

6 - IL CAPITALE UMANO

Il confronto con le principali economie continentali mette in luce una carenza strutturale della dimensione della metrologia italiana rispetto alle corrispondenti istituzioni nazionali europee, sia in rapporto al prodotto interno lordo del Paese, sia in rapporto al fatturato dell'industria manifatturiera. In questo contesto, l'Ente è chiamato a rafforzare il proprio ruolo, in un percorso di crescita strategica al servizio del Paese, ed intende farlo sia consolidando l'elevata capacità di autofinanziamento che deriva dai servizi resi alle imprese e dai progetti di ricerca in partenariato con altre istituzioni europee, sia investendo in risorse umane altamente qualificate.

Il Piano di fabbisogno del personale 2019-2021 conferma la linea strategica di crescita e potenziamento intrapresa con il Piano 2018-2020 che, sfruttando con responsabilità l'autonomia concessa dal nuovo ordinamento degli EPR, ha segnato un importante punto di discontinuità per il rilancio della metrologia nel nostro Paese.

6.1 –SOSTENIBILITÀ DEL COSTO DEL PERSONALE E DEFINIZIONE DEL PUNTO ORGANICO

Lo sviluppo delle risorse umane è sottoposto a stringenti vincoli di sostenibilità finanziaria. Ai sensi dell'art. 9, comma 2, del Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, attuativo della legge 124/2015, negli Enti Pubblici di Ricerca l'indicatore del limite massimo alle spese di personale, calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio non può superare l'80 per cento.

Tabella 16 –Indicatore di sostenibilità 2019 (art. 9, secondo comma, D.Lgs. 218/2016)

	2016	2017	2018
Totale Entrate (Ricavi per il 2018)	32.651.109	31.754.473	31.895.788
Media Entrate/Ricavi nel triennio	32.100.457		
Costo del personale a carico del contributo ordinario ANNO 2018	14.484.841		
Rapporto Costo del personale 2018/ Media delle Entrate nel triennio	45,12%		

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 dal medesimo esercizio rappresentano le grandezze economiche corrispondenti a quelle finanziarie indicate dalla normativa. Nello specifico, per la categoria "Entrate" viene fornito il dato dei ricavi corrispondenti e per la categoria "Spese" quello dei costi. La rappresentazione economica consente una più precisa determinazione del rapporto, che rappresenta un, pur solo parzialmente significativo, indice di sostenibilità della struttura del personale.

In un quadro di flussi positivi (entrate per il 2016-2017, ricavi per il 2018) sostanzialmente costanti, l'indicatore del limite massimo di costo per il personale dell'INRiM è pari al **45,12 %**, in sensibile incremento rispetto il **38,3%** del 2018, ma saldamente sotto il valore limite del 80%. L'incremento dell'indicatore dipende dall'incremento del numeratore, passato da un valore dispesa 2017 pari a **12,1** milioni, ad un costo 2018 di **14,5**. Si deve però notare che il costo del personale 2018 comprende un accantonamento per rischi, da considerarsi straordinario, derivanti da un potenziale contenzioso relativo al personale e legato ad esercizi piuttosto risalenti, per **1** milione di euro. Al netto di questo accantonamento, l'incidenza del costo scende al **42,01%**, da considerarsi il valore corretto dell'indicatore 2019. Peraltro, in assenza di una previsione normativa che preveda esplicitamente l'esclusione di questa tipologia di costid al calcolo, e tenuto

conto – vista la distanza dal limite del **80%** - dell'irrelevanza ai fini pratici della correzione, non si ritiene di dover forzare il dettato normativo, pur plausibile in applicazione del generale criterio di prevalenza della sostanza sulla forma.

Secondo quanto previsto dalla lettera c), sesto comma, del citato art. 9, che introduce il concetto di punto organico nel comparto degli EPR, il dipartimento delle Funzione Pubblica, con nota 13 dicembre 2017, n.72298-P, ha definito il costo medio annuo di riferimento per ciascuna qualifica di personale, esprimendola in relazione al costo del Dirigente di ricerca. Di seguito la corrispondenza tra ciascun profilo-livello e il valore del punto organico (PO). A differenza di quanto accade per il comparto universitario, il valore dei PO viene definito sulla base dei valori storici specifici per ciascun Ente e pertanto è differenziato per singola Amministrazione.

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

Livello	PO per INRiM
I RIC	1,0000
II RIC	0,6820
III RIC	0,4380
I TEC	0,8320
II TEC	0,5290
III TEC	0,4600
II Dir Amm	1,1786
IV	0,4720
V	0,4340
VI	0,3840
VII	0,3570
VIII	0,3310

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.

