisogno	Obbligatorie	Totale	Valore Standard	PO
			Immissioni	Progressioni	Immissioni	Progressioni	Immissioni	Progressioni	Immissioni				
	Primo ricercatore	II				1					1	0,682	0,682
	Tecnologo	III	1								1	0,46	0,46
	Collaboratore tecnico	VI					1				1	0,384	0,384
	Funzionario di amministrazione	V					2				2	0,434	0,868
	Collaboratore di Amministrazione	VII	1				1			3	5	0,357	1,785
	Totale		2	0	0	1	4	0	0	3	10		4,179

Procedure da avviare	Profilo	Livello	Piano Fabbisogno 2018		Piano fabbisogno 2023		Piano fabbisogno 2024		Extra Fabbisogno	Obbligatorie	Totale	Valore Standard	PO
			Immissioni	Progressioni	immissioni	obbligatorie	immissioni	Progressioni	Immissioni				
	Dirigente amministrativo	II					1				1	1,1786	1,1786
	Primo ricercatore	II					2				2	0,682	1,364
	Dirigente tecnologo	I			1						1	0,832	0,832
	Primo Tecnologo	II					1				1	0,529	0,529
	Tecnologo	III			1		2				3	0,46	1,38
	Collaboratore tecnico	VI					9				9	0,384	3,456
	Operatore tecnico	VIII					2				2	0,331	0,662
	Collaboratore di amministrazione	VII					2				2	0,357	0,714
	Operatore di amministrazione	VIII						0		8	8	0,331	2,648
	Totale		0	0	2	0	19	0	0	8	29		11,585

1.2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NEL TRIENNIO 2025 - 2027

1.2.1 I CRITERI DELLA PROGRAMMAZIONE

La programmazione 2025 – 2027, 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 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 esclusivamente 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, con questo piano ambizioso in modo evidente, un quadro di risorse scarse, che ormai costituisce stabilmente il nuovo contesto per l'Istituto, anche se appare ancora 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**. La realizzazione di questo piano del fabbisogno richiede quindi necessariamente una revisione del **modello di funzionamento complessivo dell'Istituto**.

Nel recente passato (anno 2023) l'Istituto ha realizzato, 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, cui si aggiungono i passaggi dal secondo al primo livello, finanziati a valere sul bilancio d'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*", con modalità concretamente ancora da individuare. Il citato Decreto n. 1091 rimanda la loro individuazione 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. Recentemente, la Legge n. 69 del 9 maggio 2025, di conversione del Decreto legge n. 25 del 14 marzo 2025, ha ampliato la possibilità di utilizzo di queste risorse, consentendone l'impiego - sino al 50% - per il finanziamento delle progressioni economiche, attualmente normate dagli art. 53 e 54 di cui ai CCNL 1998-2001.

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, delle 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”*².

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, integrate da risorse del bilancio d’Istituto per i passaggi al primo livello, sono state avviate 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. La quasi totalità delle procedure si è conclusa nel corso dell’esercizio 2024, con l’eccezione di un’ultima posizione ancora aperta alla data del 17 luglio 2025. Rispetto all’allocazione iniziale, con questo Piano si propone di destinarla ad una figura da Primo Ricercatore anziché da Primo Tecnologo.

Per il personale tecnico-amministrativo dopo l’attuazione nel 2021 e 2023 delle procedure di progressione di livello di cui all’art. 54 CCNL 1998-2001, e - nel 2022 - di cui all’art. 53 CCNL 1998-2001, nel 2025 si intende procedere ad una nuova procedura ex articolo 53, non realizzato nel 2024 a causa del mancato accordo sindacale in sede integrativa.

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.

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

1.2.2.2 SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Il riferimento normativo che estende il termine e la possibilità di maturare i requisiti per la stabilizzazione del personale di cui all'art. 20, comma 1, del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 sino al 31 dicembre 2026 è quello di cui al comma 2-bis del medesimo provvedimento, in lettura sistematica con il disposto dell'art. 12, comma 4-quinquies, del Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218.

