

75° Riunione del Consiglio di Direzione – 20 novembre 2024

Verbale

Data e tempi	20 novembre, 14:00 – 17:45
Partecipanti	Pietro Asinari, Davide Calonico, Marco Coisson, Paola Iacomussi (dalle ore 14:00 alle ore 17:15), Claudio Origlia, Ivano Ruo Berchera, Michela Segà, Paola Tiberto Ilaria Balbo interviene per la trattazione del punto 4 dell'OdG (dalle ore 16:05 alle ore 17:25)
Verbalizza	Lucia Bailo

1. Approvazione dell'OdG

La riunione si avvia con l'approvazione dell'Ordine del Giorno.

La riunione è stata convocata in modalità straordinaria, cioè convocata in tempi ristretti, per dar modo al Consiglio di discutere sulle esigenze del personale della Direzione scientifica, sia sul fronte dei ricercatori sia sul fronte dei tecnici.

Il DS precisa che, per la trattazione del punto 4 dell'OdG, si raccoglieranno le esigenze delle Divisioni riportando le relative motivazioni ed inoltre Ilaria Balbo - responsabile della U.O. Pianificazione e controllo - interverrà alle ore 16:00 per illustrare gli aspetti tecnici del Piano. Il DS ringrazia Ilaria Balbo per la disponibilità nonostante altri impegni pregressi in contemporanea.

Il DS rispondendo ad Origlia, comunica che l'agenda della seduta ha dovuto tenere conto di altri impegni pregressi e che non interverrà il Direttore generale perché impossibilitato a partecipare all'incontro, ma Ilaria Balbo fornirà i commenti tecnici utili a facilitare la lettura del documento.

Ordine del Giorno:

1. Approvazione dell'OdG
2. Esame delle Azioni
3. Comunicazioni
4. Piano del fabbisogno del Personale 2024-2026: dinamiche di evoluzione
5. Varie ed eventuali
6. Prossima riunione
7. Lista delle azioni

2. Esame delle Azioni

Azione	Oggetto	Da parte di	Stato
58.2	Collaborazione nell'elaborazione e nell'inclusione dei piani di mitigazione lavori nella procedura dei lavori tecnici	DS e RdD	Continua
65.1	<i>Follow up</i> sulla situazione delle Officine	DS	Continua
74.1	Trasmissione al personale delle Divisioni della richiesta di supporto dell'U.O. Approvvigionamento in merito alle procedure di acquisto legate ai fondi PNRR	RdD	Continua

Il DS propone di rinviare l'esame delle Azioni 58.2 e 65.1 alla prossima seduta ordinaria del Consiglio non avendo aggiornamenti in merito.

L'Azione 74.1 prevede la trasmissione al personale delle Divisioni della richiesta di supporto dell'U.O. Approvvigionamento nelle procedure di acquisto legate ai fondi PNRR. Segna riporta di aver trasmesso formalmente la richiesta ai colleghi della Divisione, chiedendo ai Responsabili di Settore di dare supporto alla verifica della correttezza dei documenti in fase di approvazione delle richieste di acquisto. Calonico e Tiberto hanno segnalato la richiesta durante le riunioni di Giunta e si apprestano a trasmettere formalmente il messaggio. L'azione continua e sarà trattata in un prossimo incontro del Consiglio.

Il Consiglio concorda sull'opportunità di rinviare l'esame delle Azioni nella prossima seduta ordinaria.

3. Comunicazioni

Il DS non ha nuove comunicazioni rispetto all'ultima seduta.

4. Piano del fabbisogno del Personale 2024-2026: dinamiche di evoluzione

Come richiesto dal CdD nell'ultima seduta, il DS ha trasmesso al Direttore generale l'istanza di poter condividere con il Consiglio, il Piano del fabbisogno del Personale 2024-2026. L'istanza è stata accolta e il documento è stato condiviso con i consiglieri.

Il DS ha chiesto alla Direzione generale un supporto per illustrare gli aspetti tecnici del Piano durante la riunione odierna e, a breve, interverrà Ilaria Balbo che ha seguito i lavori di verifica della compatibilità tra i margini di spesa e i dati sul personale contenuti nel documento. Pertanto, la trattazione del punto prevederà due momenti: (1) la discussione sulle esigenze di personale della Direzione scientifica e (2) la presentazione degli aspetti tecnici del Piano di Fabbisogno del Personale illustrati da Balbo. Come proposto da Origlia al termine dell'intervento di Balbo, si potrà riprendere la discussione sul documento alla luce dei chiarimenti tecnici presentati.

Nella seduta odierna, si intende illustrare il quadro delle priorità delle Divisioni, accompagnato dalla motivazione della loro priorità, che potrà essere segnalato dal DS nella prossima seduta del Consiglio Scientifico.

Iacomussi ringrazia per la condivisione del documento. Il DS, su indicazione di Iacomussi, sottolinea che non compete al CdD predisporre il Piano del fabbisogno del Personale, ma intende condividere con il Consiglio Scientifico le esigenze tecnico-scientifiche emerse dalle Divisioni.

Il DS auspica che i RdD abbiano raggiunto un accordo all'interno delle riunioni delle Giunte in merito alle priorità strategiche delle rispettive Divisioni e si avvia la presentazione delle esigenze di fabbisogno del personale delle Divisioni, che sono riportate in sintesi nella tabella e più dettagliatamente negli allegati al verbale.

