

Aggiornamento del Piano di Fabbisogno del Personale per il triennio 2025-2027

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 30 gennaio 2025, ha adottato all'unanimità dei presenti la seguente deliberazione n. 33/2025 – Verb. 514

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO il Decreto Legislativo del 4 giugno 2003, n. 127 recante “Riordino del Consiglio Nazionale delle Ricerche”;

VISTO il Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, n. 213 “Riordino degli Enti di Ricerca in attuazione dell’art. 1 della Legge 27 settembre 2007, n. 165”;

VISTO il Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 218 recante “Semplificazione delle attività degli Enti Pubblici di Ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”;

VISTO lo Statuto del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con provvedimento del Presidente n. 93, prot. AMMCNT-CNR n. 0051080 del 19 luglio 2018, di cui è stato dato l’avviso di pubblicazione sul sito del Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca in data 25 luglio 2018, entrato in vigore in data 1° agosto 2018;

VISTO il Regolamento di organizzazione e funzionamento del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con provvedimento della Presidente n. 119 prot. n. 0241776 del 10 luglio 2024, entrato in vigore dal 1° agosto 2024;

VISTO il Regolamento del personale del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con decreto del Presidente del 4 maggio 2005, prot. n. 25035 e pubblicato nel Supplemento ordinario n. 101 alla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 124 del 30 maggio 2005;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2016-2018;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sui principali aspetti del trattamento economico del comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 6 dicembre 2022;

VISTA la delibera n. 201 adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 giugno 2022, successivamente rimodulata dalla delibera n. 256 del 13 settembre 2022, con la quale è stato adottato il Piano di Riorganizzazione e Rilancio del Consiglio Nazionale delle Ricerche ai sensi dell’art. 1, commi 315 e ss. della Legge di Bilancio 2022 (Legge 30 dicembre 2021, n. 234);

VISTA la delibera n. 371 adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 21 dicembre 2022 con la quale è stato approvato l'aggiornamento del Piano di Fabbisogno del Personale per il triennio 2023-2025;

VISTA la delibera n. 164 adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 maggio 2023 con la quale è stata approvata la rimodulazione della programmazione 2023 inserita nel Piano di Fabbisogno del Personale per il triennio 2023-2025 per quanto riguarda la sola valorizzazione del personale dei livelli I-III;

VISTE E CONSIDERATE le diverse disposizioni legislative contenute nella Legge di Bilancio del 30 dicembre 2024, n. 207 "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027*" integralmente riportate nella relazione di aggiornamento del Piano del Fabbisogno di Personale 2025/2027 del Consiglio Nazionale delle Ricerche;

RAPPRESENTATO che nella seduta del 27 gennaio 2025 la Presidente e il Direttore Generale hanno reso dovuta informativa in materia alle OO.SS.;

VISTA la nota del Direttore Generale prot. n. 0022566 del 27 gennaio 2025 con la quale si trasmette il documento "Aggiornamento del Piano di Fabbisogno del Personale per il triennio 2025-2027";

VISTA la nota del Direttore Generale prot. n. 0025069 del 29 gennaio 2025 con la quale si trasmette la versione aggiornata del Piano di Fabbisogno del Personale per il triennio 2025-2027;

VISTO il verbale del Collegio dei revisori dei conti n. 1804 della riunione del 29 gennaio 2025;

RAVVISATA la necessità di approvare l'aggiornamento del Piano di Fabbisogno del Personale Anni 2025-2027;

DELIBERA

1. Di approvare l'aggiornamento del Piano di Fabbisogno del Personale per il triennio 2025-2027, secondo il testo di cui in allegato che costituisce parte integrante della presente deliberazione.
2. Di prendere atto di quanto previsto nella relazione citato Piano di Fabbisogno del Personale per il triennio 2025-2027 in ordine alla necessità di aggiornare lo stesso, per gli anni 2025 e 2026, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale, all'atto della puntuale individuazione delle posizioni nell'ambito del Piano dei Fabbisogni del Personale 2025/2027, evidenziando il personale in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, distinguendo i destinatari del comma 1 e del comma 2 e adottando conseguentemente le opportune scelte da assumere nei limiti delle risorse stanziare in Legge di Bilancio del 30 dicembre 2024, n. 207 "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027*" art. 1, comma 591, dei limiti delle capacità assunzionali derivanti dall'applicazione del dettato normativo di riferimento e dei vincoli collegati alla sostenibilità pluriennale del Bilancio generale del CNR.

3. Di dare mandato alla Direzione Generale di procedere all'invio del Piano di Fabbisogno del Personale per il triennio 2025-2027 al Ministero dell'Università e della Ricerche per la attività collegate all'attività di vigilanza nei confronti del Consiglio Nazionale delle Ricerche.

LA PRESIDENTE

F.to digitalmente Maria Chiara Carrozza

IL SEGRETARIO

F.to digitalmente Laura Ravazzi

VISTO DIRETTORE GENERALE

F.to digitalmente Giuseppe Colpani

Aggiornamento del Piano di Fabbisogno del Personale per il triennio 2025-2027

Premessa

Il D. Lgs. n. 218/2016 all'art. 7 prevede che *"... Gli Enti, nell'ambito della loro autonomia, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma Nazionale della Ricerca di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204, tenuto conto delle linee di indirizzo del Ministro vigilante e dei compiti e delle responsabilità previsti dalla normativa vigente, ai fini della pianificazione operativa, adottano un Piano Triennale di Attività, aggiornato annualmente, con il quale determinano anche la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale..."*. Pertanto, il CNR nell'ambito del Piano Triennale delle Attività, annualmente aggiorna il Piano di Fabbisogno del Personale.

Successivamente, la legge di Bilancio 2022 del 30 dicembre 2021, n. 234 all'art.1 comma 315 ha disposto *"Al fine di riorganizzare e rilanciare le attività del Consiglio nazionale delle ricerche (CNR), il consiglio di amministrazione dell'ente adotta, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il «piano di riorganizzazione e rilancio del Consiglio nazionale delle ricerche (CNR)».* Il piano di riorganizzazione e rilancio assume la funzione di piano triennale di attività ai fini dell'applicazione della normativa vigente."

Quindi, per il triennio 2022-2024 "il Piano di riorganizzazione e rilancio del CNR" adottato con deliberazione n. 201 del 28 giugno 2022, successivamente rimodulata dalla delibera n. 256 del 13 settembre 2022, ha assunto la funzione di Piano Triennale di Attività ai fini dell'applicazione della normativa vigente ed annualmente è stato aggiornato il Piano di Fabbisogno del Personale in esso contenuto.

Pertanto, a partire dal 2025, vive la modalità ordinaria prevista dal D.Lgs. 218/2016 con la presentazione del Programma triennale di attività 2025-2027 inclusivo del Piano di Fabbisogno del Personale. In attesa delle linee di indirizzo del Ministero dell'Università e della Ricerca, in materia di redazione dei Piani Triennali di Attività degli Enti pubblici vigilati, l'amministrazione con la presente relazione propone l'adozione del Piano del Fabbisogno del Personale 2025-2027 che comporrà poi anche il citato Piano Triennale di Attività e sarà inoltre allegato al PIAO 2025-2027.

L'attuale aggiornamento del Piano di Fabbisogno per il triennio 2025-2027 comprende una serie di azioni finalizzate a consolidare il rafforzamento della componente gestionale e azioni già avviate e in parte già concluse con il Piano di Rilancio. Inoltre, l'Amministrazione intende proporre un pacchetto di ulteriori interventi di potenziamento e sviluppo delle Risorse Umane, descritti puntualmente nel presente documento di aggiornamento riferito al triennio 2025-2027, allo scopo di soddisfare le continue richieste provenienti dalla rete scientifica anche in ragione dei numerosi pensionamenti previsti nei prossimi anni.