La programmazione 2025, evidenziata nella tabella 27.1-bis, esprime le necessità complessive di reclutamento dell'Istituto a prescindere dalle procedure, ordinarie o di stabilizzazione, azionabili. L'eventuale ricorso alle procedure di stabilizzazione previste dalla normativa dipenderà concretamente anche dalle risorse che verranno rese disponibili allo specifico fine.

1.2.3 RECLUTAMENTO.

1.2.3.1 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 2024 pari per INRiM a 9 unità, due in più rispetto a quelle consentite nell'esercizio precedente, 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 precedente paragrafo 1.1.2. Gli oneri relativi al personale reclutato sono in ogni caso a carico del bilancio dell'Istituto, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, fatto salvo che il MUR può, annualmente, destinare alle chiamate specifiche risorse, da considerare aggiuntive rispetto al limite di spesa del personale.

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.

Nel corso del 2025 sono state attivate le due chiamate dirette al II livello già previste dal Piano 2024 per personale risultato vincitore di starting grant ERC. Entrambe le chiamate hanno interessato personale già in forze all'Istituto, che nel frattempo è risultato vincitore anche di posizioni di progressione per il medesimo livello; tale combinazione di fatto si è tradotta nella mera assegnazione di fasce stipendiali premiali, in ogni caso utilizzando le facoltà assunzionali previste dal Piano 2024.

Anche in riferimento alla programmazione 2025 INRiM intende avvalersi, previa opportuna comunicazione al Ministro vigilante, di tale opportunità con particolare riferimento al personale vincitore di ERC grant che, ai sensi dell'art.14, terzo comma, del D.L 30 aprile 2022, n.36, come convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79 - nel periodo di attuazione del PNRR - integra la condizione di "merito eccezionale" senza necessità della valutazione di cui al citato articolo 16, terzo comma, anche in deroga ai limiti quantitativi di cui al comma 2 del medesimo articolo.

■ A tal fine nella programmazione 2025 è stata inserita una specifica posizione di primo ricercatore, che si aggiunge a quella prevista per le forme di reclutamento ordinario.

1.2.4 CESSAZIONI DAL SERVIZIO 2025-2027. PREVISIONI

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

Tabella 24. - Cessazioni 2025-2027 previste

N. Unità	Profilo/Livello	Data cessazione	Motivo cessazione
2025			
1	Dirigente di ricerca Liv. 1	01/06/2025	Limiti di età
1	OPAM Liv. 7	01/07/2025	Dimissioni volontarie
1	Primo ricercatore Liv. 2	01/04/2025	Limiti di età
1	FAMM Liv. 5	15/01/2025	Mobilità intercompartimentale
1	FAMM Liv. 4	01/04/2025	Limiti di età
1	CTER Liv. 4	01/01/2025	Dimissioni volontarie
1	CTER Liv. 4	01/04/2025	Limiti di età
2026			
1	CTER Liv.4	01/01/2026	Limiti di età
1	CTER Liv.5	01/04/2026	Limiti di età
1	OPAMM Liv. 8	06/01/2026	Limiti di età
1	Primo Ricercatore	08/01/2026	Limiti di età
1	CAMM Liv. 6	07/01/2026	Dimissioni volontarie
2027			
1	Primo tecnologo Liv. 2	01/01/2027	Limiti di età
1	Dirigente di ricerca Liv. 1	12/11/2027	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 (parziale deroga a tale principio solo in riferimento all'unità di personale che si prevede cessi nel 2026 per dimissioni volontarie, già comunicate ma non ancora formalizzate). Oltre a quelle evidenziate in tabella, sono naturalmente possibili ulteriori cessazioni, in particolare per dimissioni volontarie negli anni 2026 e 2027, le quali però, non avendo ad oggi carattere di certezza, non sono contemplate in questo Piano. Si evidenzia comunque 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 e previa adozione di un apposito regolamento, disporre il collocamento a riposo d'ufficio.

Con riferimento al turnover si deve notare che, **per il solo esercizio 2026**, l'ultimo periodo del comma 826 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027" prevede che gli enti e gli istituti pubblici di ricerca possano procedere ad assunzione di personale a tempo indeterminato nei limiti della spesa determinata sulla base dell'ordinamento vigente, **ridotta di un importo pari al 25 per cento** di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente³. L'importo della riduzione, inoltre, deve essere versato al bilancio dello Stato.