<i>Divisione</i>	Ricercatori/Tecnologi	CTER
<i>AE</i>	Tecnologo III livello: Supporto tecnico alle attività di ricerca e servizio nelle grandezze elettriche, in particolare nell'ambito delle alte tensioni e forti correnti	Supporto tecnico alle attività di ricerca e servizio nell'ambito delle grandezze meccaniche e termodinamiche, con attenzione alle necessità industriali, al monitoraggio ambientale e al clima, all'impiego razionale dell'energia

ML	Ricercatore III livello a supporto dell'attività del laboratorio biomedicale esistente e alla nuova infrastruttura derivante dal Progetto D34Health	Supporto tecnico alle attività dedicate alla acustica e microfoni e supporto al laboratorio di misure magnetiche
QN	Ricercatore a supporto dell'attività della ricerca metrologica sulle nuove grandezze, quali i progetti EMN Quantum (EMPIR) e Food-MetNet (EMRP). Metrologia su nuove grandezze	Supporto tecnico ai servizi di disseminazione di grandezze già consolidate, quali la Metrologia elettrica e il Tempo e la Frequenza. Metrologia tradizionale ma nuovi servizi

Il DS invita i Responsabili di Divisione a riportare le riflessioni che sono emerse nelle Divisioni che hanno determinato le priorità sopra riportate.

Calonico rileva che le esigenze espresse dalla Divisione QN sono frutto di riflessioni già fatte nel corso degli ultimi anni. Si è portata nella riunione della Giunta, la richiesta di esprimere una priorità per una posizione da CTER e una posizione da Ricercatore/Tecnologo.

Si è rilevata la priorità del supporto di una posizione da tecnico nei servizi di disseminazione di grandezze già consolidate, come la Metrologia elettrica piuttosto che il Tempo e la Frequenza, questa priorità è determinata da un obiettivo incremento delle attività derivanti sia da nuovi servizi, sia dall'incremento di servizi già presenti.

Nel caso della Metrologia elettrica, l'Istituto ha recentemente riavviato i campioni primari di tensione elettrica Josephson e di effetto Hall quantistico; questo eccellente risultato ha permesso l'introduzione di nuovi processi di misura che si ritiene prioritario consolidare. I nuovi campioni primari generano migliori catene di disseminazione che necessitano però di un consolidamento per ottimizzare il frutto di una trasformazione che dev'essere sostenuta.

Per quanto riguarda il Tempo e la Frequenza, si sono attivati di recente nuovi servizi, si veda la certificazione del Tempo verso il distretto finanziario della Borsa di Milano, la richiesta di trasportare il Tempo verso il JRC europeo, la possibilità di nuovi servizi di taratura relativi ai sistemi di ricevitori satellitari. Calonico precisa che si intende consolidare l'esistente ma, per adempiere alla mole di lavoro generata dai nuovi servizi citati, occorre supportare il personale in servizio, già impegnato nelle attività preesistenti.

È stata rilevata la priorità al tecnico che possa supportare la parte di disseminazione per sostenere il lavoro che si fatto crescere in questi anni. Tuttavia, si è rilevata la necessità di acquisire tecnici a supporto dei laboratori, delle infrastrutture e della ricerca per i quali si attendono le future programmazioni.

La Divisione ritiene che la priorità per il profilo Ricercatore/Tecnologo debba essere assegnata all'attività della ricerca metrologica sulle nuove grandezze, in particolare, quelle su cui l'istituto ha investito fornendo le infrastrutture. Sono sorte prove importanti di coordinamento, quali i progetti EMN Quantum (EMPIR) e Food-MetNet (EMRP) che rappresentano nuove metrologie in un nuovo contesto nel quale l'INRiM può esprimere un valore aggiunto.

Pertanto, si ritiene che la priorità della posizione del ricercatore, debba ricadere nell'ambito della ricerca metrologica su grandezze meno consolidate ma che vedono in un contesto non solo nazionale, ma europeo e mondiale un'attenzione sempre crescente da parte della Comunità metrologica.

Calonico rispondendo a Origlia, sottolinea che nella Divisione QN sarebbe necessario avere più figure di tecnici, non solo in vista del personale prossimo alla quiescenza e quasi totalmente impegnato nella disseminazione, ma anche a supporto dell'attività sperimentale, a supporto della parte chimica e da inserire nelle infrastrutture di Divisione e nelle infrastrutture interdivisionali.

Queste esigenze non sono realisticamente realizzabili nel breve periodo ed occorre gestire le fasi alterne della dotazione del personale. C'è stata una fase storica in cui si è ritenuto opportuno potenziare i servizi tecnici per sopperire a carenze che vedevano l'Istituto in difficoltà a gestire la crescita di nuovi laboratori, a realizzare ristrutturazioni di laboratori obsoleti. Ma si auspica un'alternanza di fasi con una attenzione alle esigenze, che può portare ad uno sviluppo armonico dell'Ente.

Calonico, oltre a presentare una sintesi, rende disponibile il documento completo che riporta il censimento delle esigenze espresse dalla Giunta, per il personale nei profili Ricercatore/Tecnologo e CTER della Divisione. Il documento è allegato al presente verbale (**Allegato 1**).

Sega, in collaborazione con Iacomussi, ha predisposto un documento che formula le proposte di fabbisogno della Divisione AE che è stato condiviso con la Giunta e viene allegato al presente verbale (**Allegato 2**).

