

Comunicato della riunione del Consiglio Scientifico del 21 dicembre 2023

Presenti in modalità remota:

Abbreviazioni

Presidente INRiM, Prof. D. Wiersma	Pres
Ing. V. Mazzoni, rappr. Ministero della Difesa	VM
Prof. Z. Del Prete, rappr. Ministero dell'Industria e del Made in Italy	ZD
Prof. F. C. Pirri, rappr. Regione	FCP
Dott. F. Pennechi membro eletto INRiM	FP
Dott. L. Boarino membro eletto INRiM	LB
Dott. M. Tivan, Direttore Generale INRiM	DG
Prof. P. Asinari, Direttore Scientifico INRiM	DS

Il CS si riunisce in modalità remota alle ore 10:30 e viene approvato l'OdG. Dopo qualche iniziale problema di collegamento con FP, durante il quale si è cominciato a descrivere informalmente il quadro generale del PTA, appena ottenuto un collegamento stabile, il DS procede ad illustrare il PTA nella sua interezza, gli obiettivi, la redazione e il suo iter di approvazione. Il PTA viene redatto con respiro triennale, aggiornato e sottoposto al parere tecnico-scientifico del CS annualmente. È in gran parte frutto del lavoro capillare delle Divisioni e dei Settori (bottom up). L'introduzione, redatta dal DS (top-down), riporta i progetti, i contributi dal PNRR e le azioni intraprese grazie a tali finanziamenti.

Nell'*Executive summary* si riporta una descrizione dell'INRiM, a cura della dirigenza. Poi vengono illustrati i KPI, una parte relativa alle risorse umane a cura della DG, il comitato per le pari opportunità (CUG), il gruppo *Open Science*, e la formazione del personale ancora a cura della DG.

Il DS illustra le parti più dettagliate (Parte 2 e 3) e gli *highlights*, e descrive come si collocano le varie azioni finanziate rispetto ai *focal point* del documento di *Vision*. L'idea è di riuscire ad attrarre e coinvolgere soggetti esterni interessati a partecipare e sostenere, anche finanziariamente, le iniziative destinate a creare valore.

In ambito Energy Storage e Hydrogen program, il PNRR ha fornito fondi attraverso iEntrance, CoSyET – (Components and Systems for Energy Transition), il progetto continuativo sull'Energy Storage e il progetto sull'Idrogeno.

L'INRiM partecipa inoltre all'azione Mirror Copernicus nazionale, che è coordinata dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MimiT) e include tutta una serie di soggetti pubblici e privati che si occupano di geolocalizzazione, monitoraggio ambientale, e molti altri aspetti di tali discipline. INRiM ha proposto le proprie attività e servizi metrologici consolidati ma anche nuovi servizi metrologici specifici per la qualità dei dati satellitari digitali Copernicus.

Sulla qualità della Vita e Salute è stato finanziato Metrofood e INRiM ha sinergie col progetto complementare salute Tree for Health con UniTo e PoliTo, sia per l'aspetto metrologico che quello infrastrutturale.

Le aperture al territorio sono parte della nuova strategia che INRiM ha adottato come nel caso di Piquet, un modello che va esportato anche in altri ambiti.

Sulla Trasformazione Digitale l'Istituto è più debole; si sta portando avanti la digitalizzazione dei certificati metrologici (è stato redatto il primo), seguendo lo standard PTB.

Per l'area Spazio, si ricorda la collaborazione con ASI e lo sviluppo della sede di Matera, nonché l'entrata nella compagine SPACE IT UP (SCARL), il 15° partenariato esteso selezionato tramite bando di ASI e MUR.

Per quanto riguarda la qualità e l'impatto sulla ricerca scientifica, il progetto continuativo Next Gen ha consentito di avviare 14 progetti per l'utilizzo di tecniche di micro e nanofabbricazione per lo sviluppo di nuovi sensori e catene metrologiche innovative.

Altro programma strategico è il Quantum Program, dedicato alle Tecnologie Quantistiche, che incide su 2 Divisioni, dove INRiM ha forte coordinamento in ambito EURAMET.

Il DS riporta le azioni e relativi aggiornamenti.