Gli effetti delle previsioni delle cessazioni dal servizio nel triennio 2025-2027 sui PO sono espone in dettaglio di seguito, tabella 25.

³ Da computarsi in ragione d'anno, vale a dire a prescindere dalla data di cessazione dal servizio.

Tabella 25. Cessazioni dal servizio 2025-2027. Effetti sui Punti Organico

Profilo	Livello	2025			2026			2027		
		Unità	Standard	PO	Unità	Standard	PO	Unità	Standard	PO
Dirigente amministrativo	II		1,1786	0		1,1786	0		1,1786	0
Dirigente di ricerca	I	1	1	1		1	0	1	1	1
Primo ricercatore	II	1	0,682	0,682	1	0,682	0,682		0,682	0
Ricercatore	III		0,438	0		0,438	0		0,438	0
Dirigente tecnologo	I		0,832	0		0,832	0		0,832	0
Primo Tecnologo	II		0,529	0		0,529	0	1	0,529	0,529
Tecnologo	III		0,46	0		0,46	0		0,46	0
Collaboratore Tecnico	IV	2	0,472	0,944	1	0,472	0,472		0,472	0
	V		0,434	0	1	0,434	0,434		0,434	0
	VI		0,384	0		0,384	0		0,384	0
Operatore Tecnico	VI		0,384	0		0,384	0		0,384	0
	VII		0,357	0		0,357	0		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		0,472	0
	V	1	0,434	0,434		0,434	0		0,434	0
Collaboratore di Amministrazione	V		0,434	0		0,434	0		0,434	0
	VI		0,384	0	1	0,384	0,384		0,384	0
	VII		0,357	0		0,357	0		0,357	0
Operatore di amministrazione	VII	1	0,357	0,357		0,357	0		0,357	0
	VIII		0,331	0	1	0,331	0,331		0,331	0
Totale		7		3,889	5		2,303	2		1,529

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 2025-2027.

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 e al netto delle cessazioni. L'organico di diritto (organico teorico), valore logico che sostituisce il concetto di dotazione organica, al 31.12.2025 è così pari a 337 unità di personale, per un valore di 179,48 PO, corrispondenti a 22,7 milioni di euro.

TABELLA 26. STATO ATTUALE DELLA PROGRAMMAZIONE

Profilo	Livello	Organico effettivo 31.12.2024	Assunzioni				Progressioni			Cessazioni	Organico Teorico 31.12.2024	Valore standard unitario	PO	Valore economico
			Concluse	In corso	Autorizz. Residue	Obbligatorie	Concluse	In corso	Autorizz. Residue					(€)
Dirigente amministrativo	I	-	-	-	-	-	-			-	0		0	-
	II	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	1,1786	2,3572	298.393,23
Dirigente di ricerca	I	12	0	0	0	0	4	0	0	1	15	1	15	1.898.820,00
Primo ricercatore	II	56	0	0	2	0	28	1	0	1	86	0,682	58,652	7.424.639,38
Ricercatore	III	46	1	0	0	0	0	0	0	0	47	0,438	20,586	2.605.940,57
Dirigente tecnologo	I	4	1	0	1	0	1	0	0	0	7	0,832	5,824	737.248,51
Primo tecnologo	II	13	0	0	1	0	1	0	0	0	15	0,529	7,935	1.004.475,78
Tecnologo	III	28	0	1	3	0	0	0	0	0	32	0,46	14,72	1.863.375,36
Collaboratore tecnico E.R.	IV	29	0	0	0	0	0	0	0	2	27	0,472	12,744	1.613.237,47
	V	15	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0,434	6,51	824.087,88
	VI	12	1	1	9	0	0	0	0	0	23	0,384	8,832	1.118.025,22
Operatore tecnico	VI	6	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0,384	2,304	291.658,75
	VII	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0,357	0,714	90.383,83
	VIII	1	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0,331	0,993	125.701,88
Funzionario di amministrazione	IV	6	0	0	0	0	0	0	0	1	5	0,472	2,36	298.747,68
	V	8	4	2	0	0	0	0	0	1	13	0,434	5,642	714.209,50
Collaboratore di amministrazione	V	7	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0,434	3,038	384.574,34
	VI	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0,384	1,536	194.439,17
	VII	12	1	2	2	0	0	0	0	0	17	0,357	6,069	768.262,57
Operatore di amministrazione	VII	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,357	0,357	45.191,92
	VIII	2	0	0	0	8	0	0	0	0	10	0,331	3,31	419.006,28
Totale		266	8	6	21	8	34	1	0	7	337		179,4832	22.720.419,32