6.1.1 – ORGANICO EFFETTIVO ED ORGANICO TEORICO

Nel corso del 2018 si è pressoché realizzato il Piano di fabbisogno autorizzato con il PTA 2017-2019. Al 31.12.2018 rimanevano residue facoltà assunzionali per 3 posizioni a valere sul budget 2017 (1 Funzionario di Amministrazione di V livello e 2 Collaboratori Tecnici di VI livello). Nel corso del secondo semestre del 2018 hanno avuto avvio le procedure legate alla, ampia e ambiziosa, programmazione 2018 (PTA 2018-2020), pari a complessive 61 unità di personale, di cui 10 appartenenti alle categorie protette. L'organico effettivo, ovvero il personale a tempo indeterminato effettivamente in servizio, per il periodo 2013-2018 è rappresentata nella **tabella 18**. I dati sono riferiti al 31.12 di ciascun esercizio.

Tabella 18 –Organico effettivo. Personale a tempo indeterminato

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

(Dati riferiti al 31.12)

L'organico teorico al 31.12.2018 è pari al valore dell'organico effettivo cui si sommano le posizioni autorizzate e ancora non utilizzate sui budget assunzionali 2017 (PTA 2017-2019) e 2018 (PTA 2018-2020), cui si aggiungono ulteriormente le posizioni relative alle categorie protette, il cui numero deriva dall'applicazione di percentuali obbligatorie e, pertanto, sottratte al regime autorizzatorio. In base agli articoli 1, 8 e 18 della L. n. 68/1999, e al netto dell'assunzione di un'unità effettuata durante il 2018, al 31.12.2018 INRiM doveva assumere obbligatoriamente ulteriori 11 unità.

Nel corso del 2019, sempre in relazione alle categorie protette, sono state coperte 3 posizioni, 3 posizioni risultano attualmente oggetto di procedure in corso, mentre 4 posizioni, tutte per CTER, non hanno trovato copertura nonostante l'espletamento della relativa procedura (si veda la **successiva tabella 24**).

L'organico teorico, risultante dalla programmazione 2018, risulta complessivamente pari a 252 unità per **119,7982** punti organico, con un valore economico standard corrispondente di **15.165.014,54** euro. Tale valore economico porta l'indicatore del costo del personale dal **45,12%** del 2018 al **47,24%**, in incremento ma decisamente distante dal limite massimo del 80%.

Tabella 19. Organico Teorico e Costo Teorico Standard 2018

Profilo	Livello	Organico effettivo 31.12.2018	Posizioni su budget 2017	Posizioni su budget 2018	Posizioni categorie protette	Organico Teorico 31.12.2018	Valore standard unitario	PO	Valore economico (€)
Dirigente I fascia		-		-		-		-	
Dirigente II fascia		1		1		2	1,1786	2,3572	298.393,23
Dirigente di ricerca	I	8		-		8	1	8	1.012.704,00
Primo ricercatore	II	23		-		23	0,682	15,686	1.985.659,37
Ricercatore	III	54		7		61	0,438	26,718	3.382.178,18
Dirigente tecnologo	I	2		-		2	0,832	1,664	210.642,43
Primo tecnologo	II	9		1		10	0,529	5,29	669.650,52
Tecnologo	III	8		1	1	10	0,46	4,6	582.304,80
Collaboratore tecnico E.R.	IV	27		-		27	0,472	12,744	1.613.237,47
Collaboratore tecnico E.R.	V	12		-		12	0,434	5,208	659.270,30
Collaboratore tecnico E.R.	VI	21	2	13	5	41	0,384	15,744	1.993.001,47
Operatore tecnico	VI	8		-		8	0,384	3,072	388.878,34
Operatore tecnico	VII	5		-		5	0,357	1,785	225.959,58
Operatore tecnico	VIII	4		0	1	5	0,331	1,655	209.503,14
Funzionario di amministrazione	IV	3		-		3	0,472	1,416	179.248,61
Funzionario di amministrazione	V	4	1	3		8	0,434	3,472	439.513,54
Collaboratore di amministrazione	V	9		-		9	0,434	3,906	494.452,73
Collaboratore di amministrazione	VI	3		-		3	0,384	1,152	145.829,38
Collaboratore di amministrazione	VII	3		5	3	11	0,357	3,927	497.111,08
Operatore di amministrazione	VII	3				3	0,357	1,071	135.575,75
Operatore di amministrazione	VIII	-		0	1	1	0,331	0,331	41.900,63
Totale		207	3	31	11	252		119,7982	15.165.014,54

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

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

L'incremento effettivo dell'organico appare mitigato estendendo l'osservazione all'andamento del personale a tempo determinato, che in forte riduzione principalmente per effetto delle stabilizzazioni, per complessive 10 unità, effettuate nel 2018.

