

4° - Riunione del Consiglio di Direzione – 9 luglio 2025

Verbale

Data e tempi	9 luglio 2025, dalle ore 15:30 alle ore 17:00
Partecipanti	Davide Calonico, Marco Coisson, Natascia De Leo, Paola Iacomussi, Filippo Levi, Claudio Origlia, Marco Pisani (15:30 – 16:40), Ivano Ruo Berchera
Verbalizza	Lucia Bailo

1. Approvazione dell'OdG

La riunione odierna si svolge in modalità straordinaria per la trattazione del Punto 2 dell'Ordine del Giorno, riguardante il Piano del Fabbisogno del personale.

La riunione ha inizio con l'approvazione dell'Ordine del Giorno da parte dei Consiglieri.

Ordine del Giorno:

1. Approvazione dell'OdG
2. Illustrazione della proposta di Piano del Fabbisogno
3. Varie ed eventuali
4. Prossima riunione
5. Lista delle azioni

2. Illustrazione della proposta di Piano del Fabbisogno

Il DS illustra alcune considerazioni in merito al Piano del Fabbisogno del Personale 2025-2027 e che viene allegata al presente verbale.

Nella presentazione vengono descritte alcune sezioni significative del Piano del Fabbisogno del Personale 2024–2026, già pubblicato sul sito istituzionale, a supporto dell'analisi in corso. Viene evidenziato il rilevante incremento del personale nel periodo 2018-2023, durante il quale il numero delle unità a tempo indeterminato è passato da 191 a 264, segnando un importante sviluppo della dotazione organica.

Viene illustrato il principio di sostenibilità del Piano del Fabbisogno (PdF), nel rispetto della normativa vigente, che prevede che il rapporto tra il costo del personale e i ricavi complessivi

dell'Istituto sia inferiore all'80%. Per l'anno 2024, l'indicatore di sostenibilità dell'Istituto risulta pari al 44,39%, grazie all'incremento dei ricavi, attribuibile in modo rilevante anche all'aumento delle entrate derivanti da progetti di ricerca e da coordinamenti Horizon Europe.

Il DS sottolinea la necessità di considerare l'incidenza del costo del personale sul bilancio dell'Ente. Per ogni profilo e livello, il costo viene calcolato a partire da un costo teorico standard secondo il quale ogni Punto Organico corrisponde a € 126.588. Questo valore è elaborato sulla base del costo medio del personale per profilo/livello rilevato nel 2017, quindi riferito alla popolazione del personale in servizio in quell'anno; pertanto, il costo teorico standard ha valenza programmatica e non rappresenta un dato economico reale.

Si evidenzia infatti che il costo teorico standard riportato nel PdF risulta non perfettamente allineato al costo reale del personale rilevato nel Bilancio preventivo e consuntivo dell'Ente. Questa discrepanza è riconducibile a diversi fattori, tra cui la differenza di età anagrafica di una parte significativa del personale tra la situazione attuale e quella del 2017, che incide sul costo effettivo medio.

Il DS riporta che l'analisi dell'Ente tra il 2013 e il 2024 evidenzia una fase di decremento del personale tra il 2016 e il 2018, seguita da una crescita costante e significativa negli anni successivi. Nel medesimo periodo si è osservata una riduzione percentuale del personale tecnico e un incremento del numero di tecnologi, che suggerisce un'evoluzione del modello effettivo di funzionamento scientifico dell'Ente.

Nella presentazione si riporta la fotografia dell'Ente delineata dal PdF, con riferimento ai dati del personale dipendente e non dipendente in servizio al 31 dicembre 2023. Sono presentati: il riepilogo del personale assunto, le posizioni differenziali per l'anno 2024, le assunzioni obbligatorie previste dalla normativa vigente, le cessazioni dal servizio per il triennio 2024-2026 con i relativi effetti sui Punti Organico, le previsioni di ulteriori cessazioni; lo stato di attuazione dei precedenti PdF e lo stato attuale della programmazione in corso.

Inoltre, si riporta la facoltà assunzionale consolidata per l'anno 2024, già autorizzata dal CdA e a seguire vengono presentate le tabelle relative all'Organico teorico di diritto riferite al triennio 2024-2026.