1.2.6 LA PROGRAMMAZIONE 2025-2027

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 2025

La programmazione esistente, esaminata analiticamente nelle tabelle 23 e sinteticamente nella tabella 26, evidenzia come attualmente esistano 21 posizioni autorizzate, che si aggiungono alle 6 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 2025, analogamente a quanto oramai è prassi consolidata a partire dal Piano 2022, ad un azzeramento delle procedure approvate negli anni passati e non ancora bandite, rideterminando una nuova programmazione complessiva, integralmente riferibile al 2025. Si segnala che oltre alle 21 posizioni ancora da bandire (19 sul Piano 2024 e 2 sul Piano 2023, ovvero la posizione da Dirigente tecnologo e tecnologo i cui concorsi, in corso di svolgimento al momento della stesura del Piano 2024-2026, sono poi andati deserti), vengono incluse nell'azzeramento anche le due posizioni a valere sul Piano del fabbisogno 2018 già in corso di espletamento ma che non sono mai state effettivamente bandite (CAM RIPAM di cui si è già detto *supra*), ovvero che sono state revocate (tecnologo). Per questo motivo la tabella di riferimento per l'autorizzazione del fabbisogno 2025, tabella 27.1-bis, riporta l'azzeramento delle facoltà assunzionali preesistenti per 23 unità complessive. La tabella 27.1 riporta invece, per le sole esigenze di comparazione con i Piani precedenti, le posizioni differenziali.

Il valore del reclutamento ordinario 2025 così consolidato (tabella 27.1-bis) assomma a 66 unità di personale, per complessivi 31,14 punti organico cui corrisponde un costo standard di 3,94 milioni di euro.

La tabella 27.2 evidenzia l'impatto delle assunzioni obbligatorie per le categorie protette, inserite a esclusivo scopo informativo stante la natura obbligatoria del relativo reclutamento, per ulteriori 2,64 PO, corrispondenti a complessive 8 posizioni (4 operai tecnici e 4 amministrativi). Si sottolinea che, data la ricordata natura obbligatoria, laddove sorgessero opportunità di reclutamento in profili diversi da quelli qui inseriti, l'Istituto procederebbe senz'altro.

Con queste indicazioni, il valore complessivo autorizzato nel 2025 arriva così a 33,79 PO che, al netto del turnover, diventa di 29,9 PO, per un costo standard di 3,78 milioni di euro.

Tabella 27.1 – Reclutamento. Triennio 2025-2027 - Anno 2025. Posizioni differenziali

Profilo	Livello	2025			2025	
		Triennio 2024-2026			Unità	PO
		Unità	Valore	PO		
Dirigente di ricerca	I		1	0	2	2
Primo ricercatore	II		0,682	0	2	1,364
Ricercatore	III		0,438	0	24	10,512
Dirigente tecnologo	I		0,832	0	2	1,664
Tecnologo	III		0,46	0	2	0,92
Collaboratore tecnico	VI		0,384	0	9	3,456
Operatore tecnico	VIII	1	0,331	0,331		0
Funzionario di amministrazione	V		0,434	0	3	1,302
Collaboratore di amministrazione	VII		0,357	0	1	0,357
Totale		1		0,331	45	21,575

Tabella 27.1-bis – Reclutamento. Triennio 2025-2027. Posizione complessive
Tabella 27.1-bis