Azione #1 (Combattere la frammentazione)

Il contrasto alla frammentazione, problema che emergeva già dall'analisi del comitato di autovalutazione del 2008, si opera creando valore aggiunto che sia richiesto dall'esterno e superando l'autoreferenzialità. Il processo richiede la collegialità di tutti gli organi di governo e la partecipazione di tutto il personale.

Questo stesso PTA illustra le attività delle Divisioni, con 5 SSO ciascuna, ma con forti disparità: uno dei 15 Settori porta da solo più risorse di due Divisioni messe insieme. Diventa anacronistico, pertanto, immaginare di suddividere le risorse in parti uguali.

Su 150 persone del comparto scientifico, sono attivi 139 laboratori, pertanto apparentemente l'Istituto dedica in media poco più di una persona per laboratorio. Tutto questo è poco credibile e sostenibile.

Azione #2 (Da soli non ce la possiamo fare)

È fondamentale lavorare in collaborazione con soggetti esterni, per primi gli atenei. Le sedi multiple vanno in questa direzione. Ottime, a questo riguardo, sono le attività delle recenti infrastrutture create con gli atenei, modelli che vanno esportati in altri ambiti.

L'invecchiamento è un problema della metrologia, il rischio è di ritrovarsi con attività metrologiche che devono essere chiuse col pensionamento dei dipendenti.

È importante elevare la qualità delle attività INRiM e con lei anche l'immagine che l'Istituto dà di sé all'esterno. Risultare penultimi nella VQR non è gratificante, a prescindere dalle conseguenze finanziarie che ciò comporta.

Azione #3 (Personale)

Per ottenere tutti gli obiettivi precedenti, ci vuole il coinvolgimento del personale.

Nelle progressioni di carriera, il DS richiama la necessità di riferimenti chiari senza ingerenze dall'esterno. Nelle posizioni aperte all'esterno non si può però pensare a posizioni di eccellenza a cui si possa accedere con soli titoli interni e autoreferenziali.

Un tentativo che ha avuto modesta accoglienza tra il personale è stato il passaggio tra le carriere tecnologo – ricercatore. Era un tentativo di distinguere meglio i ruoli delle figure: una carriera più legata alla produttività scientifica e una più legata ai servizi, tecnologici e metrologici.

Il Pres apre la discussione sul PTA nella sua forma attuale.

FP domanda se sia normale discutere la dotazione e il fabbisogno del personale in un secondo momento rispetto all'approvazione del PTA. DS risponde che l'Istituto da anni li approva in momenti diversi, anche per consentire dei ragionamenti più articolati. Nel 2024 si prevede di affrontare il tema del fabbisogno di risorse umane in CdD in un'ottica strategica, cercando di superare le inevitabili resistenze tese ad una spartizione in parti uguali. DS auspica una riflessione particolarmente attenta sull'assegnazione delle risorse di personale.

DG: rispetto al settore Università abbiamo una più ampia libertà nel definire il fabbisogno del personale, fatta esclusione per la Dirigenza, su cui invece abbiamo vincoli molto più stringenti. Il fabbisogno del personale, infatti, a differenza di quanto accade per la generalità delle altre amministrazioni pubbliche non è soggetto all'approvazione esterna, ma ad un controllo successivo di compatibilità economica sulla base di parametri noti a priori. INRiM in questi anni ha approvato il piano del fabbisogno del personale separatamente, inserendolo nel PTA successivamente.

L'Istituto a partire dal 2018 ha avviato un percorso di crescita dimensionale che ha portato ad un incremento di personale pari a circa il 50%, in parte - in particolare per le stabilizzazioni - grazie a finanziamenti dedicati, ma impiegando largamente anche risorse proprie di bilancio. L'attuazione di un programma così impegnativo, ormai giunto sostanzialmente al termine, non consente di immaginare, a risorse ordinarie invariate, ulteriori crescite dimensionali, che diventano condizionate al reperimento di nuove risorse finanziarie stabili; in caso contrario le azioni possibili si limitano a quelle obbligatorie (assunzione di personale in categorie protette) ovvero a quelle destinate a sostituire, in maniera ragionata, il personale cessato in un'ottica di *turnover*. Discorso diverso per il personale di progetto, che consente però esclusivamente il reclutamento a tempo determinato.