Il presente piano tiene inoltre conto delle risorse finanziarie stanziare nell'ambito della Legge di Bilancio 2025, Legge n. 207 del 30 dicembre 2024, art. 1, comma 591 e delle altre novazioni normative nella citata Legge di Bilancio aventi un impatto sulle politiche in materia di gestione delle risorse umane e descritte nei paragrafi seguenti.

Sul piano della valorizzazione del personale in servizio, si evidenzia che a partire dal 2023 sono stati avviati diversi programmi la cui attivazione era stata prevista nell'aggiornamento 2023-2025 e successiva rimodulazione approvata con delibera n. 164 del 23 maggio 2023.

In particolare, sono stati emanati 4 bandi per il personale ricercatore e tecnologo, per la progressione dal III al II livello professionale e dal II al I livello professionale. La progressione dal III al II livello è interamente finanziata con le risorse di cui al D.M. 234 del 5 aprile 2023, mentre la progressione dal II al I livello è posta a carico delle risorse dell'Ente.

I 4 bandi seguono una metodologia del tutto innovativa, ispirata ai principi dell'*Agreement on Reforming Research Assessment* al quale il CNR ha formalmente aderito il 9 novembre 2022. Nell'Agreement sono posti 4 impegni fondamentali: 1) riconoscere la molteplicità di contributi e delle carriere nella ricerca, in accordo con i bisogni e la natura della ricerca; 2) basare la valutazione della ricerca principalmente sulla valutazione qualitativa per la quale la revisione tra pari è centrale, supportata da un uso responsabile di indicatori quantitativi; 3) abbandonare gli usi inappropriati nella valutazione della ricerca di metriche basate su riviste e pubblicazioni, in particolare usi inappropriati di Journal Impact Factor (JIF) e h-index; 4) evitare l'uso delle classifiche (ranking) degli organismi di ricerca nella valutazione della ricerca.

Particolare attenzione è stata dedicata anche alle progressioni del personale tecnico e amministrativo con l'emanazione di un bando per la progressione tra livelli nell'ambito dei profili di appartenenza (art. 54) e di due bandi per l'attribuzione delle posizioni economiche "super" per gli apicali di ciascun profilo (art. 53).

Al riguardo, va altresì rimarcato che il periodo di riferimento del presente Piano coincide anche con il periodo di gestione/chiusura dei progetti PNRR e che, come si esporrà in seguito, l'Ente ha già realizzato un cospicuo numero di assunzioni a tempo determinato a valere sui relativi fondi PNRR, fatta eccezione per le figure dei livelli IV VIII per il supporto tecnico amministrativo delle strutture coinvolte nei programmi PNRR. Si evidenzia, anche in questa sede, che stanti i termini conclusivi delle attività di ricerca in ambito PNRR, il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione n. 366/2024 (a cui si fa rinvio) ha fissato come termine ultimo per il reclutamento delle figure dei livelli IV VIII per l'emanazione dei bandi al 28 febbraio 2025.

Di tali operazioni dovrà tenersi conto nelle prossime pianificazioni in modo da garantire un equilibrio complessivo del sistema orientando le scelte anche in vista degli scenari che si presenteranno a partire dal 2026, rifacendosi alle indicazioni contenute nel D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, e nei successivi interventi normativi sul PNRR.

Ferma restando la volontà di ottemperare alle procedure collegate al Decreto Legislativo 75 del 2017 in ordine alle risorse finanziarie all'uopo stanziante nella legge di bilancio 2025, con il presente Piano si intende infine confermare il percorso già avviato dall'Amministrazione per quanto concerne aspetti più metodologici del reclutamento basandosi, per ricercatori e tecnologi, sul nuovo sistema messo a punto per le progressioni di carriera. L'obiettivo è inoltre quello di avviare un graduale processo che integri gli ambiti di valutazione per l'accesso ai ruoli dell'ente, affiancando ai sistemi di valutazione tradizionali, prettamente fondati sulle conoscenze, metodologie e tecniche per la valutazione delle "competenze", intese come inclusive anche delle capacità comportamentali e manageriali per i profili che svolgono ruoli di responsabilità e per i profili iniziali e non specializzati delle capacità comportamentali, relazionali e delle attitudini individuali.

Per la realizzazione di tale ulteriore obiettivo, coerente con la più recente normativa per la riforma delle pubbliche amministrazioni, riveste particolare importanza la costruzione di un Piano delle competenze dell'Ente.

1. La programmazione 2024-2026 ancora in corso

Prima di analizzare nel dettaglio le posizioni della nuova programmazione, è opportuno fornire una rappresentazione dei programmi assunzionali previsti dai Piani già approvati, distinguendo tra quelli realizzati nel 2024 e quelli tuttora in corso di realizzazione.

Nel 2024 si sono infatti conclusi la gran parte dei programmi dei piani precedenti avviati nel corso del 2023 ed è stata bandita la quasi totalità delle posizioni residue della programmazione relativa agli interventi di potenziamento e sviluppo delle Risorse Umane previsti nel Piano di Rilancio.

Nella tabella seguente sono riportate le posizioni non ancora realizzate alla data del 01/12/2024 ma la maggior parte di esse sono in corso di realizzazione.

Posizioni già autorizzate Piani precedenti

Livello/Profilo	Posti Programmati Già Autorizzati			
	Anno Riferimento PTA			Totale
	2025	2026	2027	
I livello - Dirigente di Ricerca	5	-	-	5
I livello - Dirigente Tecnologo	4	-	-	4
II livello - I Ricercatore	11	-	-	11
II livello - I Tecnologo	2	-	-	2
III livello - Ricercatore	94	-	-	94
III livello - Tecnologo	32	-	-	32
IV livello - Funzionario di Amministrazione	1	-	-	1
V livello - Funzionario di Amministrazione	98	-	-	98
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	1	-	-	1
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	167	-	-	167
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	220	20	-	240
VIII livello - Operatore di Amministrazione	-	-	-	-
VIII livello - Operatore Tecnico	20	-	-	20
TOTALE	655	20	-	675

In merito alle posizioni da collaboratore di amministrazione - VII livello professionale - si rappresenta che nel corso del 2023 si è provveduto a bandire 138 posizioni di collaboratore di amministrazione su base territoriale mediante un bando unico con codici distinti per città metropolitana/provincia e con la presentazione delle domande direttamente per la sede prescelta. Successivamente, tali posizioni sono state ampliate di altre 60 unità. Considerato il numero elevato di domande pervenute (oltre 21.000), l'amministrazione ha deciso di procedere all'indizione di una gara aperta telematica sopra soglia per l'affidamento del servizio di supporto e assistenza tecnica per lo svolgimento della prova scritta nell'ambito del concorso pubblico per titoli ed esami suddetto da aggiudicare con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa secondo quanto stabilito all'art. 108, commi 1 e 2, del D.lgs. 36/2023. La procedura di gara si è conclusa a dicembre 2024 e il servizio è stato

affidato alla società Recrytera s.r.l. con la quale è stato poi stipulato in data 17/01/2025 il contratto per l'affidamento del servizio. Si segnala che la tempistica dell'affidamento ha risentito del ricorso giudiziale dinanzi al T.A.R. di un operatore economico risoltosi con esito positivo per il CNR.

Sono state appena nominate le commissioni esaminatrici del concorso in oggetto e nel prossimo mese di febbraio sono programmate le prove scritte. La società si è impegnata a consegnare gli esiti delle prove scritte nella medesima giornata della prova, pertanto, entro la fine dell'anno sicuramente saranno conclusi tutti i lavori delle commissioni e saranno anche completate le procedure per le relative assunzioni. Qualora il presente piano del fabbisogno 2025 – 2027 sarà approvato dai competenti Organi CNR, e non riceva eccezioni di merito dal Ministero vigilante, successivamente all'espletamento delle prove scritte, gli Uffici dell'Amministrazione centrale saranno chiamati a rivedere le posizioni messe a bando e a prevedere, inoltre, la distribuzione delle assegnazioni in favore delle diverse strutture CNR con l'incremento di numero 100 unità di personale da assumere così come proposto nel presente piano del fabbisogno del personale 2025 - 2027.