Le posizioni a tempo determinato, 9 unità al 31.12 del 2018, sono finanziate su fondi propri, derivanti dai programmi di ricerca o conto terzi, in conformità al disposto dell'art. 1, comma 188, della Legge 266/2005,

fatti salvi i rinnovi e le proroghe effettuati ai sensi del DL 75/2017. Il reclutamento in ogni caso avviene mediante procedure concorsuali ad evidenza pubblica.

Il quadro del capitale umano attivo presso l'INRiM comprende ulteriori tipologie di risorse. **Al 31/12/2018** operavano infatti presso INRiM **33 Assegnisti, 2 Borsisti, 34 Associati**, di cui 12 seniores, e **11 dottorandi**, finanziati da INRiM, da varie Università e dal Politecnico di Torino.

Nel corso del 2018 si sono verificate 8 cessazioni di personale a tempo indeterminato, di cui si fornisce il dettaglio nella **tabella 21**.

Tabella 21–Esercizio 2018. Cessazioni dal servizio

Profilo	Livello	2018		
		Unità	Valore std	P.O.
Dirigente di ricerca	I	1	1	1
Primo ricercatore	II	3	0,682	2,046
Ricercatore	III	2	0,438	0,876
Collaboratore di amministrazione	V	1	0,434	0,434
Operatore di amministrazione	VII	1	0,357	0,357
Totale		8		4,713

Le assunzioni effettuate nel 2018 sono relative a quelle autorizzate, a suo tempo, dal MIUR su budget 2014 e derivanti dalle cessazioni registrate nel triennio 2011-2013, sul budget 2015, da cessazioni 2014, sul budget 2016 da cessazioni 2015. Sono state effettuate inoltre parte delle assunzioni previste, secondo le nuove regole del D.Lgs. 218/2016, dai budget 2017 e 2018. La **Tabella 22** riporta il riepilogo delle assunzioni effettuate nell'esercizio 2018, che sommano a 35 immissioni in ruolo, 11 delle quali relative a nuovi inquadramenti, in esito a concorsi pubblici, di personale già in ruolo in diversoprofilo.

Tabella 22–Reclutamento 2018. Riepilogo personale assunto

	Profilo	Livello	Reclutamento 2018											Totale	Valore Standard	PO
			Ordinarie 2014	Ordinarie 2015	Reinquadram. 2015	Ordinarie 2016	Reinquadram. 2016	Ordinarie 2017	Reinquadram. 2017	Ordinarie 2018	Reinquadram. 2018	Cat. Protette				
Procedure terminate	Dirigente di ricerca	I			1		1						2	1	2	
	Primo ricercatore	II			-1	1	-1		4	1	3		7	0,682	4,774	
	Ricercatore	III						3	-4	8	-3		4	0,438	1,752	
	Dirigente tecnologo	I											0	0,832	0	
	Primo Tecnologo	II									1		1	0,529	0,529	
	Tecnologo	III							1	-1+1			1	0,46	0,46	
	Dirigente II fascia		1										1	1,1786	1,1786	
	Funzionario di amministrazione	IV							1				1	0,472	0,472	
		V						1		2			3	0,434	1,302	
	Collaboratore Tecnico	IV				1							1	0,472	0,472	
		V									-1		-1	0,434	-0,434	
	Collaboratore di Amministrazione	VI								1			1	0,384	0,384	
		V											0	0,434	0	
		VI								1		1	2	0,384	0,768	
	Operatore Tecnico	VII											0	0,357	0	
		VI											0	0,384	0	
		VII											0	0,357	0	
	Operatore di amministrazione	VIII							1				1	0,331	0,331	
		VII											0	0,357	0	
			VIII										0	0,331	0	
	Totale		1	0	0	2	0	5	0	15	0	1	24		13,9886	

Nel 2019, **tabella 23**, si sono portate a termine le 3 assunzioni residue autorizzate dal budget 2017 (1 Funzionario di Amministrazione di V livello e 2 Collaboratori Tecnici di VI livello).

Tabella 23 – Reclutamento 2019. Esaurimento budget 2017

Procedure terminate	Profilo	Livello	Assunzioni 2019 su Budget 2017				
			Ordinarie	Cat. Protette	Totale	Valore Standard	PO
	Collaboratore Tecnico	VI	2		2	0,384	0,768
	Funzionario di Amministrazione	V	1		1	0,434	0,434
	Totale		3	0	3		1,202

La **tabella 24** riassume lo stato di attuazione della rimanente programmazione 2018, approvata con il PTA 2018-2020, evidenziando le procedure già effettuate, ovvero attualmente in corso e, separatamente, quelle da avviare.