Profilo	Livello	2025 Consolidamento		Valore	PO
		Azzeramento	Unità		
Dirigente amministrativo	II	-1	1	1,1786	1,1786
Dirigente di ricerca	I	0	2	1	2
Primo ricercatore	II	-2	2	0,682	1,364
Ricercatore	III	0	24	0,438	10,512
Dirigente tecnologo	I	-1	3	0,832	2,496
Primo tecnologo	II	-1	1	0,529	0,529
Tecnologo	III	-4	6	0,46	2,76
Collaboratore tecnico	IV	0	0	0,472	0
	V	0	0	0,434	0
	VI	-9	18	0,384	6,912
Operatore tecnico	VI	0	0	0,384	0
	VII	0	0	0,357	0
	VIII	-2	2	0,331	0,662
Funzionario di amministrazione	IV	0	0	0,472	0
	V	0	3	0,434	1,302
Collaboratore di amministrazione	V	0	0	0,434	0
	VI	0	0	0,384	0
	VII	-3	4	0,357	1,428
Operatore di amministrazione	VII	0	0	0,357	0
	VIII	0	0	0,331	0
Totale		-23	66		31,1436

Tabella 27.2 – Assunzioni obbligatorie

Profilo	Livello	Unità	Valore Standard	PO
Collaboratore tecnico	VI		0,384	0
Operatore tecnico	VIII	4	0,331	1,324
Collaboratore di amministrazione	VII		0,357	0
Operatore di amministrazione	VIII	4	0,331	1,324
Totale		8		2,648

1.2.6.2 PROGRAMMAZIONE 2026

La programmazione del 2026 non viene modificata rispetto a quella presentata nel Piano 2024-2026. Con un assorbimento di 0,33 PO l'annualità si pone al di sotto del turnover, previsto a 2,3 PO sempre calcolato, come sottolineato in precedenza, sulla base delle sole cessazioni certe.

Tabella 28.1 – Reclutamento. Triennio 2025-2027 - Anno 2026

Profilo	Livello	2026			2026	
		Triennio 2025 - 2027			Unità	PO
		Unità	Valore Standard	PO		
Operatore tecnico	VIII	1	0,331	0,331		0
Totale		1		0,331	0	0

1.2.6.3 PROGRAMMAZIONE 2027

La programmazione relativa al 2027, che non ha termini di raffronto nella precedente programmazione triennale, si mantiene al di sotto del turnover assorbendo 0,38 PO a fronte di cessazioni previste per 1,52 PO.

Tabella 29.1 – Reclutamento. Triennio 2025-2027 - Anno 2027

Profilo	Livello	2027		
		Unità	Valore Standard	PO
Collaboratore tecnico	VI	1	0,384	0,384
Totale		1		0,384

1.2.7 INCIDENZA ECONOMICA DEL PIANO 2025-2027

Nel 2025 il reclutamento ordinario autorizzato (tabella 27.1-bis) assomma a 66 unità, per complessivi 31,14 punti organico, cui corrisponde un costo standard di 3,94 milioni di euro. Al reclutamento ordinario si aggiunge la previsione di 8 assunzioni obbligatorie, per ulteriori 2,64 PO (tab.27.2). Si ricorda che l'attuazione delle assunzioni obbligatorie, anche sulla base della convenzione stipulata con l'Agenzia Piemonte Lavoro, è in ogni caso prevista su base progressiva pluriennale.

Il valore complessivo autorizzato nel 2025 arriva, pertanto, a 33,79 PO (tabella 30), che al netto del turnover diventano 29,9, pari ad un costo standard di 3,78 milioni di euro.

Nel biennio successivo i PO assorbiti si fermano a 0,72 PO, inferiori al turnover, previsto a 3,83 PO.

L'organico di diritto, teorico, risultante dalla programmazione 2025 (tabella 31), nella sua articolazione risulta essere pari a **353 unità** (erano 298 nel 2024, 305 nel 2023, 311 nel 2022, 259 nel 2021, 265 nel 2020, 264 nel 2019) per complessivi 177,09 punti organico (152,9 nel 2024, 147,65 nel 2023, 148,07 nel 2022, 123,06 nel 2021, 127,21 nel 2020, 127,39 nel 2019), corrispondenti ad un valore economico standard di **22,4 milioni di euro** (19,3 nel 2024, 18,7 sia nel 2023 sia 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 **52,04%** rispetto l'attuale 44,39%, basato sul costo effettivo dell'esercizio precedente (utilizzando i dati omogenei della programmazione, il raffronto è con il 50,77% del 2024, 62,3% del 2023, 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%. Si noti come l'incidenza, già sensibilmente ridotta nel 2024 rispetto all'esercizio precedente e confermata con questa programmazione 2025, sia da imputare in maniera preponderante ad un incremento dei ricavi propri dell'Istituto, in particolare su bandi competitivi.