Sega presenta il documento nel quale, basandosi sulla ricognizione della Giunta, si sono formulate le proposte di fabbisogno di risorse umane per la Divisione AE, in accordo all'art 13 dello Statuto dell'INRiM. Si riportano i compiti della Divisione individuati dal medaglione.

Tenuto conto delle indicazioni ribadite nella seduta del CdD dell'11 novembre 2024 sull'opportunità di limitare da parte delle Divisioni le richieste di fabbisogno a una figura di profilo professionale CTER e a una figura di profilo professionale Ricercatore/Tecnologo III livello, la Divisione formula quanto segue:

Profilo professionale CTER VI livello: Supporto tecnico alle attività di ricerca e servizio nell'ambito delle grandezze meccaniche e termodinamiche, con attenzione alle necessità industriali, al monitoraggio ambientale e al clima, all'impiego razionale dell'energia.

Profilo professionale Tecnologo III livello: Supporto tecnico alle attività di ricerca e servizio nelle grandezze elettriche, in particolare nell'ambito delle alte tensioni e forti correnti.

Su richiesta del DS, Segà precisa che l'esigenza del profilo di CTER presentata è generale, dal momento che le attività di servizio rivolte alle grandezze fisiche della Divisione su più ambiti, meccaniche e termodinamiche, hanno bisogno di supporto. Queste attività sono attualmente svolte da tecnici con contratto a tempo determinato su fondi di ricerca e ad esse si rivolge la priorità espressa dalla Divisione. Per le attività di ricerca della metrologia elettrica, in particolare delle attività di alta tensione e forti correnti, si è rilevata l'esigenza di un profilo di Tecnologo.

Tiberto riporta che nella discussione con la Giunta è emersa la necessità di individuare delle priorità ma, tenendo conto della prossima scadenza del mandato del *management* della Divisione, si è ritenuto utile di censire tutte le esigenze di personale, sia di Ricercatore/Tecnologo sia di CTER per fornire un quadro completo sulle esigenze del fabbisogno.

È emersa dalla *survey* che i temi su cui la Divisione si sente maggiormente impegnata è legata ai focal point *"Supporting sustainable energy conversion and clean storage"* e *"Supporting the quality of life and health"*.

Tiberto, oltre a presentare una sintesi, rende disponibile il documento completo che riporta il censimento delle esigenze espresse dalla Giunta, per il personale nei profili Ricercatore/Tecnologo e CTER della Divisione. Il documento è allegato al presente verbale (**Allegato 3**).

Per il profilo di Ricercatore è emersa un'attività che è collegata al laboratorio di biometrologia presente nella Divisione e potrebbe supportare la nuova infrastruttura di ricerca biomedicale derivante dal Progetto D34Health che dovrebbe nascere nel futuro prossimo. La figura del ricercatore andrebbe a supporto sia del laboratorio già esistente sia a supporto delle nuove attività legate all'infrastruttura che necessiterà di acquisizione di personale.

Nella Divisione, l'esigenza della posizione di tecnico rileva la necessità di mantenere delle attività che erano svolte da personale in quiescenza. Per la parte di acustica e microfoni, l'attività è attualmente svolta da un Tecnico a tempo determinato che concluderà la sua attività con la fine del suo contratto. Il settore garantisce la riferibilità metrologica delle misure acustiche e le tarature di strumentazione in tale ambito.

Nel laboratorio di misure magnetiche attualmente l'attività è svolta da un tecnologo con contratto a tempo determinato che supplisce ad una figura di tecnico in quiescenza e svolge sia attività di laboratorio, sia attività di ricerca. Il laboratorio svolge un'attività di caratterizzazione unica in Italia e molto richiesta dall'industria, infatti il contratto del tecnologo è a carico di progetti industriali.

Tiberto, su richiesta del DS, precisa che sono state date indicazioni sulle esigenze legate ai focal point e si potrebbero riassumere con la richiesta di una posizione con profilo di tecnico sul tema Energia e una posizione con profilo di Ricercatore sul tema Biomedicale. Si è inteso lasciare al prossimo Responsabile di Divisione la possibilità di progettare l'investimento delle risorse.

In merito alle esigenze di acquisizione del personale, i RdD riportano che nelle Divisioni, dovendo indicare una priorità tra i due profili c'è una percepita necessità di acquisizione di personale tecnico ma sottolineano la rilevanza delle esigenze di entrambi i profili.

Calonico riporta che l'esigenza di personale tecnico è coerente con le riflessioni fatte in passato che tenevano conto del turn over del personale in quiescenza e della difficoltà nel reclutamento del personale tecnico. A questa difficoltà si è cercato di ovviare in passato con la nascita delle borse di ricerca o con l'avvio di contatti con istituti tecnici.

Coisson concorda con i RdD sulla necessità di sottolineare che nella Direzione scientifica vi è necessità di personale tecnico.

Iacomussi rileva che nel Piano del fabbisogno sono riportate 8 posizioni da tecnico già autorizzate ma non ancora espletate e questo evidenzia la necessità di personale tecnico, necessità già riscontrata negli anni passati.

La Direzione scientifica non ha espletato le richieste per evitare l'impatto delle assunzioni sul salario accessorio dei colleghi tecnici-amministrativi ma queste posizioni già autorizzate evidenziano la carenza di personale tecnico nelle Divisioni. Per mitigare l'impatto del reclutamento sul salario accessorio, sarebbe necessario vincolare le assunzioni al turn over e dilazionare nel tempo le assunzioni delle categorie protette previste dalla normativa.