Tabella 24 – Reclutamento 2018-2020. Stato di realizzazione del budget 2018

Procedure terminate	Profilo	Livello	Assunzioni 2019 su Budget 2018				
			Ordinarie	Cat. Protette	Totale	Valore Standard	PO
	Ricercatore	III					
	<i>Concorso speciale</i>		3		3	0,438	1,314
	Primo Tecnologo	II					
	<i>Concorso speciale</i>		1		1	0,529	0,529
	Tecnologo	III		1	1	0,46	0,46
	Collaboratore Tecnico	VI	3	1	4	0,384	1,536
	<i>Utilizzo graduatorie</i>		1		1	0,384	0,384
	Operatore Tecnico	VIII		1	1	0,331	0,331
	Funzionario di Amministrazione	V	1		1	0,434	0,434
	<i>Utilizzo graduatorie</i>		3		3	0,434	1,302
	Totale		12	3	15		6,29

Procedure in corso	Profilo	Livello	Procedure 2019 su Budget 2018				
			Ordinarie	Cat. Protette	Totale	Valore Standard	PO
	Dirigente II fascia		1		1	1,1786	1,1786
	Ricercatore	III					
	<i>Comma 2</i>		2		2	0,438	0,876
	Tecnologo	III	1		1	0,46	0,46
	Collaboratore di Amministrazione	VII		2	2	0,357	0,714
	Operatore di Amministrazione	VIII		1	1	0,331	0,331
	Totale		4	3	7		3,5596

Procedure da avviare	Profilo	Livello	Assunzioni residue su budget 2018				
			Ordinarie	Cat. Protette	Totale	Valore Standard	PO
	Ricercatore	III	2		2	0,438	0,876
	Collaboratore Tecnico	VI	9	2	11	0,384	4,224
	Operatore Tecnico	VIII		2	2	0,331	0,662
	Collaboratore di Amministrazione	VII	4	1	5	0,357	1,785
	Totale		15	5	20		7,547

6.2 - PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NEL TRIENNIO 2019-2021

6.2.2 - I CRITERI DELLA PROGRAMMAZIONE

La programmazione 2019-2021 è assunta rispettando i criteri di sostenibilità complessiva e di equilibrio del bilancio, non limitandosi al rispetto formale del limite di cui al quarto comma dell'art. 9, D.Lgs. 218/2016, ma basandosi da un lato sull'effettivo livello dei ricavi caratterizzati da adeguate condizioni di certezza e stabilità e, dall'altro, tenendo conto dei costi di funzionamento del campus.

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

Il Consiglio di Amministrazione intende attenersi ai seguenti principi:

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

Il Consiglio di Amministrazione esprime quale linea di indirizzo generale di procedere mediante assunzioni da graduatorie ovvero mediante nuovi concorsi, a seconda che esistano o meno graduatorie valide e coerenti con le specifiche esigenze di profili professionali. L'assunzione da graduatorie concorsuali può favorire la riduzione di personale a tempo determinato.

Come indicato più sopra, l'INRiM intende inoltre procedere all'attivazione delle procedure di progressione di livello nei profili tecnici e amministrativi di cui all'art. 54 CCNL 98/01. Il numero delle posizioni attivabili di anno in anno è subordinato alle risorse disponibili da individuare, a decorrere dall'anno 2018, secondo i criteri di cui all'art. 90 del CCNL 2016-2018. Per l'anno 2019, tali risorse vengono provvisoriamente individuate in € 67.479 a cui aggiungere € 22.943 per oneri riflessi; tale determinazione, effettuata tenendo conto del costo effettivo e non in base al costo standard, sarà oggetto di ulteriori approfondimenti considerato che l'INRiM è nato il 01/01/2006 e il suddetto art. 90 del CCNL fa riferimento a parametri di calcolo riferiti ad anni precedenti la sua costituzione.