Nel biennio 2026-2027 (tabella 32) l'organico, al netto delle cessazioni certe, arriva a 348 unità (erano 288 nella programmazione 2024-2026, 301 nella programmazione 2023-2025, 309 nella programmazione 2022-2024 e 257 nella programmazione 2021-2023). I punti organico al termine del triennio, tenuto conto anche delle progressioni di carriera, sono pari a 173,9 (erano 146,6 nella programmazione 2024-2026, 144,8 nella programmazione 2023-2025, 147,10 nella programmazione 2022-2024 e 122,24 nella programmazione 2021-2023), mentre il costo si assesta a 22,02 milioni di euro (erano 18,5 milioni nella programmazione 2024-2026, 18,3 nella programmazione 2023-2025, 18,6 nella programmazione 2022-2024 e 15,5 nella programmazione

2021-2023) e l'incidenza diviene pari al 51,1% (48,6% nel 2024-2026, 61,1% nel 2023-2025, 64,5% nel 2022-2024, 53,64% nel 2021-2023).

La sostenibilità economica di un Piano così ambizioso, che segna un rilevante rilancio dell'azione di crescita strategica dell'Istituto dopo quella - ormai storica - segnata dal Piano 2018-2020, nonostante l'innegabile e notevole incremento dei ricavi, descritto analiticamente al paragrafo 1.2.1 cui si rimanda, dipende essenzialmente dall'ottenimento di risorse ordinarie aggiuntive, ovvero - pur con un grado di rischio maggiore - dalla modifica del modello di funzionamento dell'Istituto, che deve muoversi decisamente verso la 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 2025

Il quadro autorizzatorio, aggiornato alla programmazione 2025 approvata con questo Piano, evidenzia quindi nuove posizioni autorizzate per 74 unità, con un assorbimento complessivo di 33,79 punti organico ed un costo standard di 4,27 milioni di euro.

A queste devono essere aggiunte le posizioni per cui sono già in corso le procedure di reclutamento, ovvero 8 unità complessive (alle 10 presenti in tabella 23.2 vengono sottratte le 2 a valere sul piano 2018, ora azzerate e consolidate nella nuova programmazione 2025), costituite da quattro nuove immissioni, una progressione e tre categorie protette, per un totale di 3,36 punti organico.

Tabella 30 – Facoltà assunzionali consolidate 2025

Profilo	Livello	Posizioni autorizzate	Procedure interne autorizzate	Valore standard unitario	PO	Valore economico (€)
		Consolidato				
Dirigente amministrativo	I				-	
	II	1	0	1,1786	1,1786	149.196,62
Dirigente di ricerca	I	2	0	1	2	253.176,00
Primo ricercatore	II	2	0	0,682	1,364	172.666,03
Ricercatore	III	24	0	0,438	10,512	1.330.693,06
Dirigente tecnologo	I	3	0	0,832	2,496	315.963,65
Primo tecnologo	II	1	0	0,529	0,529	66.965,05
Tecnologo	III	6	0	0,46	2,76	349.382,88
Collaboratore tecnico E.R.	IV	0	0	0,472	0	0,00
	V	0	0	0,434	0	0,00
	VI	18	0	0,384	6,912	874.976,26
Operatore tecnico	VI	0	0	0,384	0	0,00
	VII	0	0	0,357	0	0,00
	VIII	6	0	0,331	1,986	251.403,77
Funzionario di amministrazione	IV	0	0	0,472	0	0,00
	V	3	0	0,434	1,302	164.817,58
Collaboratore di amministrazione	V	0	0	0,434	0	0,00
	VI	0	0	0,384	0	0,00
	VII	4	0	0,357	1,428	180.767,66
Operatore di amministrazione	VII	0	0	0,357	0	0,00
	VIII	4	0	0,331	1,324	167.602,51
Totale		74	0		33,7916	4.277.611,06