Per quanto riguarda il profilo di funzionario di amministrazione – V livello professionale, si rappresenta che a fine 2023 sono state ribandite diverse posizioni non coperte con le precedenti selezioni, in particolare è stato emanato un bando interamente destinato alle strutture del centro nord, comprensivo delle posizioni destinate alle aree della ricerca, che si è concluso nel 2024. Sono ancora in corso le procedure per le assunzioni dei vincitori e per le ulteriori posizioni ancora da coprire si è deciso di attingere alle graduatorie vigenti dei concorsi con una capienza di idonei.

Per la copertura di diverse posizioni da collaboratore tecnico enti di ricerca – VI livello professionale, l'ente ha, in buona parte, già proceduto all'utilizzo di graduatorie degli idonei e sono in corso di definizione gli ultimi interventi collegati ad altri scorrimenti di graduatorie nei limiti della programmazione 2024 – 2026 e nei limiti della vigente normativa di settore. Inoltre, per le altre posizioni residue, si sta procedendo all'emanazione di bandi per le ulteriori posizioni ancora non coperte sempre a valere sulla programmazione 2024 – 2026.

In merito alle posizioni ancora disponibili per il profilo di ricercatore – III livello professionale, l'amministrazione sta procedendo allo scorrimento delle tre graduatorie ancora vigenti nelle aree scientifiche Fisiopatologia, Genetica e Neuroscienze per un totale di 25 posti per gli Istituti afferenti al Dipartimento di Scienze Biomediche che hanno manifestato, per il tramite del Dipartimento, le seguenti distribuzioni: n. 8 scorrimenti bando Fisiopatologia 367.225, n. 8 scorrimenti bando Neuroscienze 367.227 e n. 9 scorrimenti bando Genetica 367.226. Per le restanti posizioni, pari a 68 posizioni di III livello ricercatore e 10 posizioni di II livello I ricercatore, l'Amministrazione, sulla base della proposta che sarà formalizzata da tutti i Capi Dipartimento (che verrà valutata in seno al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile) darà seguito all'emanazione di bandi decentrati nell'ambito delle restanti aree scientifiche rispetto agli istituti beneficiari degli scorrimenti di cui in precedenza.

Per quanto riguarda invece il profilo di tecnologo – III livello professionale, sono in corso di attuazione le assunzioni tramite l'utilizzo delle graduatorie degli idonei e sono in corso di svolgimento alcuni bandi che si concluderanno entro il primo semestre del 2025 e che andranno ad esaurire le posizioni previste nella programmazione 2024-2026.

2. La nuova programmazione 2025-2027

2.1 La normativa di riferimento

Il Piano di Fabbisogno del personale dell'Ente per gli anni 2025-2027 è predisposto tenendo conto della normativa vigente in materia, così come innovata dalle disposizioni di cui al D. Lgs. 25 novembre 2016 n. 218 "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124".

L'introduzione di tale normativa ha rappresentato un importante traguardo per il Consiglio Nazionale delle Ricerche e gli EPR in generale, riconoscendo loro la dovuta autonomia fondamentale per lo sviluppo delle attività e dei programmi di ricerca, ma ha accresciuto al tempo stesso la responsabilità degli Enti, chiamati a valutare anche in un'ottica di medio-lungo periodo la sostenibilità dei propri programmi assunzionali.

In particolare, l'art. 7 del D. Lgs. n. 218/2016 prevede che *"1. Gli Enti, nell'ambito della loro autonomia, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma Nazionale della Ricerca di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204, tenuto conto delle linee di indirizzo del Ministro vigilante e dei compiti e delle responsabilità previsti dalla normativa vigente, ai fini della pianificazione operativa, adottano un Piano Triennale di Attività, aggiornato annualmente, con il quale determinano anche la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale. 2. Il Piano Triennale di Attività è approvato dal Ministero vigilante entro sessanta giorni dalla ricezione, decorsi i quali, senza che siano state formulate osservazioni, si intende approvato. 3. Nell'ambito dell'autonomia loro riconosciuta, e coerentemente con i rispettivi Piani Triennali di Attività, gli Enti determinano la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale, nel rispetto dei limiti derivanti dalla legislazione vigente in materia di spesa per il personale."*

Il successivo articolo 9 "Fabbisogno, budget e spese di personale" stabilisce che *"1. Gli Enti, nell'ambito della rispettiva autonomia, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, nel rispetto dei limiti massimi di tale tipologia di spesa, definiscono la programmazione per il reclutamento del personale nei Piani Triennali di Attività di cui all'articolo 7"*. Il comma 2 del medesimo articolo prevede in particolare che l'indicatore del limite massimo alle spese di personale sia 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. Negli Enti di ricerca, la capacità assunzione è sostenibile qualora tale rapporto non superi l'80 per cento e comunque fino a concorrenza di tale percentuale. 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 di quelle sostenute per il personale con contratto a tempo determinato la cui copertura sia stata assicurata da finanziamenti esterni di soggetti pubblici o privati.

Il comma 6 del medesimo decreto dispone che in riferimento al comma 2 *"... si applicano i seguenti criteri: a) gli Enti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento riportano un rapporto delle spese di personale pari o superiore all'80 per cento, non possono procedere all'assunzione di personale; b) gli Enti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento riportano un rapporto delle spese di personale inferiore all'80 per cento possono procedere all'assunzione di personale con oneri a carico del proprio bilancio per una spesa media annua pari a non più del margine a disposizione rispetto al limite dell'80 per cento; c) ai fini di cui alle lettere a) e b) e del monitoraggio previsto al comma 3 del presente articolo, per ciascuna*

qualifica di personale assunto dagli Enti, è definito dal Ministro vigilante un costo medio annuo prendendo come riferimento il costo medio della qualifica del dirigente di ricerca”.

Da ultimo, la Legge di Bilancio del 30 dicembre 2024, n. 207 *“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027”*, all’art.1 comma 826 ha sostituito il succitato comma 2 modificando i parametri per la determinazione dell’indicatore del limite massimo per la spesa del personale (media entrate correnti e non più media entrate complessive) ed introducendo per l’anno 2026 un limite alla programmazione di personale *“All’articolo 9 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n.218, il comma 2 è sostituito dal seguente: « 2. L’indicatore del limite massimo alle spese di personale è calcolato annualmente rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell’anno di riferimento alla media delle entrate individuate, per gli Enti che adottano la contabilità finanziaria, dalle entrate correnti come risultanti dagli ultimi tre bilanci consuntivi approvati. Per gli Enti che adottano la contabilità civilistica si fa riferimento alle voci dei ricavi del conto economico corrispondenti. Negli Enti tale rapporto non può superare l’80 per cento. Per l’anno 2026 gli enti e gli istituti di ricerca possono procedere ad assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei limiti della spesa determinata sulla base dell’ordinamento vigente ridotta di un importo pari al 25 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente»”.*

Secondo il disposto normativo, quindi, ogni scenario di intervento deve tenere debitamente conto dei vincoli di bilancio e della necessità di garantire la sostenibilità complessiva dell’Ente, con l’osservanza degli indicatori di cui al D.Lgs. 218/2016 così come modificati dalla L. 207 del 30/12/2024.