Il DS riporta che la proposta di parte scientifica ha preso avvio durante l'incontro del Tavolo Scientifico di Programmazione (TSP) convocato dal DS il 9 maggio u.s., nel corso del quale sono state presentate le strategie dei singoli Settori. Successivamente, il DS ha richiesto ai RdD di analizzare le opportunità e le necessità di personale insieme alle proprie Giunte, con l'unica indicazione di ordinarle secondo criteri di priorità, senza porre alcun limite finanziario.

Tenendo conto delle indicazioni ricevute, il DS ha ragionato su una proposta scientifica complessiva che tenesse conto del quadro generale dell'Ente, ad esempio in merito alle posizioni destinate alle sedi di Matera e di Firenze, la prima per un'operazione di popolamento che consenta di intraprendere attività significative e la seconda per una operazione di rafforzamento, essendo già dotata di personale.

Nella proposta riportata nella presentazione, sono indicate le posizioni da Ricercatore di I e II livello, Tecnologo di I livello e Operatore Tecnico che non emergono direttamente dall'analisi fatta

dalle Divisioni che hanno privilegiato i nuovi ingressi. È stata condivisa questa impostazione considerando la fase appena conclusa contraddistinta da una ampia progressione dei livelli da III a II e adeguate progressioni da II a I. Il DS tuttavia ritiene sia corretto e strategico mantenere nel PdF alcune posizioni di avanzamento.

Occorre tenere in considerazione le possibili stabilizzazioni del personale non strutturato con un'anzianità di servizio di almeno tre anni nella Pubblica Amministrazione, subordinatamente all'avvio di specifiche indicazioni del Ministero e al confronto con le organizzazioni sindacali.

La proposta del Piano del Fabbisogno si presenta ambiziosa con un significativo potenziamento del comparto scientifico; tuttavia, si rende necessario un contestuale consolidamento del comparto amministrativo, sia per compensare le cessazioni di personale, sia per garantire un adeguato supporto dell'area amministrativa all'area scientifica. Il DS si è confrontato con il Direttore generale in merito alla proposta del Piano del Fabbisogno del Personale.

Ai fini della valutazione della sostenibilità del Piano del Fabbisogno, è necessario sottrarre al costo complessivo del nuovo Piano, pari a circa 34 Punti Organico (PO), il costo del Piano precedente, stimato in circa 15 PO. Ne risulta un incremento netto di 19 PO, corrispondente a un costo aggiuntivo di circa 2,4 M€.

Considerato che il bilancio 2024 si è chiuso con un risultato netto pari a 1,1 M€, un incremento di costo del personale pari a 2,4 M€ risulterebbe, allo stato attuale, poco sostenibile. Tuttavia, non è possibile limitarsi alla mera valutazione del dato di differenza tra il precedente PDF e la proposta attuale, ma è necessario tenere conto di una serie di fattori quali (1) la stima delle cessazioni previste nel prossimo triennio, (2) l'eventuale assegnazione di risorse da parte del Ministero per le stabilizzazioni del personale, (3) valutare l'incremento del FOE assegnato all'Ente.

In assenza di fondi specifici destinati alle stabilizzazioni, il bilancio risulta sottoposto a una condizione di pressione finanziaria. Si rende quindi necessario adottare un approccio basato su due possibili scenari per individuare il modello economico in grado di sostenere il PdF, tenendo conto sia dei risparmi derivanti dalle cessazioni previste, sia dell'incremento del Fondo Ordinario per gli Enti di Ricerca (FOE), recentemente disposto dal Ministero, pari a 471.246 euro.

Gli scenari più verosimili sono pertanto uno "scenario A" che prevede che il Ministero garantisca le risorse necessarie, attraverso un incremento ulteriore del FOE e/o fondi speciali per le stabilizzazioni; uno "scenario B" che si basa su un modello economico che valorizzi efficacemente il personale a tempo indeterminato impiegato nelle attività rendicontate nei contratti.

Il DS avvia la discussione in Consiglio, anticipando che in chiusura della riunione illustrerà le modalità di applicazione del PdF.