Viste le considerazioni sopra indicate, rileva la necessità che le 8 posizioni riportate nel Piano del fabbisogno vengano assegnate alla Direzione scientifica.

Sega concorda con Iacomussi sulla necessità che le 8 posizioni già autorizzate siano destinate alla parte scientifica e sottolinea che il turn over dei tecnici del comparto scientifico in questi anni non è stato garantito.

Ruo Berchera ricorda che nella lettera del Comitato di esperti del MUR per la valutazione del PTA 2023-25, si raccomanda di accrescere il numero di tecnologi e tecnici per svolgere le attività legate alla metrologia.

Origlia riporta la sua esperienza nei laboratori della Divisione AE dove si riscontra un numero insufficiente di operatori e tecnici per le attività di tarature.

Riscontra che negli ultimi anni si è utilizzato il turn over per incrementare il personale afferente all'amministrazione/servizi dell'Ente, sollevandola da una situazione di difficoltà. Ora occorre soddisfare le esigenze del comparto scientifico, in sofferenza per la carenza di tecnici.

Alle 15:55 il Consiglio interrompe la seduta e si aggiorna per le ore 16:05.

Alle ore 16:05 si avvia la riunione. Interviene alla seduta Ilaria Balbo che illustra il Piano del Fabbisogno.

Il documento è strutturato in tre sezioni:

- la prima sezione riporta i principi, i valori e la normativa di riferimento del documento,
- la seconda sezione illustra lo stato dell'arte, sia organico teorico (tenendo conto delle autorizzazioni dei piani precedenti), sia di fatto (considerando le assunzioni e le cessazioni intercorse nell'anno),
- la terza sezione è dedicata alla nuova programmazione del personale.

Come accade per i documenti di bilancio, il Piano del fabbisogno ha un orizzonte triennale ma solo il primo anno ha valore autorizzatorio, mentre i due anni successivi hanno un valore puramente informativo e infatti non sono annualità ricche di contenuti perché non hanno valore autorizzatorio e si rinvia la programmazione annuale agli anni futuri.

Balbo avvia la presentazione del Piano illustrando la sostenibilità del costo del personale e precisa che l'unico vincolo riguarda la sostenibilità finanziaria ai sensi dell'art. 9, comma 2, del Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, attuativo della legge 124/2015 che stabilisce che il costo del personale non può superare l'80% della media delle entrate dell'ultimo triennio, con riferimento ai bilanci chiusi.

Il Decreto si riferisce genericamente alle entrate e per l'INRiM, che adotta il sistema di contabilità economico-patrimoniale, si tratta di ricavi di Bilancio. Il triennio di riferimento dipende dal momento dell'anno in cui il Piano viene portato all'approvazione. Se, come negli anni scorsi, il Piano viene portato in approvazione a inizio anno, il bilancio dell'anno precedente non è ancora chiuso, ma il Piano attuale è stato portato in approvazione nella seconda parte dell'anno quando il bilancio di esercizio dell'anno 2023 era già chiuso ed è stato possibile considerarlo, pertanto per il Piano del fabbisogno 2024-2026, il triennio di riferimento è il 2021-2023.

Seguendo i criteri previsti dal vincolo della sostenibilità finanziaria, il calcolo dell'indicatore di sostenibilità è il 48,48%, in linea con gli indicatori dell'ultimo triennio. Il valore permane stabile perché, anche se il costo del personale è cresciuto in modo significativo, in particolare dal 2022 in avanti, sono cresciuti in maniera significativa anche i ricavi.

Balbo precisa che il decreto fa riferimento ai ricavi senza distinguere la provenienza delle entrate (FOE, progetti o attività commerciali). Nell'ambito della stesura della nuova legge di bilancio, è in discussione una possibile esclusione dei ricavi per copertura degli investimenti.

I ricavi totali sono, per l'anno 2021, 35,3 milioni di euro, per l'anno 2022, 39,1 milioni di euro e per l'anno 2023, 42,9 milioni di euro.

In merito al finanziamento FOE, si esamina l'andamento complessivo dal 2018 al 2024 e si evidenzia una flessione nel 2019 per la mancata erogazione della quota di premiale e si nota un incremento negli anni 2021 e 2022 sia per l'introduzione della quota del FOE destinata alla progettualità di carattere continuativo, sia per l'incremento della quota FOE dedicata alla nuova partnership metrologica, nell'ambito delle attività a valenza internazionale.

Balbo prosegue con la presentazione della quota ordinaria del FOE, quota più costante con un leggero incremento in relazione alle risorse specifiche dedicate alle stabilizzazioni e alla valorizzazione del personale. Per questi finanziamenti vengono emanati dei Decreti ad hoc e la quota, tipicamente nell'anno successivo, viene inglobata nel finanziamento FOE.

Si evidenzia che, se il rapporto dei costi del personale con i ricavi ha un indicatore del 48,48%, il costo del personale rispetto alla quota ordinaria del FOE è vicina alla soglia dell'80%.

Balbo presenta la tabella del punto organico, determinazione stabilita da ogni Ente di ricerca in modo individuale ed approvata dal MUR. Il punto organico 1 dell'INRiM è pari al Dirigente di ricerca ed ha un valore di 126.588 €, dato teorico e non attuale perché è stato definito nel 2017 e non tiene conto degli adeguamenti contrattuali successivi. La Direzione generale sta verificando il valore reale e non teorico per adeguare il punto organico.