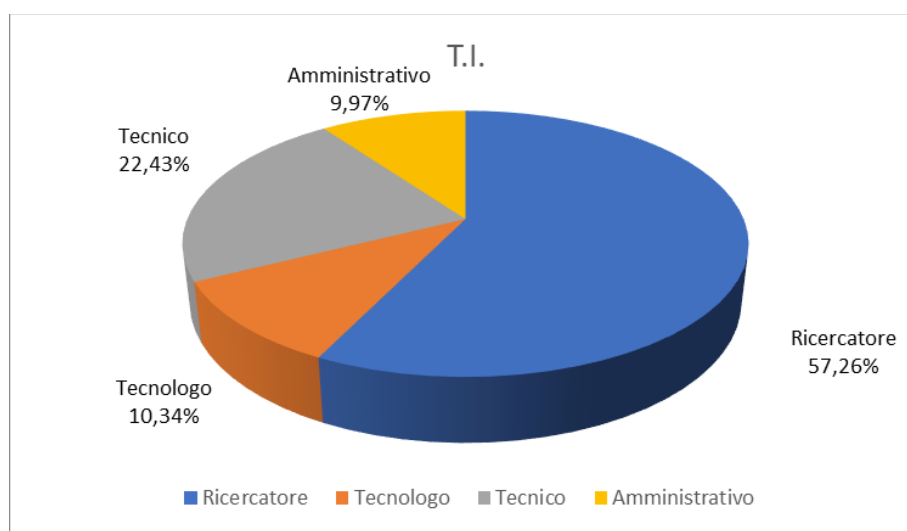
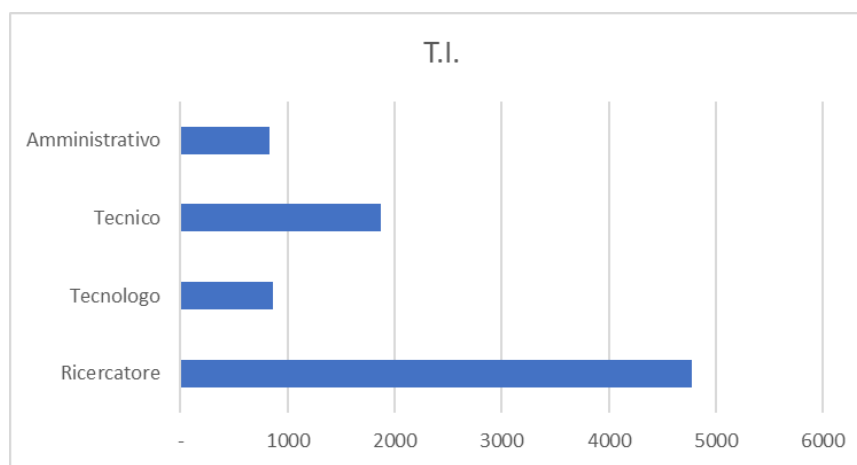
Si rileva che in ordine alle procedure collegate all’art. 1, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo n. 75 del 2017 le stesse saranno definite avendo a riguardo sia le disposizioni legislative di cui alla Legge Finanziaria 2025 che quanto esplicitato in materia nelle circolari n. 3 del 2017 e n. 1 del 2018 dell’allora Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione oggi Ministero per la Pubblica Amministrazione.

2.2 Gli interventi della nuova programmazione

Nella definizione dei posti della nuova programmazione si è tenuto conto delle esigenze della rete scientifica, anche in relazione alla sostenibilità nei prossimi anni dei progetti PNRR, e della distribuzione del personale anche in ragione dei numerosi pensionamenti previsti nei prossimi anni. La nuova programmazione, inoltre, contiene posizioni a tempo indeterminato di personale scientifico a sostegno della ricerca in ambito nazionale e internazionale ad elevato contenuto scientifico per l’Ente come rappresentato nei paragrafi successivi in materia di bandi strategici per il sistema paese.

Infine, nella definizione dei posti della nuova programmazione si è tenuto conto anche del dato iniziale sulla consistenza del personale in servizio a tempo indeterminato, suddiviso per macrocategorie professionali, come risultante alla data del 1° dicembre 2024:

Personale CNR in servizio al 01-12-2024	
Qualifica	T.I.
Ricercatore	4777
Tecnologo	863
Tecnico	1872
Amministrativo	832
	8344



Dalla lettura dei dati sopra rappresentati anche in formato grafico, emerge che il personale amministrativo, nonostante i recenti ingressi, è ancora sottodimensionato rispetto alla dotazione minima per un ente con le peculiari caratteristiche del CNR, soprattutto a fronte delle recenti sfide poste dal PNRR. A riguardo si segnala la proposta dell'amministrazione di incrementare ulteriormente le posizioni messe a concorso per il personale del livello VII Collaboratore di Amministrazione prevedendo un incremento di ulteriori 100 posizioni, per un totale generale pari a 338 posizioni derivanti dalla sommatoria delle posizioni tra vecchia programmazione 2024 – 2026 e programmazione 2025 – 2027.

Anche la componente dirigenziale centrale è ampiamente insufficiente per garantire efficienza delle attività su tutta la rete scientifica, ma quest'ultima questione è soggetta ai noti vincoli normativi e non rimessa all'autonoma programmazione dell'Ente.

Pur considerando che non tutti i programmi autorizzati sono stati finalizzati come delineato nel paragrafo 1, permane la necessità di un ulteriore investimento sulla componente gestionale anche in ragione del fatto che le nuove assunzioni sono di fatto neutralizzate dall'imponente turn-over dell'ultimo biennio e dalla prospettiva di un consistente numero di cessazioni stimate nei prossimi anni.

Nel calcolo delle cessazioni previste nei prossimi anni, rappresentato nella tabella di seguito riportata, ovviamente si è tenuto conto di quanto disposto nella Legge di Bilancio 2025 che ha introdotto novità importanti in materia di pensionamento, novità dettagliate nel paragrafo 4 e che hanno comportato una modifica al sistema di calcolo del personale che cesserà nei prossimi anni.

La scelta di presentare un orizzonte temporale più ampio per le cessazioni discende dall'esigenza di monitorare in itinere la capacità assunzionale dell'Ente a chiusura delle progettualità del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), prevedendo con il necessario anticipo le criticità gestionali che si apriranno con le cessazioni in modo da meglio fronteggiare per tempo la situazione.

La tabella sottostante illustra il dettaglio delle cessazioni previste, suddiviso per tipologia di personale e livello professionale, ponendo altresì a raffronto le cessazioni effettive intervenute fino ad oggi con quelle stimate fino al 2027. È opportuno rimarcare che il dato delle cessazioni effettive risulta sempre superiore a quelle stimate, dal momento che la previsione comprende le sole cessazioni obbligatorie per limite di età in base ai dati anagrafici e contributivi in possesso dell'amministrazione:

Riepilogo Cessazioni 2023-2027

Livello - Profilo	2023	2024	2025	2026	2027	TOTALE
I livello - Dirigente di Ricerca	40	57	39	31	36	203
II livello - I Ricercatore	36	42	35	35	48	196
III livello - Ricercatore	39	37	36	28	40	180
Totale Profilo	115	136	110	94	124	579
I livello - Dirigente Tecnologo	8	3	5	4	2	22
II livello - I Tecnologo	5	2	2	4	4	17
III livello - Tecnologo	13	6	3	5	3	30
Totale Profilo	26	11	10	13	9	69
IV livello - Funzionario di Amministrazione	1	2	3	-	1	7
V livello - Funzionario di Amministrazione	8	7	-	-	1	16
Totale Profilo	9	9	3	-	2	23
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	31	46	27	17	31	152
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	10	7	10	4	11	42
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	8	15	5	5	8	41
Totale Profilo	49	68	42	26	50	235
V livello - Collaboratore di Amministrazione	10	5	7	9	10	41
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	-	4	2	-	1	7
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	4	3	-	-	1	8
Totale Profilo	14	12	9	9	12	56
VI livello - Operatore Tecnico	9	15	6	5	12	47
VII livello - Operatore Tecnico	5	4	2	2	2	15
VIII livello - Operatore Tecnico	4	3	-	-	1	8
Totale Profilo	18	22	8	7	15	70
VII livello - Operatore di Amministrazione	1	2	1	1	1	6
VIII livello - Operatore di Amministrazione	-	1	-	-	-	1
Totale Profilo	1	3	1	1	1	7
TOTALE	232	261	183	150	213	1039

Cessazioni	UDP
Cessazioni Effettive 2023	232
Cessazioni Effettive 2024 (1.1.2024 - 01/12/2024)	232
Cessazioni Effettive 2024 (02/12/2024 - 31.12.2024)	29
Cessazioni Previste 2025-2027	546
TOTALE	1039

Una gestione strategica del reclutamento presuppone d'altro canto degli interventi mirati a rafforzare prioritariamente i settori caratterizzati da maggiori criticità.