Coisson ringrazia per il metodo adottato nella predisposizione del Piano del Fabbisogno e si dichiara interessato a conoscere l'iter previsto per il completamento, dopo la sua approvazione.

Iacomussi rileva che, nonostante l'azzeramento annuale del Piano, i dati presentati offrono una prospettiva di respiro nel lungo periodo per entrambi i piani, pur evidenziando che le 74 assunzioni previste nel triennio saranno comunque soggette a una revisione complessiva nel 2026. In

considerazione di questa rivalutazione, sottolinea l'importanza di focalizzarsi su quanto realizzabile nel corso del 2025.

Il DS riferisce che il Piano precedente è stato riorganizzato e rivisto in seguito all'erogazione di fondi straordinari, inizialmente non previsti e il piano delle assunzioni del personale tecnico si è bloccato per non incidere negativamente sul salario accessorio con la conseguente penalizzazione per il personale tecnico, ma il Piano proposto esprime la visione del Presidente e dei due Direttori e sarà modificato solo se sopraggiungono motivate ragioni.

Il DS, rispondendo a Iacomussi, che ha osservato l'assenza della tabella teorica della spesa 2025, precisa che le tabelle presentate sono state tratte dal Piano del Fabbisogno precedente; la tabella teorica della spesa 2025 sarà oggetto di delibera da parte del CdA il prossimo 18 luglio e, successivamente, diventerà un documento pubblico.

Iacomussi rileva che nel 2024 erano state preventivate due posizioni per ogni Divisione, una da Ricercatore/Tecnologo e una da Tecnico, e chiede se tali posizioni siano state assorbite dalla nuova proposta del Piano oppure possono essere consolidate.

Il DS riporta che non ci sono posizioni residue dal Piano precedente; tuttavia, le posizioni di Ricercatore/Tecnologo e Tecnico per ogni Divisione sono state comunque considerate, essendo integrate nelle priorità individuate dai Responsabili di Divisione per il nuovo Piano.

Origlia sottolinea che il PdF prevede una espansione con assunzioni di ricercatori, tecnici e personale amministrativo. Pur essendo disponibili le risorse finanziarie necessarie, rileva la necessità di prestare attenzione al vincolo del turn over, attualmente vicino al limite del 100%. Pertanto, ogni nuova assunzione dovrà essere correlata alle cessazioni che interverranno per rispettare la normativa vigente e sarà necessario prestare attenzione alle cessazioni. Auspica l'avvio immediato di procedure per l'assunzione per il comparto scientifico per non compromettere le possibilità assunzionali residue legate al turn over, già avviate nel corso del 2025 per il comparto amministrativo.

Esprime una valutazione positiva per la proposta che riporta con chiarezza la destinazione, in particolare delle posizioni da tecnico, nel settore scientifico.

Origlia, in colloqui con il DS, ha evidenziato che la sostenibilità del salario accessorio per il personale tecnico-amministrativo è critica, ma il turnover potrà attenuarne l'impatto. Si rileva comunque la necessità di un intervento risolutivo in questo campo per garantire equilibrio e continuità.

Il DS sta analizzando attentamente il discorso del salario accessorio per individuare possibili strategie. Precisa che è un buon risultato avere una proposta, concertata e condivisa con il CdD, prima che il Piano venga portato al CS e successivamente al CdA per la sua approvazione. Ritiene corretti e stimolanti la discussione e il confronto per il bene dell'Istituto.

Il DS precisa, su richiesta di Ruò Berchera che il Piano viene autorizzato nel suo insieme e non di anno in anno, ma è possibile apporvi delle variazioni. Ruò Berchera è interessato alla messa a terra della proposta scientifica con particolare attenzione alle assunzioni che potranno essere autorizzate dal CdA. Riporta che, nell'ultima discussione in Consiglio relativa al fabbisogno del

personale, si era evidenziato come l'Istituto fosse pericolosamente vicino al limite dell'80% e solleva una riflessione circa la sostenibilità nel medio periodo, osservando che, con l'esaurimento dei fondi straordinari come il PNRR, si potrebbe incorrere nel rischio di un impegno di spesa superiore alle capacità dell'Istituto.