Calonico rileva che tutti i ricavi possibili portano il denominatore al 48%, ma se si utilizza l'andamento complessivo del FOE si ha un denominatore al 63% e se si utilizza l'andamento quota base il denominatore sale al 76% e fatte queste considerazioni chiede quali sono i criteri che l'Ente intende seguire.

Balbo riporta che nell'ambito FOE la previsione del decreto legislativo lascia la quantificazione la più ampia possibile perché parla di entrate in senso lato. Nell'ottica di una riflessione sulla reale sostenibilità del piano, è corretto far riferimento alla quota ordinaria del FOE perché, ad esempio, il FOE comprende i progetti di carattere continuativo, che però sono progetti con una finalità specifica che non potranno essere utilizzati per coprire quote di personale.

Il DS precisa che, nel Piano, quando si parla di variazione del livello di sostenibilità dell'Ente si intende, sostanzialmente, un ipotetico incremento dei prelievi sui progetti che attualmente è del 20%, di cui il 6% è destinato all'amministrazione e il 14% ai fondi di Divisioni e ai fondi della Direzione scientifica. La variazione del livello di sostenibilità prevedrebbe, per esempio, un prelievo del 40%, di cui l'addizionale 20% verrebbe utilizzato per le spese correnti, attualmente pagate dal FOE, che in questo modo verrebbe liberato per sostenere le spese per il personale. Con questa variazione si coprirebbero delle spese correnti mediante i progetti e quindi si libererebbe FOE ulteriore per il personale, ma si creerebbe anche la necessità di dover garantire un livello costante di progetti in ingresso in modo da sostenere le spese correnti.

Balbo conferma che la variazione del livello di sostenibilità dell'Ente, prevedrebbe un incremento della quota del 6%, che è quella effettivamente destinata a sostenere i costi generali di bilancio, tenuto conto che il 14% è attualmente riassegnato alle Strutture scientifiche, non necessariamente un incremento complessivo della quota di partecipazione ai costi generali.

Il DS informa che il vincolo futuro di avere progetti a sostegno dei costi di funzionamento ordinario può creare problemi. Riporta l'esempio della partnership EURAMET per la quale la procedura prevede che l'Ente scommetta il proprio *bidding* che generalmente viene incassato

(nella frazione di $1 / 1.8 = 0.56 = 56\%$), ma per l'anno 2024 sono stati investiti 6,2 M€ di *bidding*, con un incasso preventivato di 3,4 M€, ma l'esito è stato di soli 2,1 M€ (ossia pari al solo $34\% < 56\%$ complessivamente, addirittura pari al solo 23% per una Divisione). Se in futuro si volesse prendere una quota dei progetti finanziati per pagare le spese correnti e poter liberare quote del FOE, questa riduzione creerebbe un problema sulla copertura dei costi di funzionamento in un anno come il 2024 (perché mancherebbero $(3,4 - 2.1) \times 0.2 = 260$ k€ usando sempre l'esempio di un prelievo addizionale del 20%).

Balbo prosegue con la presentazione della seconda parte del Piano in cui si trovano una serie di tabelle che analizzano lo stato dell'arte sia a livello organico teorico (in attuazione, approvato dai Piani precedenti) e l'organico di fatto (la situazione reale del personale).

Si presenta l'organico di fatto relativo al personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2023 con le indicazioni per gli anni precedenti. I totali riportano l'evoluzione nel tempo con cambiamenti significativi negli ultimi anni, da 251 unità nel 2021 a 272 unità nel 2022 e 288 unità nel 2023 (di cui 264 a tempo indeterminato e 24 a tempo determinato).

Il quadro del personale è integrato con la tabella riportante i dati del personale non dipendente nella quale sono censiti gli assegni di ricerca, i borsisti, i dottorandi, gli associati, i tirocinanti e gli interinali. Si registra una flessione del numero degli assegni di ricerca, frutto del programma di stabilizzazione del 2022.

La tabella delle cessazioni di servizio avvenute nel 2023, registra 6 unità di personale.

La tabella del reclutamento per l'anno 2023, riporta 9 unità di personale assunte di cui 3 unità a valere sul Piano del fabbisogno 2022 e 6 unità sul Piano del fabbisogno 2023. Sono indicate le progressioni relative all'art. 54 e all'art. 22.

La tabella 23 illustra lo stato di attuazione di tutte le procedure autorizzate nel 2023, al 30 ottobre 2024, data in cui è stato chiuso il Piano del fabbisogno.

Balbo procede con la presentazione del documento presentando la tabella relativa alle procedure concluse (8 assunzioni di cui 2 assunzioni obbligatorie), la tabella che riporta le procedure in corso (39 procedure di cui 35 sono progressioni riferite all'artt. 15 e 54. Le restanti 4 sono nuove immissioni, di cui 2 sul piano del fabbisogno 2018 e 2 sul piano del fabbisogno 2023). Nella terza tabella sono inserite le procedure da avviare: 19 immissioni a valere sul piano del fabbisogno 2023 e 7 assunzioni obbligatorie (il numero delle posizioni obbligatorie è proporzionale alle unità di personale in servizio e nella nuova programmazione, sulla base dell'organico attuale, sono 11 unità).

Iacomussi comunica che potrebbe perdere il collegamento con la videochiamata della riunione e riporta nella chat alcune domande da sottoporre a Balbo.