In tal senso il Piano di Rilancio ha individuato come prioritari alcuni programmi assunzionali precipuamente finalizzati a supportare determinati processi ritenuti fondamentali, come la transizione alla contabilità economico-patrimoniale ed il presidio dei settori in cui sono emerse significative carenze in ambito giuridico-legale, in ambito del codice degli appalti e nella gestione delle gare e del patrimonio, nonché, nei programmi collegati all'agenda digitale che rappresenta uno dei punti di innovazione introdotti con il piano di rilancio. Sono in corso di definizione interventi volti al potenziamento delle criticità, già rappresentate nell'ambito del Piano di Rilancio CNR, in parte in corso di definizione ed in parte definite, per il rafforzamento delle seguenti strutture (elencate a mero titolo esemplificativo e non esaustivo):

- Reclutamento del personale con qualifica di VI livello per la rete scientifica – *da avviare a valere sulla programmazione 2024-2026 e in parte a valere sulla nuova programmazione;*
- Altri interventi di reclutamento sono previsti nell’ambito della rete scientifica soprattutto in ordine a figure strategiche segnalate dagli Istituti collegati sia alla messa in quiescenza del personale che al rafforzamento di infrastrutture strategiche dell’Ente;
- Aumento del contingente di personale amministrativo dell’Ufficio Programmazione Finanziaria e Controllo – *in corso di attuazione;*
- Reclutamento del personale dirigenziale di n. tre unità incaricate delle direzioni dell’Ufficio Facility Management, Ufficio Reclutamento dell’Ufficio Legale - *attuato;*
- Reclutamento straordinario per il personale dell’Ufficio reclutamento – *in corso di attuazione;*
- Reclutamento straordinario per l’Unità Compliance – *in corso a valere sulla programmazione 2024-2026;*
- Reclutamento per il Polar HUB – *nuova programmazione;*
- Reclutamento per l’Ufficio Infrastrutture di ricerca – *Ufficio di recente costituzione come previsto nell’ambito del piano di rilancio - nuova programmazione;*
- Reclutamento Ufficio Gare, beni e servizi – *Ufficio di recente costituzione come previsto nell’ambito del piano di rilancio - nuova programmazione;*
- Reclutamento Ufficio Patrimonio Edilizio – *in corso di attuazione;*
- Reclutamento Ufficio Gestione delle Risorse Umane – *da avviare;*
- Reclutamento per il potenziamento di Unità dell’Amministrazione Centrale – *in corso di attuazione.*

Si espone di seguito la proposta relativa alla nuova programmazione suddivisa per profilo e livello per gli anni 2025-2027 per un totale di 451 posizioni:

Nuovi posti Piano 2025-2027

Livello/Profilo	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Totale Posti Da Autorizzare Nuovo PTA 2025-2027
I livello - Dirigente di Ricerca	1	-	1	2
I livello - Dirigente Tecnologo	8	-	-	8
II livello - I Ricercatore	-	-	1	1
II livello - I Tecnologo	25	-	-	25
III livello - Ricercatore	174	-	2	176
III livello - Tecnologo	74	-	-	74
IV livello - Funzionario di Amministrazione	2	-	-	2
V livello - Funzionario di Amministrazione	20	-	-	20
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	2	-	-	2
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	30	-	-	30
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	100	-	-	100
VIII livello - Operatore di Amministrazione	-	-	-	-
VIII livello - Operatore Tecnico	11	-	-	11
TOTALE	447	-	4	451

La sommatoria dei programmi dei Piani di Fabbisogno già approvati e di quello proposto con il presente Piano è riprodotta nel prospetto che segue:

Realizzazione Programmi - PFB 2025-2027

Livello/Profilo	Posti Programmati Già Autorizzati				Posti Programmati Da Autorizzare			
	Anno Riferimento PTA			Totale	Anno Riferimento PTA			Totale
	2025	2026	2027		2025	2026	2027	
I livello - Dirigente di Ricerca	5	-	-	5	1	-	1	2
I livello - Dirigente Tecnologo	4	-	-	4	8	-	-	8
II livello - I Ricercatore	11	-	-	11	-	-	1	1
II livello - I Tecnologo	2	-	-	2	25	-	-	25
III livello - Ricercatore	94	-	-	94	174	-	2	176
III livello - Tecnologo	32	-	-	32	74	-	-	74
IV livello - Funzionario di Amministrazione	1	-	-	1	2	-	-	2
V livello - Funzionario di Amministrazione	98	-	-	98	20	-	-	20
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	1	-	-	1	2	-	-	2
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	167	-	-	167	30	-	-	30
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	220	20	-	240	100	-	-	100
VIII livello - Operatore di Amministrazione	-	-	-	-	-	-	-	-
VIII livello - Operatore Tecnico	20	-	-	20	11	-	-	11
TOTALE	655	20	-	675	447	-	4	451

Si evidenzia che sono previsti interventi nell'anno 2027 atti a dare decorrenza alle procedure, per chiamata diretta, in favore delle posizioni collegate alle figure di ricerca a conclusione delle attività di rendicontazione delle spese di personale a valere sui relativi progetti di particolare rilievo in attuazione delle deliberazioni assunte in seno al Consiglio di Amministrazione (progettualità FIS).

Si riporta anche una stima delle assunzioni delle categorie protette per l'anno 2025, mentre per il 2026 e 2027 il dato potrà essere consolidato solo all'esito della realizzazione dei programmi ed alle effettive prese di servizio:

Livello/Profilo	Categorie Protette			
	Anno Riferimento PTA			Totale
	2025	2026	2027	
I livello - Dirigente di Ricerca	-	-	-	-
I livello - Dirigente Tecnologo	-	-	-	-
II livello - I Ricercatore	-	-	-	-
II livello - I Tecnologo	-	-	-	-
III livello - Ricercatore	-	-	-	-
III livello - Tecnologo	-	-	-	-
IV livello - Funzionario di Amministrazione	-	-	-	-
V livello - Funzionario di Amministrazione	-	-	-	-
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	-	-	-	-
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	2	-	-	2
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	7	-	-	7
VIII livello - Operatore di Amministrazione	24	-	-	24
VIII livello - Operatore Tecnico	55	-	-	55
TOTALE	88	-	-	88

Si precisa al riguardo che la stima tiene conto degli effetti delle assunzioni a tempo determinato su fondi PNRR, tutte di durata almeno annuale e quindi con impatto sulla base di calcolo del prospetto informativo di cui alla L. 68/1999.

2.3 Valorizzazione del personale ricercatore e tecnologo

Come previsto nel Piano di Rilancio e nelle delibere n. 164/2023 e n. 165/2023, il Consiglio Nazionale delle Ricerche ha avviato il noto percorso di valorizzazione professionale, atteso da anni, atto a dare sfogo allo sviluppo professionale del proprio personale appartenente alle professionalità di ricercatore e tecnologo.

Al riguardo, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 165/2023 in data 23 maggio 2023, è stata autorizzata l'indizione dei bandi di selezione ai sensi dell'art. 15, commi 5 e 6, del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 aprile 2006, per le progressioni dal II al I livello del profilo di Ricercatore (n. 180 posizioni) e del profilo di Tecnologo (n. 35 posizioni) e per le progressioni dal III al II livello del profilo di Ricercatore (n. 1010 posizioni) e del profilo di Tecnologo (n. 210 posizioni).

Con Delibera del Consiglio di Amministrazione del CNR n. 391 del 19 dicembre 2023, le posizioni messe a bando sono state ampliate: bando n. 315.62 DR (aumento di 81 unità), bando n. 315.54 DT (aumento di 16 unità), bando 315.63 PR (aumento di 281 unità), bando n. 315.65 PT (aumento di 58 unità).