Il quadro complessivo a valle della programmazione 2025, tenuto conto delle 7 cessazioni previste - con carattere di certezza - in corso d'anno, definisce l'incremento netto in **33,27 PO** e **4,2 milioni di euro**. Nella tabella 31 trova rappresentazione l'organico di diritto (teorico) dell'Istituto a valle dell'approvazione del Fabbisogno 2025, effettivamente autorizzatorio; nella tabella 32 viene rappresentato l'organico di diritto alla fine del triennio 2025-2027. In questo secondo caso l'informazione è solo prospettica, stante il contenuto **non** autorizzatorio della seconda e terza annualità del Piano.

Tabella 31 – Organico di diritto (teorico) 2025

Profilo	Livello	Organico Teorico 31.12.2024	2025			Organico Teorico 31.12.2025	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	12	2	0	1	13	1	13	1.645.644,00
Primo ricercatore	II	58	2	0	1	59	0,682	40,238	5.093.647,94
Ricercatore	III	47	24	0	0	71	0,438	31,098	3.936.633,62
Dirigente tecnologo	I	4	3	0	0	7	0,832	5,824	737.248,51
Primo tecnologo	II	14	0	0	0	14	0,529	7,406	937.510,73
Tecnologo	III	31	3		0	34	0,46	15,64	1.979.836,32
Collaboratore tecnico E.R.	IV	29	0	0	2	27	0,472	12,744	1.613.237,47
	V	15	0	0	0	15	0,434	6,51	824.087,88
	VI	21	9		0	30	0,384	11,52	1.458.293,76
Operatore tecnico	VI	6	0	0	0	6	0,384	2,304	291.658,75
	VII	2	0	0	0	2	0,357	0,714	90.383,83
	VIII	3	4		0	7	0,331	2,317	293.304,40
Funzionario di amministrazione	IV	6	0	0	1	5	0,472	2,36	298.747,68
	V	12	3		1	14	0,434	6,076	769.148,69
Collaboratore di amministrazione	V	7	0	0	0	7	0,434	3,038	384.574,34
	VI	4	0	0	0	4	0,384	1,536	194.439,17
	VII	17	1		0	18	0,357	6,426	813.454,49
Operatore di amministrazione	VII	2	0		1	1	0,357	0,357	45.191,92
	VIII	13	4		0	17	0,331	5,627	712.310,68
Totale		305	55	0	7	353		177,092	22.417.747,41

Tabella 32 – Organico di diritto (teorico) 2027

Profilo	Livello	Organico Teorico 31.12.2025	2026		2027		Cessazioni 26-27	Organico Teorico 31.12.2027	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	13	0		0		1	12	1	12	1.519.056,00
Primo ricercatore	II	59	0		0		1	58	0,682	39,556	5.007.314,93
Ricercatore	III	71	0		0		0	71	0,438	31,098	3.936.633,62
Dirigente tecnologo	I	7	0		0		0	7	0,832	5,824	737.248,51
Primo tecnologo	II	14	0		0		1	13	0,529	6,877	870.545,68
Tecnologo	III	34	0		0		0	34	0,46	15,64	1.979.836,32
Collaboratore tecnico E.R.	IV	27	0		0		1	26	0,472	12,272	1.553.487,94
	V	15	0		0		1	14	0,434	6,076	769.148,69
	VI	30	0		1		0	31	0,384	11,904	1.506.903,55
Operatore tecnico	VI	6	0		0		0	6	0,384	2,304	291.658,75
	VII	2	0		0		0	2	0,357	0,714	90.383,83
	VIII	7	1		0		0	8	0,331	2,648	335.205,02
Funzionario di amministrazione	IV	5	0		0		0	5	0,472	2,36	298.747,68
	V	14	0		0		0	14	0,434	6,076	769.148,69
Collaboratore di amministrazione	V	7	0		0		0	7	0,434	3,038	384.574,34
	VI	4	0		0		1	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	1	0		0		0	1	0,357	0,357	45.191,92
	VIII	17	0		0		1	16	0,331	5,296	670.410,05
Totale		353	1	0	1	0	7	348		173,9752	22.023.172,62