Balbo prosegue l'illustrazione del Piano con la situazione delle cessazioni di personale previste nel prossimo triennio, 2024-2026 che riguardano 5 unità nell'anno 2024, 6 unità nel 2025 ed è prevista la cessazione di 6 unità nel 2026. Le previsioni per il 2026 possono subire delle variazioni in merito alle intenzioni del personale e la normativa che può subire modifiche.

La Tabella 26 mostra la situazione che deriverebbe dalla completa attuazione della programmazione già approvata e comprende le cessazioni previste. L'organico teorico al 31 dicembre 2024 è pari 297 unità di personale per un costo complessivo di 19,4 milioni di euro.

La terza parte del Piano del fabbisogno riguarda le nuove proposte di reclutamento. Per questioni di leggibilità del Piano, si è stabilito di adottare una modalità che sostanzialmente azzerava tutte le facoltà assunzionali dei Piani precedenti e le ripropone successivamente, con aggiunte o modifiche.

La tabella 27.1, relativa alle posizioni differenziali mostra, rispetto alla annualità 2024 del Piano di fabbisogno precedente, il differenziale sulle posizioni.

La tabella 27.1 bis è la proposta di programmazione sull'annualità 2024 e mostra un Piano conservativo che non modifica in modo sostanziale l'aspetto del Piano precedente anche in considerazione della sua chiusura nel secondo semestre del 2024.

Si evidenzia l'aggiunta di una posizione da Primo ricercatore e la posizione da Dirigente tecnologo. Le annualità 2025 e 2026 non hanno valore autorizzatorio ma solamente informativo, sono indicate due posizioni, una per ciascuna annualità di riferimento.

Balbo precisa che il Piano prevede facoltà assunzionali per 36 posizioni – 25 unità ordinarie a cui si aggiungono 11 unità di assunzioni obbligatorie. Le assunzioni obbligatorie sono state inserite nel Piano anche se non sono oggetto di autorizzazioni del CdA ma incidono sui fondi di bilancio e quindi riguardano il rapporto della spesa per il personale con il FOE. Le assunzioni obbligatorie sono state tutte indicate come unità di operatori di amministrazioni ma il profilo può variare.

Le tabelle riferite all'organico teorico di riferimento con le nuove posizioni e le cessazioni previste dal piano, vede 298 unità totali nell'organico risultante dalla programmazione. Infine, si mostra l'organico teorico 2025-2026 a condizioni attuali, a titolo informativo.

Il DS riporta le domande indicate da Iacomussi nella chat:

1. Definizione di organico di diritto, rispetto a organico teorico

Balbo precisa che sia l'organico di diritto sia l'organico teorico fanno riferimento a tutte le posizioni autorizzate ed approvate ad una certa data nell'ambito di un Piano del fabbisogno.

L'organico di fatto è la reale situazione del personale. Se non c'è piena attuazione di quanto autorizzato, l'organico di fatto si discosta da quello di diritto.

2. Nel 2023 per il personale IV-VIII (operatori, collaboratori e funzionari) a fronte di 5 cessazioni che risultano dalla tabella 21, ci sono state 5 immissioni in ruolo ma nel 2024 a fronte di 4 cessazioni (Tabella 24 e Tabella 31), sono già stati immessi in ruolo 7 unità (Tabella 26, colonne "concluse" e "in corso"). Da cui queste immissioni dovrebbero avere impatto sul salario accessorio?

Balbo verifica che nel 2024 ci sono state 6 immissioni, autorizzate nel Piano del Fabbisogno 2023. a cui si sono aggiunte 2 immissioni obbligatorie per un totale di 8 unità a fronte di 5 cessazioni. Per quanto riguarda l'impatto sul salario accessorio (dai livelli IV a VIII), ci sono 6 immissione a fronte di 4 cessazioni (dai livelli IV a VIII). Il delta delle due unità incide sul salario accessorio e in sede di contrattazione si è stabilito di ridurre la quota per lo straordinario.

3. Il fondo economico destinato alla produttività e oggetto di CCI è un fondo fisso o può essere ulteriormente finanziato? Questo poiché la sua eventuale erosione ha sempre pesato nelle scelte del CdD, ma altresì sappiamo che per i CTER a TD il salario accessorio è comunque pagato dal progetto (da cui deduco che il fondo subisca un incremento) e altresì in passato il fondo produttività era stato ridotto per investimenti. Da cui è corretto pensare che esistano processi per il reintegro?

Balbo si riserva di approfondire con l'U.O. Trattamento economico del personale e farà avere al DS l'analisi richiesta.

Si è proceduto successivamente ad un approfondimento con l'U.O. Trattamento economico del personale che si riporta qui solo per ragioni di chiarezza.

"Alle regole attuali il fondo può essere incrementato solo da disposizioni del Ccnl, da assunzioni per stabilizzazione (che di fatto annullano l'aumento) e dal conto terzi. Non risultano riduzioni del passato derivanti da investimenti.

La produttività dei TD non grava sul fondo che non viene in alcun modo incrementato per questo."