A seguito di una analisi preliminare sullo stato di avanzamento delle procedure, ex art. 15 CCNL, si denota un diversificato stato dei lavori che risultano maggiormente avanzati per i profili professionali di Primo Tecnologo e Primo Ricercatore e, in fase più attardata, con riguardo ai profili di Dirigente di Ricerca e Dirigente Tecnologo, anche a causa di una serie di controversie pendenti innanzi ad Autorità giudiziaria ordinaria ed amministrativa che ne hanno ritardato l'avvio e ne rallentano la prosecuzione.

Si ritiene opportuno, anche in questa sede, riassumere in modo schematico l'attuale panorama dei lavori:

Bando 315.62 Dirigente di Ricerca – I livello n. posizioni 261 (ex 180) - n. 35 Aree Concorsuali:

- a) n. 12 Aree concorsuali (07,08,09,10,11,14,17,23,25,27,32,33) con graduatorie finali approvate;
- b) n. 23 Aree concorsuali (01,02,03,04,05,06,12,13,15,16,18,19,20,21,22,24,26,28,29,30,31,34,35), con lavori in corso;

Bando 315.63 Primo Ricercatore – II livello n. posizioni 1291 (ex 1010) - n. 35 Aree Concorsuali:

- c) n. 28 Aree concorsuali (01, 02, 03, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35), con graduatorie finali approvate;
- d) n. 7 Aree concorsuali (04, 05, 06, 07, 08, 09, 20), con lavori in corso; in particolare per l' Area 20 è stato disposto lo scioglimento della Commissione esaminatrice con provvedimento presidenziale.

Bando 315.64 Dirigente Tecnologo – I livello n. posizioni 51 (ex 35) - n. 10 Settore Concorsuali:

- e) n. 6 Settori concorsuali (01, 02, 04, 07, 09, 10), con graduatorie finali approvate;
- f) n. 4 Settori concorsuali (03, 05, 06, 08), con lavori in corso;

Bando 315.65 Primo Tecnologo – Il livello n. posizioni 268 (ex 210) n. 10 Settore Concorsuali:
g) n. 10 Settori concorsuali (01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10), con graduatorie finali approvate.

Tanto premesso, si ritiene presumibile che le procedure concorsuali ex art. 15 CCNL, ancora in itinere, verranno portate a compimento, con approvazione delle relative graduatorie finali di merito, entro il 30 settembre 2025.

Pertanto, l'intero tema della valorizzazione del personale dei livelli I – III va pertanto inquadrato, inoltre, in un sistema ancor più complesso di regole che devono necessariamente tenere conto anche dei recenti approdi del Legislatore (Legge 207 del 30 dicembre 2024, cd. Legge di Bilancio 2025) il quale, all'art. 1, comma 591, della citata Legge, ha attribuito al Consiglio Nazionale delle Ricerche 9 milioni di euro per l'anno 2025, di 12,5 milioni di euro per l'anno 2026 e di 10,5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027, ai fini dell'assunzione di ricercatori, tecnologi, tecnici e personale amministrativo in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, commi 1 e 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Il recente intervento normativo impatta, infatti, sulla platea potenziale e numerica degli aventi diritto al percorso di valorizzazione nel quale potrebbero rientrare anche i soggetti beneficiari del futuro processo di stabilizzazione.

Quindi lo stato di avanzamento delle procedure concorsuali ex art. 15 CCNL, ancora in itinere, ed il potenziale interesse dei beneficiari dell'applicazione dell'art. 1, comma 591, della citata Legge di Bilancio 2025, come sopra espresso, impongono, in ottica di buon senso, una riflessione accurata sulla corretta riprogrammazione delle prossime procedure di valorizzazione ex art. 15 CCNL che dovranno necessariamente essere oggetto di analisi e programmazione nell'ambito del nuovo programma del fabbisogno del personale 2026/2027 e, presumibilmente, essere realizzate nel corso dell'anno 2026. Le attività di programmazione citate in precedenza e collegate alle successive procedure di valorizzazione ex art. 15 CCNL dovranno essere necessariamente definite avendo a riguardo sia la c.d. "piramide distributiva", quale parametro di riferimento non vincolante, a seguito dell'adozione dell'art. 63, comma 2 del CCNL sottoscritto il 21 febbraio 2002 (periodi di riferimento 1998-2001), che gli equilibri finanziari del bilancio generale dell'Ente.

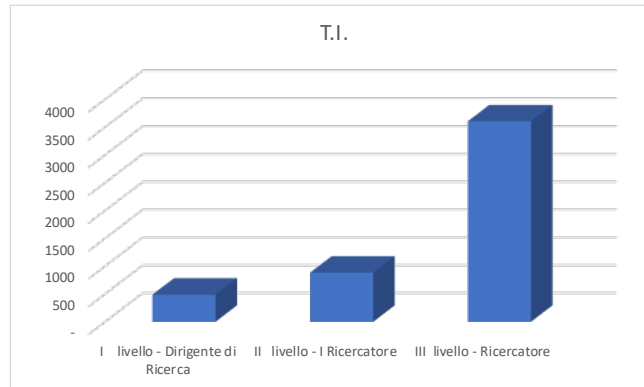
Ciò premesso, nell'ambito del piano del fabbisogno 2026 - 2028 saranno adottate azioni mirate alla valorizzazione professionale dei livelli I III atte al raggiungimento dei livelli ottimali stimati dall'Amministrazione compatibilmente con il mantenimento dell'equilibrio economico finanziario pluriennale del bilancio generale del CNR.

Qui di seguito sono ripostate le *analisi previsionali* collegate alle stime definite dall'Amministrazione in ordine alle procedure ex art. 15 del CCNL riferibili alla data del 31 dicembre 2024 definita in sede di aggiornamento del piano del fabbisogno 2024 - 2026.

Personale CNR al 31-12-2022

Profilo/Livello	T.I.	%
I livello - Dirigente di Ricerca	487	9,79%
II livello - I Ricercatore	883	17,75%
III livello - Ricercatore	3604	72,46%

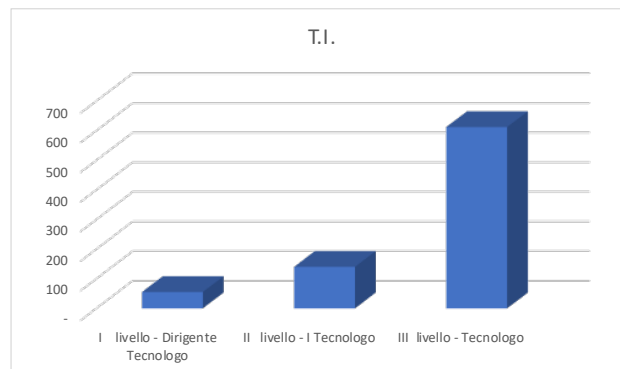
4974



Personale CNR al 31-12-2022

Profilo/Livello	T.I.	%
I livello - Dirigente Tecnologo	55	6,82%
II livello - I Tecnologo	140	17,35%
III livello - Tecnologo	612	75,84%

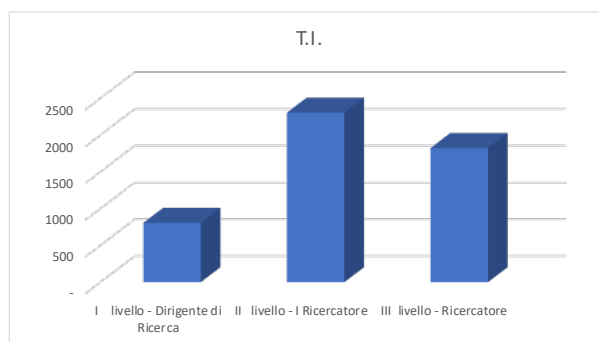
807



Personale CNR al 31-12-2024

Profilo/Livello	T.I.	%
I livello - Dirigente di Ricerca	807	16,36%
II livello - I Ricercatore	2304	46,70%
III livello - Ricercatore	1823	36,95%