6.2.3 - VALORIZZAZIONE E RICONOSCIMENTO DEL MERITO ECCEZIONALE

L'INRiM, previo nulla-osta del Ministro dell'istruzione Università e Ricerca, può assumere per chiamata diretta, con contratto a tempo indeterminato, nell'ambito del 5% dell'organico di ricercatori e tecnologi, nei limiti e condizione indicati nel comma 2 e nel comma 4 dell'art.16 del D.Lgs. 218/2016, ricercatori o tecnologi italiani o stranieri dotati di altissima qualificazione scientifica negli ambiti disciplinari propri dell'INRiM, con inquadramento fino al massimo livello contrattuale del personale di ricerca definito dal Consiglio di Amministrazione. La valutazione del merito eccezionale per la chiamata è effettuata dalle Commissioni nominate ai sensi dell'art. 1, comma 210, lettera d) della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Le assunzioni di cui al comma 1 sono effettuate, con contratto a tempo indeterminato, **nell'ambito del 5 per cento** dell'organico dei ricercatori e tecnologi nel limite del numero di assunzioni fatte nel medesimo anno

per concorso e a condizione che siano contabilizzate entrate ulteriori a ciò appositamente destinate. Tenuto conto che la dotazione organica di ricercatori e tecnologi risulta essere di 117 unità, il limite risulta essere di 6 unità.

Gli oneri per i contratti di cui al comma 1 sono a carico del bilancio dell'Ente che devono dimostrare di non aver superato il limite di cui al punto 2.2, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

I Ministeri vigilanti possono annualmente destinare alle assunzioni di cui al presente articolo specifiche risorse da considerare aggiuntive rispetto al limite di cui al comma 2 dell'articolo 9. Nel caso in cui il MIUR, ministero vigilante dell'INRiM, dovesse stanziare risorse specifiche, l'INRiM intende avvalersi di tale opportunità.

6.2.4 - IL SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Ai sensi dell'art. 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, l'INRiM ha assunto a tempo indeterminato nel 2018 in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, 10 unità di personale non dirigenziale in possesso dei requisiti di legge, tra cui 1 Primo Ricercatore, 6 Ricercatori, 1 Tecnologo, 1 C.T.E.R liv. VI; e 1 Funzionario di Amministrazione liv. IV.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 20, nel 2019 l'INRiM ha bandito, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno e con indicazione della relativa copertura finanziaria, una procedura concorsuale riservata per un numero di posizioni di Ricercatore in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale in possesso dei requisiti di legge previsti dal comma 2. Il presente Piano attua inoltre l'indirizzo espresso dal Consiglio di Amministrazione dell'INRiM del 18 dicembre 2018, che modifica la programmazione relativa alle assunzioni programmate attraverso procedura riservata ex art. 20, D.Lgs. 25/05/2017, n. 75, comma 2, portando le unità da reclutare nel triennio da 6 a 7, e indicando altresì di utilizzare, ove possibile e in analogia ad altri EPR, la modalità di selezione per titoli e colloquio.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, con decreto del 11/04/2018, ha assegnato ad INRiM il fondo previsto ai sensi dell'art. 1, comma 668 della legge 205/2017, per un totale di € 104.377 per il 2018 e di € 457.653 a decorrere dal 2019. Condizione di utilizzo del fondo è che INRiM destini alle assunzioni di cui al comma 668 risorse proprie aventi carattere di certezza e stabilità in misura pari ad almeno il 50% dei finanziamenti ricevuti, e quindi pari ad almeno € 52.189 per il 2018 e di € 228.827 a decorrere dal 2019.

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

I rapporti di lavoro flessibile già in corso con i soggetti coinvolti nelle procedure di cui al comma 2 sono stati prorogati ai sensi del comma 8 del citato art.20. INRiM, inoltre, si riserva di elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato nei limiti e alle condizioni di cui al comma 3.

6.2.5- Cessazioni dal servizio 2019-2021. Previsioni

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

Tabella 25.1 - Cessazioni anno 2019 – previsionale

N. Unità	Profilo/Livello	Data cessazione	Motivo cessazione
1	Funzionario Amministrazione Liv. 5	18/01/2019	Dimissioni volontarie(<i>periodo di prova</i>)
1	Dirigente Tecnologo Liv. 1Fascia 5	01/08/2019	Raggiunti limiti di età
1	Primo Ricercatore Liv. 2 Fascia 6	01/08/2019	Dimissioni volontarie
1	OPTec Liv. 6	01/09/2019	Collocamento a riposo d'ufficio
1	CTer Liv 5	01/12/2019	Dimissioni volontarie

Tabella 25.2 - Cessazioni anno 2020– previsionale

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

Tabella 25.3 - Cessazioni anno 2021– previsionale

N. Unità	Profilo/Livello	Data cessazione	Motivo cessazione
1	Primo Ricercatore – Liv. 2 Fascia 6	31/01/2021	Collocamento a riposo d'ufficio
1	CTER Liv. 4	01/04/2021	Raggiunti limiti di età
1	Dirigente RicercaLiv. 1 Fascia 7	01/08/2021	Raggiunti limiti di età
1	CAMM Liv. 5	01/09/2021	Collocamento a riposo d'ufficio
1	Primo RicercatoreLiv 2 Fascia 7	01/11/2021	Raggiunti limiti di età
1	CTER Liv. 6	01/12/2021	Collocamento a riposo d'ufficio