Il DS precisa che, nel calcolo della percentuale relativa al costo del personale, il numeratore è rappresentato dal costo complessivo del personale, mentre il denominatore comprende tutti i ricavi dell'Istituto, e non soltanto quelli derivanti dal FOE. La normativa richiede che il rapporto rimanga inferiore all'80%, soglia rispetto alla quale l'Istituto si colloca attualmente ben al di sotto. Tuttavia, vi è la necessità di monitorare con attenzione l'incidenza del costo del personale sul bilancio complessivo, affinché resti sempre garantito un margine di sostenibilità.

In merito alla sostenibilità del costo del personale previsto dal PdF, nell'ipotesi di una futura riduzione dei progetti finanziati, si rileva che, sebbene i progetti non abbiano una continuità industriale garantita, l'analisi dello storico può offrire indicazioni utili sull'andamento prevedibile.

Si possono analizzare tre indicatori che indicano come la capacità produttiva dell'Istituto risulti solida: l'Ente (1) ha diversificato il portafoglio con molti progetti finanziati da programmi diversi, (2) ha aumentato il coordinamento di progetti dimostrando una maggiore attrattività e (3) ha aumentato il tasso di successo nelle candidature ai bandi di progetto.

Inoltre, i significativi investimenti fatti per l'allestimento di nuovi laboratori, di nuove infrastrutture e l'acquisizione di nuova strumentazione, sono state operazioni impegnative ma che contribuiscono a rendere l'Ente più attrattivo e produttivo e questo aspetto sarà ulteriormente valorizzato attraverso gli interventi di edilizia straordinaria.

Il DS segnala la necessità di riflettere sulla necessità di dare ad alcune attività di taratura una continuità industriale attraverso l'introduzione di contratti pluriennali con le aziende che si rivolgono all'Ente.

Il DS informa che per il 2026 il Ministero ha previsto un blocco parziale del turn over pari al 75% dei Punti Organico andati in quiescenza nel 2025. Questo comporterà un rallentamento del piano di assunzione. Nel 2025 saranno disponibili circa 3 Punti Organico. Le stabilizzazioni, se la normativa proseguirà in continuità con gli anni precedenti, potranno sospendere i vincoli di turn over e non intaccheranno il salario accessorio, pur se questo elemento rimane incerto.

Si evidenzia la necessità di anticipare al 2025 l'avvio del Piano e di avviare le procedure di assunzioni, nel più breve tempo possibile. È previsto un confronto con il Presidente per definire i dettagli e successivamente sarà necessario verificare la capacità dell'Ente di fronteggiare il programma di lavoro. In merito alla sostenibilità economica, il DS intende procedere nella prospettiva dello scenario A, ma privilegiando comunque l'assunzione di personale.

Il DS riferisce che l'Ente mantiene alta l'attenzione sulle stabilizzazioni e sulle eventuali disposizioni ministeriali in merito. Si rende necessario attendere le valutazioni del CS e le disposizioni del CdA, nonché le interazioni con le organizzazioni sindacali.

Alle 16:40 Marco Pisani si congeda e lascia la riunione.

Su richiesta di Iacomussi, il DS riporta che gli impegni 2025 valgono per i bandi 2025 completati entro l'anno. È quindi necessario avviare i bandi sia per il profilo Ricercatore/Tecnologo sia per il profilo di Collaboratore Tecnico.

3. Varie ed eventuali

Il DS, su richiesta di Origlia, riporta che ha dato l'avvio al processo di assegnazione fondi alle Divisioni, utilizzando il metodo convenuto e concordato con il Consiglio. Ricorda che l'Ente deve proseguire in modo unitario e attenendosi ai principi guida condivisi che orientano le traiettorie scientifiche dell'Ente. Ribadisce che l'attrattività dei contratti è un valore fondamentale da perseguire con decisione.

4. Prossima riunione

Data da definire.

5. Lista delle azioni

Azione	Oggetto	Da parte di	Termine
80.1	Confronto con il Gruppo di Lavoro OS per pianificare formazione del personale su data management plan e inserimento dati su repository Zenodo	DS	Giugno/Luglio 2025
80.2	Realizzazione presentazioni sulle attività dell'INRiM e sui temi strategici	DS	Luglio 2025

La riunione termina alle ore 17:25.