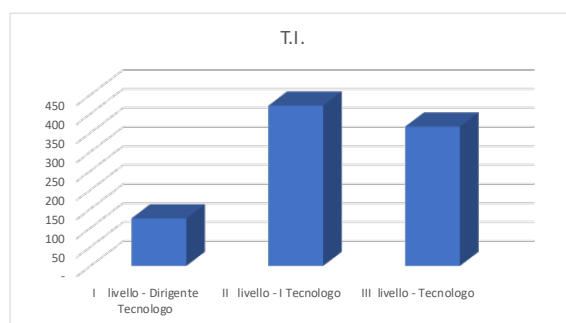
4934



Personale CNR al 31-12-2024

Profilo/Livello	T.I.	%
I livello - Dirigente Tecnologo	125	13,71%
II livello - I Tecnologo	421	46,16%
III livello - Tecnologo	366	40,13%

912

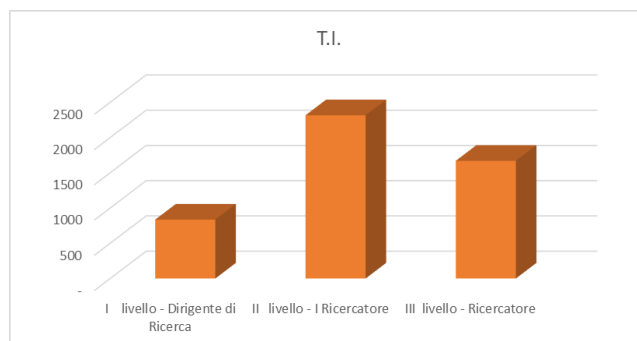


Di seguito è rappresentato l'aggiornamento degli effetti delle procedure ex art. 15 CCNL alla data di riferimento del presente piano del fabbisogno del personale 2025-2027 (01 dicembre 2024). Tale analisi, tiene conto anche delle procedure di valorizzazione ancora in corso e delle dinamiche tipiche dell'andamento del personale per cessazioni e nuovi reclutamenti.

Personale CNR al 01-12-2024

Profilo/Livello	T.I.	%
I livello - Dirigente di Ricerca	836	17,34%
II livello - I Ricercatore	2316	48,03%
III livello - Ricercatore	1670	34,63%

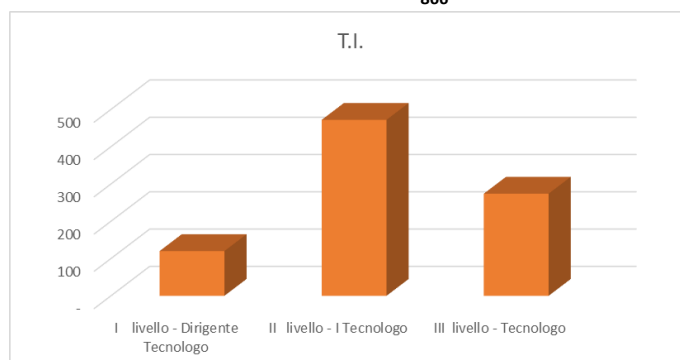
4822



Personale CNR al 01-12-2024

Profilo/Livello	T.I.	%
I livello - Dirigente Tecnologo	120	13,86%
II livello - I Tecnologo	472	54,50%
III livello - Tecnologo	274	31,64%

866



2.4 Valorizzazione del personale tecnico ed amministrativo

Nel corso del 2024 si sono concluse le procedure di valorizzazione programmate per il personale tecnico e amministrativo riferite alle progressioni di livello bandite ai sensi dell'art. 54 del CCNL 1998-2001 sottoscritto in data 21 febbraio 2002 ed avviate nel corso del 2023. Tali progressioni hanno riguardato 806 avanzamenti di carriera e sono state finanziate con il Fondo art.90 introdotto dal CCNL 2016 – 2018 del comparto Istruzione e Ricerca, costituito con delibera n. 369 del 21 dicembre 2022 e successivamente integrato con delibera n. 84 del 21 marzo 2023.

Al termine delle progressioni suddette, sul Fondo art. 90 è residua una disponibilità pari ad euro 1.154.699,35 euro. L'Ente ha disposto di inserire nel piano del fabbisogno del personale 2025-2027 tale disponibilità finalizzata a progressioni di livello per il personale tecnico e amministrativo da realizzarsi nel corso del 2025. Anche per tali progressioni sarà necessario un assestamento del piano del fabbisogno del personale 2025-2027 nel corso dei prossimi mesi dell'esercizio 2025 a seguito dell'individuazione del personale avente diritto e apportando le necessarie modifiche collegate all'individuazione della corretta numerosità delle posizioni da prevedere nel piano del fabbisogno del personale 2025-2027.

2.5 Valorizzazione del personale vincitore di progetti strategici (SOE, MSCA, FIS, ERC, IR)

Ad oggi, il CNR è Soggetto attuatore di 6 progetti della linea di azione Marie Skłodowska-Curie Individual Fellowships – MSCA e di 7 progetti per la linea di azione Seal of Excellence – SOE.

La partecipazione a tali progetti da parte di Giovani Ricercatori di elevato spessore scientifico e potenziale, come previsto dall'Avviso pubblico n. 247 del 19 agosto 2022 del Ministero dell'Università e Ricerca da finanziare nell'ambito del PNRR – Missione 4 “Istruzione e Ricerca” – Componente 2 “Dalla ricerca all'Impresa” – Investimento 1.2 “Finanziamento di progetti presentati da giovani ricercatori”, all'art. 17 comma 1, prevedeva l'assunzione del ricercatore proponente con contratto a tempo determinato di durata triennale mediante chiamata diretta per la linea di azione Marie Skłodowska-Curie Individual Fellowships – MSCA - e la linea di azione Seal of Excellence – SOE- (art. 24 comma 1) da parte della Host Institution/Soggetto attuatore del progetto.

L'impegno del CNR nella valorizzazione del personale scientifico che ha proposto i progetti precedentemente citati emerge nell'inserimento nel nuovo Piano del Fabbisogno di un numero congruo di posizioni a tempo indeterminato di ricercatore, III livello professionale.

Nell'ambito del Bando FIS "Fondo Italiano per la Scienza" anni 2021-2022-2023 e 2024-2025, ai fini dell'attuazione di interventi diretti al sostegno alla ricerca fondamentale, secondo modalità consolidate a livello europeo, che si concretizzino in procedure competitive sul modello dell'European Research Council (ERC), con riferimento alle tipologie Starting Grant, Consolidator Grant ed Advanced Grant, il CNR, così come previsto anche negli obiettivi strategici del Piano di rilancio del CNR, vuole mettere a punto specifiche misure idonee che lo rendano una Host Institution effettivamente competitiva in termini di investimenti sulle infrastrutture, di incentivi per il personale impegnato sui progetti e più in generale di maggiore flessibilità per la costruzione dei team di progetto.

Con il bando FIS si finanziano progetti di ricerca di elevato contenuto scientifico svolti da gruppi di ricerca indipendenti, sotto il coordinamento scientifico di un Principal Investigator (PI), italiano o straniero, residente in Italia o proveniente dall'estero, in possesso dei requisiti previsti in base agli schemi di finanziamento Starting Grant, Consolidator Grant ed Advanced Grant.

In sede di programmazione dell'attuale Piano Triennale del Fabbisogno sono state previste posizioni per l'inquadramento a tempo indeterminato, per chiamata diretta, di cui all'art. 16 del D. lgs. n. 218/2016, dei Principal Investigator dei progetti finanziati, in relazione al corrispondente livello del Grant FIS (Starting Grant: III livello Ricercatore; Consolidator Grant: II livello I Ricercatore; Advanced Grant: I livello Dirigente di Ricerca).

Tra gli obiettivi strategici del Piano di Rilancio del CNR vi è quello di attrarre (e trattenere) vincitori di progetti ERC attraverso la messa a punto di specifiche misure idonee a rendere il CNR una host institution effettivamente competitiva in termini di investimenti sulle infrastrutture, di incentivi per il personale impegnato sui progetti e più in generale di maggiore flessibilità per la costruzione dei team di progetto.