Una delle cessazioni 2019 si riferisce ad un'unità assunta a fine dicembre 2018, che ha rassegnato dimissioni volontarie dopo meno di un mese. Nei casi in cui la cessazione avvenga nel corso del periodo di prova la posizione nell'organico teorico si ripristina automaticamente, ma l'intervento della chiusura dell'esercizio ne rende opportuna una nuova iscrizione nel fabbisogno 2019.

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

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

Si precisa inoltre che, le risorse derivanti dai risparmi per cessazioni potranno subire variazioni a seguito dell'eventuale applicazione di quanto disposto dal comma 11 dell'art. 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e s.m.i. così come sostituito dall'art. 5

del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 11 agosto 2014, n. 114 in termini di collocamento a riposo d'ufficio.

Tabella 26 Cessazioni dal servizio 2019-2021. Effetti sui PO

Profilo	Livello	2019		2020		2021	
		Unità	PO	Unità	PO	Unità	PO
Dirigente di ricerca	I			1	1	1	1
Primo ricercatore	II	1	0,682			2	1,364
Ricercatore	III			1	0,438		
Dirigente tecnologo	I	1	0,832				
Primo Tecnologo	II						
Tecnologo	III						
Dirigente II fascia							
Funzionario di amministrazione	IV						
	V	1	0,868				
Collaboratore Tecnico	IV			1	0,472	1	0,472
	V	1					
	VI					1	0,384
	VII						
Collaboratore di Amministrazione	V					1	0,434
	VI						
	VII						
Operatore Tecnico	VI	1	0,384	2	0,768		
	VII						
	VIII						
Operatore di amministrazione	VII						
	VIII						
Totale		5	2,766	5	2,678	6	4,088

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

Si precisa inoltre che, le risorse derivanti dai risparmi per cessazioni potranno subire variazioni a seguito dell'eventuale applicazione di quanto disposto dal comma 11 dell'art. 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e s.m.i. così come sostituito dall'art. 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 11 agosto 2014, n. 114 in termini di collocamento a riposo d'ufficio.

6.2.6 - LA PROGRAMMAZIONE

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

Il valore delle programmazione risulta così pari a 961.056,10 euro per il 2019 e, tenuto conto del turnover negativo per 28.355,71 nel 2020 e ancora negativo per 131.271,76 euro nel 2021. Ipotizzando un valore costante della media delle entrate, a fine triennio l'indicatore INRIM passerebbe così dal 45,12% al 49,91%.

Tabella 27 – Reclutamento. Triennio 2019-2021 - Anno 2019

Profilo	Livello	2019 Triennio 2018-2020			2019	
		Unità	Valore Standard	PO	Unità	PO
Dirigente II fascia			1,1786			
Dirigente di ricerca	I		1		1	1
Primo ricercatore	II		0,682		3	2,046
Ricercatore	III	2	0,438	0,876	5	2,19
Comma 1		1	0,438	0,438		
Comma 2		2	0,438	0,876	5	2,19
Dirigente tecnologo	I		0,832			
Primo Tecnologo	II		0,529			
Tecnologo	III	2	0,46	0,92	2	0,92
Funzionario di amministrazione	IV		0,472			
Funzionario di amministrazione	V		0,434		1	0,434
Collaboratore Tecnico	IV		0,472			
Collaboratore Tecnico	V		0,434			
Collaboratore Tecnico	VI		0,357			
Collaboratore di Amministrazione	V		0,434			
Collaboratore di Amministrazione	VI		0,384			
Collaboratore di Amministrazione	VII		0,357			
Operatore Tecnico	VI		0,384			
Operatore Tecnico	VII		0,357			
Operatore Tecnico	VIII		0,331			
Operatore di amministrazione	VII		0,357			
Operatore di amministrazione	VIII		0,331			
Totale		7		3,11	17	8,78

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

Profilo	Livello	2019 Triennio 2018-2020			2019	
		Unità	Valore Standard	PO	Unità	PO
Primo ricercatore	II					
Art. 15 CCNL 2002-2005		1	0,244	0,244	3	0,732
Primo tecnologo						
Art. 15 CCNL 2002-2005		1	0,069	0,069		
Totale		2		0,313	3	0,732