4. *Le 11 assunzioni obbligatorie sono tutte taggate operatore di amministrazione, sappiamo che potrebbero derivare da accordi con uffici di collocamento dalle liste disponibili. È possibile immaginare una declinazione come Operatori tecnici? O il vincolo amministrativo è irremovibile?*

Balbo riporta che il vincolo amministrativo non è assolutamente irremovibile e può variare. Negli ultimi anni si sono presentate difficoltà nell'assunzione delle categorie protette, sia per l'ambito amministrativo sia per la parte scientifica, ma le unità di personale che sono state assunte in questi anni sono risorse preziose di altissimo supporto. Come indicato da Iacomussi, si stanno avviando accordi con l'Agenzia del Lavoro.

5. *Tabella 31: riporta come posizione 2024 1 sola posizione CTER, ma tabella 27.1 bis cita 9 unità, come mai?*

Nella tabella 27.1 bis le posizioni autorizzate e ancora disponibili derivante da piani precedenti vengono azzerate e riproposte con le unità aggiunte dal nuovo Piano del Fabbisogno. La sola posizione CTER in più è il differenziale ed era già prevista nell'annualità 2024 nel Piano di fabbisogno 2023-2025 (vedi tabella 27).

Si è proceduto successivamente ad un approfondimento che si riporta per ragioni di chiarezza.

La tabella 31 rappresenta l'organico teorico al 31.12.2024 risultante dalla nuova programmazione proposta in questo piano.

Nella tabella, rispetto all'organico teorico al 31/12/2023 (286 unità), vengono aggiunte 17 nuove posizioni (le 6 della tabella 27.1 più le 11 obbligatorie della tabella 27.2) e sottratte 5 posizioni per cessazione (tabella 25).

In questa tabella è indicata una sola posizione da CTER perché è quella in più inserita nella nuova programmazione. Le restanti 8 sono quelle derivanti dal piano precedente, azzerate e riproposte in tabella 27.1 bis. 9=8 ancora da avviare da PdF 2023 (vedi tabella 23 terzo blocco "Procedure da avviare") più una nuova posizione (vedi tabella 27.1).

Lo stesso identico principio si applica alle due posizioni da funzionario, alla posizione dal CAM e alla posizione da primo ricercatore inserite nella nuova programmazione.

La posizione da Dirigente tecnologo è invece nuova.

Origlia riporta che, oltre alle unità di Dirigente tecnologo e primo ricercatore, ci sono 2 unità di funzionari di amministrazione e 1 collaboratore di amministrazione che vengono aggiunti nella tabella 27.1.

Balbo risponde ad Origlia indicando che il Piano 2024 inserisce reclutamento legato al turnover del personale cessato nel 2023 e 2024, inoltre riporta le posizioni già espletate nell'anno e quindi nel corso del 2024, illustrate in tabella 23, per quanto riguarda i funzionari di amministrazione

sono censite due posizioni che sono già state autorizzate e altre due posizioni da funzionario da autorizzare nel piano in corso.

Sostanzialmente si invia in approvazione un Piano al termine dell'anno di riferimento e questo può creare confusione. Ribadisce che le nuove autorizzazioni sono in tabella 27.1, oltre all'incremento delle assunzioni obbligatorie proporzionale all'incremento del personale.

Origlia chiede se le 8 posizioni da CTER previste, siano in realtà 7 perché sul Piano è riportato che 1 unità è già stata immessa. Balbo conferma che una unità di CTER è già stata assunta nel 2024 a valere sul piano precedente.

Iacomussi ha rilevato qualche disequilibrio tra le somme indicate nelle tabelle. Porta l'attenzione alla tabella 27.1 dove ci sono le nuove posizioni e nella 27.1.bis che evidenzia le nuove posizioni che si liberano e troviamo, ad esempio, 2 posizioni da Primo ricercatore e 9 unità di tecnici. Nella tabella 26, dove si descrive lo stato finale delle procedure, i tecnici sono 8.

Balbo riferisce, in merito all'intervento di Iacomussi, che la tabella 26 anche se fa riferimento al 2024, è sostanzialmente la situazione teorica che si avrebbe al 31 12 2024 se venisse attuato completamente tutto quello che è stato autorizzato nei Piani precedenti, tenendo conto della situazione reale delle cessazioni.

Iacomussi rileva che la tabella 27.1 dovrebbe essere la tabella con le nuove posizioni introdotte da questo Piano di fabbisogno. Balbo riporta che la tabella 26 va ad ordinare in colonna le tabelle esplicative di tutte le procedure di assunzione, quelle concluse, quelle in corso e le autorizzazioni residue. Le autorizzazioni residue precedenti vengono azzerate e riproposte con quelle aggiunte meno le cessazioni.

Iacomussi rileva che nella tabella 27.1 sono indicate 2 posizioni di funzionari che porta l'azzeramento delle posizioni già autorizzate ma nella colonna successiva si arriva a 4 perché erano presenti 2 posizioni già autorizzate. Conto analogo per le unità di CTE.

Balbo si riserva di approfondire e invierà una comunicazione in merito.

L'approfondimento riportato al punto 5 di pag. 14 del presente verbale, evidenzia che il riferimento corretto delle osservazioni è la tabella 27.1 bis, che riporta le posizioni preesistenti e le variazioni 2024 del reclutamento.

Origlia rileva che il precedente Piano di fabbisogno non realizzato riportava 8 unità per i CTER, 2 unità per i funzionari di amministrazione e 3 unità per i collaboratori di amministrazione. Con il nuovo Piano di fabbisogno vengono aggiunte delle posizioni e troviamo 9 unità di CTER, 4 unità di funzionari di amministrazione e 4 unità di collaboratori di amministrazione. Non è chiaro se da queste unità occorre sottrarre le procedure già espletate nel 2024 di 1 CTER, 2 funzionari di amministrazione e 1 collaboratore di amministrazione. Ritiene che sarebbe auspicabile una tabella riassuntiva, con i numeri definitivi delle autorizzazioni relative all'anno 2024.