VM chiede chiarimenti sulle azioni di ricerca e selezione del personale: dalla sua esperienza personale, maturata all'interno di un ministero, è importante ricercare l'eccellenza esterna ma dare anche possibilità di crescita agli interni. Sarebbe meglio non mettere sullo stesso piano concorrenti esterni ed interni, eventualmente mediante procedure separate.

DS: esiste un canale dedicato al personale interno (articolo 15). Abbiamo avuto in 2 tornate 50 posizioni. In 2 anni il 30% del personale interno è stato promosso mediante questo strumento. Ovviamente è una situazione episodica che non si protrarrà nel tempo. Altra cosa è attrarre risorse dall'esterno su nuovi temi (ad esempio il campo della AI).

ZD: dai numeri sentiti, con una quota così alta per gli interni, l'INRiM è molto più protettivo rispetto all'università. La ricerca degli esterni è più problematica. Una considerazione molto positiva riguarda lo sforzo di andare verso la meritocrazia. I settori che riscontrano maggiore successo non devono sommergere quelli più piccoli: alcuni presidi culturali, magari più tradizionali, vanno preservati.

Pres: sulla scelta tra risorse umane interne o esterne non c'è spazio per una grande strategia dell'Istituto. A livello ministeriale le risorse vengono spesso erogate distintamente: per le stabilizzazioni, fissate con un ruolo rilevante del Parlamento, per le progressioni interne e, talora, per il reclutamento esterno. Semplicemente, in questo momento storico, le risorse sono abbondanti, ma prevedibilmente si tratta di una situazione transitoria, in futuro si tornerà ai problemi tipici del passato. Per quanto riguarda le attività maggiormente tradizionali, esiste un

grosso problema di frammentazione, inoltre la resistenza al cambiamento è talmente forte che si rischia di non essere capaci di far evolvere il ruolo dell'Istituto in un mondo che cambia, facendolo progressivamente percepire come un ente inutile.

DG: riguardo il rapporto tra carriera e nuovo reclutamento, dal punto di vista normativo è in vigore l'Art. 52 del D.Lgs. 165/01, che consente di procedere alle progressioni nei limiti del 50% del fabbisogno complessivo. Per la progressione di carriera diventa di grande rilevanza individuare modalità efficaci per riconoscere la qualità del lavoro svolto, che consenta effettivamente di valorizzare e incentivare il personale meritevole.

ZD sono state dette cose molto importanti: l'intervento sui settori è molto delicato. Bisogna sempre effettuare delle analisi, cosa che è mancata in passato. Ad esempio, nei servizi metrologici c'è una decrescita costante. Non è detto che sia un problema per l'Istituto ma bisogna capirne le ragioni: non seguono le esigenze emergenti? Non sono più attuali? Come destinare le risorse in questi casi?

FCP ringrazia per il lavoro svolto dal DS, dal DG e da tutto l'INRiM per produrre un documento che finalmente è unitario e proiettato al futuro. Il problema è che la *mission* degli enti si deve aggiornare più velocemente rispetto agli atenei, ma la velocità con cui le tecnologie e i settori si evolvono è notevole.

E' difficilissimo coniugare la libertà del singolo ricercatore con la *mission*. La ricerca e i servizi dell'INRiM sono molto validi, per quanto sottodimensionati rispetto alle sfide globali. È bene che INRiM cresca con nuove sedi in modo che accresca il suo carattere nazionale.

LB: alcune tabelle erano incomplete ma sono già state sistemate a valle della segnalazione al DS. Apprezza molto l'introduzione sui progetti e sulla *Vision*, e sulla ricchezza di competenze che viene presentata. Si ha finalmente un documento completo e organico che può rappresentare al meglio l'INRiM al Ministero. È importantissimo che nel PTA appaiano anche le indicazioni per superare alcuni punti critici, quali ad esempio la relazione sullo stress lavoro-correlato. Concorda sulla necessità di meritocrazia nella suddivisione delle risorse, ma non è stupito dal fatto che il personale abbia richiesto più discussione e partecipazione. L'attività di comunicazione è fondamentale per procedere confrontandosi col personale. Il fatto di far apparire in chiaro delle situazioni anche critiche è importante perché si dimostra di aver effettuato un'analisi sulla cui base poter effettuare correzioni e cambiamenti.

Tutti i membri a questo punto esprimono parere favorevole, il CS approva il PTA.

La riunione si chiude alle ore 12:30

Il Segretario, LB