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

Profilo	Livello	2019 Triennio 2018-2020		2019	
		Unità	PO	Unità	PO
Funzionario di amministrazione	IV			1	0,038
Collaboratore Tecnico	IV			4	0,152
Collaboratore Tecnico	V			10	0,5
Collaboratore Tecnico	VI				
Collaboratore di Amministrazione	V			1	0,05
Collaboratore di Amministrazione	VI			1	0,027
Collaboratore di Amministrazione	VII				
Operatore Tecnico	VI			1	0,027
Operatore Tecnico	VII			2	0,052
Totale		0	0	20	0,846
			3,423	TOTALE 2019	10,358

Tabella 28 – Reclutamento. Triennio 2019-2021 - Anno 2020

Profilo	Livello	2020 Triennio 2018-2020		2020	
		Num.	P.O	Num.	P.O
Dirigente di ricerca	I				
Art. 15 CCNL 2002-2005		1	0,318	1	0,318
Primo ricercatore	II				
Ricercatore	III	4	1,752	4	1,752
Comma 2		2	0,876		
Dirigente tecnologo	I				
Primo Tecnologo	II				
Tecnologo	III				
Dirigente II fascia					
Funzionario di amministrazione	IV				
Funzionario di amministrazione	V				
Collaboratore Tecnico	IV				
Collaboratore Tecnico	V				
Collaboratore Tecnico	VI	3	1,152	1	0,384
Collaboratore di Amministrazione	V				
Collaboratore di Amministrazione	VI				
Collaboratore di Amministrazione	VII	1	0,357		
Operatore Tecnico	VI				
Operatore Tecnico	VII				
Operatore Tecnico	VIII				
Operatore di amministrazione	VII				
Operatore di amministrazione	VIII				
Totale		11	4,455	6	2,454

Tabella 29 – Reclutamento. Triennio 2019-2021 - Anno 2021

Profilo	Livello	2021	
		Num.	P.O
Dirigente di ricerca	I		
Primo ricercatore	II		
Art. 15 CCNL 2002-2005		1	0,244
Ricercatore	III	2	0,876
Dirigente tecnologo	I		
Art. 15 CCNL 2002-2005		1	0,303
Primo Tecnologo	II		
Art. 15 CCNL 2002-2005		1	0,069
Tecnologo	III	1	0,460
Dirigente II fascia			
Funzionario di amministrazione	IV		
Funzionario di amministrazione	V		
Collaboratore Tecnico	IV		
Collaboratore Tecnico	V		
Collaboratore Tecnico	VI	2	1,152
Collaboratore di Amministrazione	V		
Collaboratore di Amministrazione	VI		
Collaboratore di Amministrazione	VII		
Operatore Tecnico	VI		
Operatore Tecnico	VII		
Operatore Tecnico	VIII	1	0,331
Operatore di amministrazione	VII		
Operatore di amministrazione	VIII		
Totale		9	3,051

Nel Piano 2019-2021 l'espansione dell'organico effettuata con la programmazione 2018 trova un'ulteriore prosecuzione nel 2019, in cui l'assorbimento complessivo di PO è pari a 10,358, dato dalla somma delle nuove assunzioni, pari a 8,78 PO, con l'assorbimento di risorse per le progressioni nei livelli ex artt. 15 e 54, rispettivamente per 0,732 e 0,846 PO. Date le cessazioni previste, pari a 2,766 PO, il 2019 mantiene un assorbimento di risorse decisamente superiore al turn-over. Turn over cui invece si riconducono le annualità 2020 e 2021, avendo raggiunto, a regime, il livello massimo sostenibile di costo del personale

La dotazione organica, risultante dalla programmazione 2019, nella sua articolazione risulta essere pari a **264** unità per **127,3902** punti organico, con un valore economico di € **16.126.070,64**. Tale valore economico porta l'indicatore di spesa dal **45,12%** ad un picco del **50,24%**, ancora abbondantemente al di sotto del limite massimo dell'80%. Nel biennio 2020-2021, il reclutamento inferiore al turn-over riduce i PO, e con essi costi e incidenza: i punti organico al termine del triennio sono pari a **126,5632**, il costo si assesta sui **16.021.382,36** euro e l'incidenza diviene pari al **49,91%**.