Balbo prende nota del suggerimento di Origlia, auspica che l'approfondimento riportato al punto 5 di pag. 14 del presente verbale consenta una più chiara lettura del documento.

Balbo, rispondendo ad Origlia in merito al numero di personale assunto dalle liste speciali che chiede quale percentuale indica la normativa vigente in materia di assunzione obbligatorie, si informa presso l'U.O. Risorse umane e invierà la comunicazione.

Si è proceduto ad un approfondimento che si riporta solo per ragioni di chiarezza.

“Attualmente in Istituto sono in servizio n. 13 persone che rientrano nelle categorie disabili e protette, di cui n. 2 assunte nel corso del 2024.

Il riferimento normativo per le assunzioni obbligatorie è la L. 68/1999; in particolare, l'art. 3 individua la quota di riserva (nel nostro caso: 7% dei lavoratori occupati).

Ogni anno, nel mese di gennaio è obbligatorio inviare telematicamente il cd prospetto informativo disabili, dal quale risultino, tra l'altro, il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, prendendo come riferimento il personale presente al 31.12 dell'anno precedente quello in cui viene presentato il prospetto.”

Origlia riporta che le posizioni di CTER e di operatori tecnici riportate nel Piano, possono essere assunti sia nella Direzione scientifica, sia nella Direzione generale. L'unità di tecnico già immessa in ruolo è stata assegnata alla Direzione generale e ci sono attualmente 8 posizioni da CTER da assegnare.

Balbo precisa che l'unità di tecnico immessa in ruolo quest'anno, pur essendo assunta nel 2024 era autorizzata dal precedente Piano, quindi in realtà con questo Piano le posizioni da CTER da avviare sono 9.

Il DS auspica che si possano gestire con maggiore flessibilità le categorie che possono potenzialmente afferire ad entrambe le Direzioni. Auspica che nella ripartizione che avvierà le procedure di acquisizione, si tenga conto delle esigenze di parte scientifica.

Origlia, sottolinea che la cartella autorizzativa del 2024 permetterà di assumere nell'immediato. Vorrebbe sapere quante e quali posizioni di quelle autorizzate verranno avviate nei prossimi mesi e quante verranno dilazionate nei prossimi anni. Per il comparto scientifico, sarà necessario attendere la nomina del Direttore scientifico e dei Responsabili di Divisione, vicini alla scadenza del mandato.

Il DS ritiene che questa osservazione vada posta al Consiglio di Amministrazione.

In merito alle assunzioni obbligatorie, Origlia chiede a Balbo se è possibile frazionarle negli anni ed avere la possibilità che alcune siano destinate alla parte scientifica. Propone di avviare il processo con l'assunzione di due posizioni, una unità per l'amministrazione e una unità per il comparto scientifico.

Balbo riporta che l'amministrazione sta procedendo per acquisire il personale delle categorie protette attraverso accordi con l'Agenzia del Lavoro, per ovviare ad alcune difficoltà riscontrate durante le procedure concorsuali dedicate. Sottolinea che il personale assunto dalle categorie protette ed attualmente in ruolo si è mostrato molto valido e sta fornendo un prezioso supporto all'Ente.

Calonico auspica che venga immesso il personale derivante dalle categorie protette perché nei rapporti con le istituzioni viene richiesto che la situazione delle assunzioni speciali sia assolta. Balbo ribadisce che da alcuni anni si comunica alle istituzioni che si sta procedendo con le procedure di acquisizione del personale appartenente alle categorie protette ma la situazione deve essere portata a conclusione.

Il Consiglio ringrazia Ilaria Balbo per il suo intervento.

Alle ore 17:15 Iacomussi esce dalla riunione.

Origlia presenta il documento di "Analisi del piano del fabbisogno 2024-2026 (livelli IV-VIII)" che viene allegato al presente verbale (**Allegato 4**).

Sega concorda con l'intervento di Origlia.

Ruo Berchera concorda con Origlia in merito alla necessità di privilegiare l'acquisizione di personale nel comparto scientifico. In merito al salario accessorio si astiene ritenendolo non di pertinenza del CdD.

Coisson concorda con la posizione di Ruo Berchera e sulla sua osservazione.

Il DS ringrazia tutti gli intervenuti, auspica che si possa procedere rapidamente alla finalizzazione del verbale, in modo da poterlo segnalare agli altri Organi.

5. Varie ed eventuali

Il punto verrà trattato nella prossima seduta ordinaria.

6. Prossima riunione

La prossima riunione del Consiglio è fissata per il giorno 17 dicembre 2024, alle ore 14:00.

7. Lista delle azioni

Azione	Oggetto	Da parte di	Termine
58.2	Collaborazione nell'elaborazione e nell'inclusione dei piani di mitigazione lavori nella procedura dei lavori tecnici	DS e RdD	Al più presto
65.1	<i>Follow up</i> sulla situazione delle Officine	DS	Al più presto
74.1	Trasmissione al personale delle Divisioni della richiesta di supporto dell'U.O. Approvvigionamenti in merito alle procedure di acquisto legate ai fondi PNRR	RdD	Al più presto

La riunione termina alle ore 17:45.