Tabella 30–Organico teorico 2019

Profilo	Livello	Organico Teorico 31.12.2018	Posizioni su budget 2019	art.15	art.54	Cessazioni 2019	Organico Teorico 31.12.2019	Valore standard unitario	PO	Valore economico (€)
Dirigente I fascia		-					-		-	
Dirigente II fascia		2					2	1,1786	2,3572	298.393,23
Dirigente di ricerca	I	8	1				9	1	9	1.139.292,00
Primo ricercatore	II	23	3	3		-1	28	0,682	19,096	2.417.324,45
Ricercatore	III	61	10	-3			68	0,438	29,784	3.770.296,99
Dirigente tecnologo	I	2				-1	1	0,832	0,832	105.321,22
Primo tecnologo	II	10					10	0,529	5,29	669.650,52
Tecnologo	III	10	2				12	0,46	5,52	698.765,76
Collaboratore tecnico E.R.	IV	27			4		31	0,472	14,632	1.852.235,62
Collaboratore tecnico E.R.	V	12			6	-1	17	0,434	7,378	933.966,26
Collaboratore tecnico E.R.	VI	41			-10		31	0,384	11,904	1.506.903,55
Operatore tecnico	VI	8			1	-1	8	0,384	3,072	388.878,34
Operatore tecnico	VII	5			1		6	0,357	2,142	271.151,50
Operatore tecnico	VIII	5			-2		3	0,331	0,993	125.701,88
Funzionario di amministrazione	IV	3			1		4	0,472	1,888	238.998,14
Funzionario di amministrazione	V	8	1		-1	-1	7	0,434	3,038	384.574,34
Collaboratore di amministrazione	V	9			1		10	0,434	4,34	549.391,92
Collaboratore di amministrazione	VI	3			0		3	0,384	1,152	145.829,38
Collaboratore di amministrazione	VII	11				-1	10	0,357	3,57	451.919,16
Operatore di amministrazione	VII	3					3	0,357	1,071	135.575,75
Operatore di amministrazione	VIII	1					1	0,331	0,331	41.900,63
Totale		252	17	0	0	-5	264		127,3902	16.126.070,64

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato, come già precedentemente illustrato, al 31 dicembre 2018 si registrava la presenza di 9 posizioni a tempo determinato (1 tecnologo di terzo livello, 1 collaboratore tecnico enti di ricerca di sesto livello, 4 funzionari di amministrazione di quarto livello, e 3 collaboratori di amministrazione di settimo livello) che costituiscono elemento essenziale per la crescita e il potenziamento dell'Ente. Per il triennio 2019-2021, la previsione di un potenziamento del finanziamento da fondi europei porta a ipotizzare un aumento a 12 unità di Ricercatore o Tecnologo e 6 CTER a tempo determinato.

Tabella 31–Organico Teorico 2021

Profilo	Livello	Organico Teorico 31.12.2019	Posizioni su budget 2020	2020 art.15	Posizioni su budget 2021	2021 art.15	Cessazioni 20-21	Organico Teorico 31.12.2021	Valore standard unitario	PO	Valore economico (€)
Dirigente I fascia		-						-		-	
Dirigente II fascia		2						2	1,1786	2,3572	298.393,23
Dirigente di ricerca	I	9		1			-2	8	1	8	1.012.704,00
Primo ricercatore	II	28		-1		1	-2	26	0,682	17,732	2.244.658,42
Ricercatore	III	68	4		2	-1	-1	72	0,438	31,536	3.992.079,17
Dirigente tecnologo	I	1				1		2	0,832	1,664	210.642,43
Primo tecnologo	II	10				0		10	0,529	5,29	669.650,52
Tecnologo	III	12			1	-1		12	0,46	5,52	698.765,76
Collaboratore tecnico E.R.	IV	31					-2	29	0,472	13,688	1.732.736,54
Collaboratore tecnico E.R.	V	17					-1	16	0,434	6,944	879.027,07
Collaboratore tecnico E.R.	VI	31	1		2		-1	33	0,384	12,672	1.604.123,14
Operatore tecnico	VI	8					-2	6	0,384	2,304	291.658,75
Operatore tecnico	VII	6						6	0,357	2,142	271.151,50
Operatore tecnico	VIII	3			1			4	0,331	1,324	167.602,51
Funzionario di amministrazione	IV	4						4	0,472	1,888	238.998,14
Funzionario di amministrazione	V	7						7	0,434	3,038	384.574,34
Collaboratore di amministrazione	V	10						10	0,434	4,34	549.391,92
Collaboratore di amministrazione	VI	3						3	0,384	1,152	145.829,38
Collaboratore di amministrazione	VII	10						10	0,357	3,57	451.919,16
Operatore di amministrazione	VII	3						3	0,357	1,071	135.575,75
Operatore di amministrazione	VIII	1						1	0,331	0,331	41.900,63
Totale		264	5	0	6	0	-11	264		126,5632	16.021.382,36