Nel 2022 l'Ente ha approvato le Linee Guida per l'attrazione e la valorizzazione dei vincitori di progetti ERC GRANT finalizzate, nel loro insieme, a richiamare l'interesse dei talenti verso il nostro Organismo di Ricerca.

Dal punto di vista del rafforzamento del team di progetto, per ciascun progetto ERC, è consentito di proporre l'assunzione a tempo determinato per chiamata diretta di un ricercatore che possa affiancare il PI nella conduzione del progetto e di selezionare, con bando pubblico, 3/4 unità di personale come ricercatori con contratto a tempo determinato di III livello; per ciascun progetto ERC verrebbe inoltre autorizzata l'assunzione a tempo determinato di n. 1 unità di personale con profilo di Funzionario di V livello o Tecnologo di III livello, per il presidio gestionale del progetto.

Inoltre, è previsto un sistema di incentivazione per il PI e per il team di progetto basato sull'art. 15 del D. Lgs 218/2016.

Infine, nell'ambito della valorizzazione del capitale umano PNRR, l'Ente intende mettere a ruolo anche tutte le figure professionali identificate come "Manager delle Infrastrutture" assunte con contratti a tempo determinato, come da bando ministeriale MUR 3264/2023. Tale azione avrà un impatto positivo sul valore pubblico perché verrà garantita l'expertise maturata nell'ambito del ciclo di vita del progetto, in materia di pianificazione, coordinamento e monitoraggio delle iniziative tecnico-scientifiche intraprese, per garantire il rispetto delle scadenze e dei risultati strategici. Il Manager delle Infrastrutture è conoscitore dell'ecosistema della ricerca industriale a livello regionale, nazionale ed europeo. Ha maturato esperienza nello sviluppo e gestione di relazioni e partnership tra pubblico e privato nel campo della ricerca industriale e dell'innovazione. Pertanto,

nella programmazione in oggetto sono state previste posizioni a tempo indeterminato come Primo Tecnologo e Dirigente Tecnologo a partire dalla data di scadenza dei progetti che finanziano l'attuale tempo determinato.

2.6 Stabilizzazioni

La legge del 30 dicembre 2024, n. 207 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027", all'art.1 comma 591 ha previsto *"Al fine di garantire lo sviluppo del sistema della ricerca italiano e di valorizzare il personale precario, al Consiglio nazionale delle ricerche è attribuito un contributo di 9 milioni di euro per l'anno 2025, di 12,5 milioni di euro per l'anno 2026 e di 10,5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027, per l'assunzione di ricercatori, tecnologi, tecnici e personale amministrativo in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, commi 1 e 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75."* Tali assunzioni devono realizzarsi entro il 31 dicembre 2026, proroga generale dei termini per i precari arruolati negli enti pubblici di ricerca introdotta dal decreto mille proroghe del 2023 (DL n. 198 del 29 dicembre 2022).

In merito a tale disposizione, già nel corso dei mesi di ottobre, novembre e dicembre scorso, in attesa della Legge Finanziaria, il CNR ha avviato un censimento interno in ordine alle figure professionali con contratti di lavoro (TD e assegni) acquisendo una base informativa necessaria alle interlocuzioni con le OO.SS e alle interlocuzioni con il Ministero vigilante con due rilevazioni dati riferibili al 30/10/2024 e riferibili al 31/12/2024. Lo scopo è stato quello di avere comunque un campione di riferimento in ordine al personale che negli ultimi dieci anni ha avuto rapporti di lavoro, anche non continuativi, con anzianità superiore a tre anni.

Preso atto del consolidarsi della normativa di riferimento nell'ambito della Legge Finanziaria, l'Ente ha disposto di inserire nel piano del fabbisogno del personale 2025-2027 le provviste finanziarie rese disponibili dall'art. 1, comma 591 Legge Finanziaria (le risorse stabili stanziante sono pari a 10,5 milioni di euro) integrate con la programmazione del fabbisogno di Ente da inviare al Ministero vigilante MUR per le attività di vigilanza. E' chiaro fin d'ora, che il piano del fabbisogno del personale 2025-2027 sarà oggetto di successivo assestamento, mediante apposito iter anche con il Ministero dell'Università e Ricerca, nel corso dei prossimi mesi dell'esercizio 2025 a seguito dell'individuazione dei cluster riferibili all'art. 20, comma 1 e comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017 apportando le necessarie modifiche collegate all'individuazione della corretta numerosità delle posizioni da prevedere nel piano del fabbisogno del personale 2025-2027. Resta inteso che tutte le procedure che saranno avviate nel corso del 2025 dovranno concludersi entro il 31/12/2026.

Pertanto, come evidenziato, sarà opportuno che l'Amministrazione, al fine di definire il necessario assestamento al presente piano 2025-2026, adotti un apposito atto interno, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale, in cui si dia evidenza del personale in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, distinguendo i destinatari del comma 1 e del comma 2 dando atto delle conseguenti scelte assunte nei limiti delle risorse stanziante in legge finanziaria e nei limiti delle capacità assunzionali derivanti dall'applicazione del dettato normativo e dei vincoli di bilancio del CNR.

Si evidenzia che il Ministero vigilante, MUR, in data 21 gennaio 2025 con nota del Direttore Generale della Direzione generale ricerca ha avviato apposita ricognizione per tutti gli Enti pubblici di ricerca vigilati MUR in ordine alla rilevazione delle unità di personale in servizio riferibili al 31/12/2024 i cui dati, per il CNR, sono già nella disponibilità dell'Ente e che saranno ufficialmente inviati secondo le richieste del Ministero entro il 31/01/2025.

Anzianità solo personale in servizio al 31.12.2024 come Tempo Determinato (considerando tutti i contratti anche non consecutivi sia TD che ASSEgni DI RICERCA)				
Livelli I-III				
Anzianità in anni		UdP tutti i contratti anche non consecutivi	UdP solo contratti con interruzione max 1 anno	UdP solo contratti con interruzione max 2 anno
>= 5		282	261	272
>= 4	< 5	113	87	89
>=3	< 4	130	100	107
>=2	< 3	137	106	112
>=1	< 2	240	232	233
>=0	< 1	174	174	174
TOTALE		1076	960	987
Livelli IV-VIII				
Anzianità in anni		UdP tutti i contratti anche non consecutivi	UdP solo contratti con interruzione max 1 anno	UdP solo contratti con interruzione max 2 anno
>= 5		14	10	13
>= 4	< 5	7	3	3
>=3	< 4	4	4	4
>=2	< 3	10	9	9
>=1	< 2	52	50	50
>=0	< 1	64	64	64
TOTALE		151	140	143

Anzianità solo personale in servizio al 31.12.2024 come ASSEGNISTA (considerando tutti i contratti anche non consecutivi sia TD che ASSEgni DI RICERCA)				
Anzianità in anni		UdP tutti i contratti anche non consecutivi	UdP solo contratti con interruzione max 1 anno	UdP solo contratti con interruzione max 2 anno
>= 5		4	4	4
>= 4	< 5	2	2	2
>=3	< 4	14	13	13
>=2	< 3	62	62	62
>=1	< 2	1521	1521	1521
>=0	< 1	109	109	109
TOTALE		1712	1711	1711

3. Gli indici del nuovo PTA

Secondo la metodologia descritta nel decreto legislativo 218/2016, sono state predisposte le tabelle riassuntive del nuovo Piano, con la rappresentazione dell'indicatore previsto dall'art. 9 del suddetto decreto.

Al riguardo, la legge di Bilancio 2025 all'art.1 comma 826 ha modificando i parametri per la determinazione dell'indicatore del limite massimo per la spesa del personale (media entrate correnti e non più media entrate complessive) ed introducendo per l'anno 2026 un limite alla programmazione di personale *“All'articolo 9 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n.218, il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. L'indicatore del limite massimo alle spese di personale è calcolato annualmente rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate individuate, per gli Enti che adottano la contabilità finanziaria, dalle entrate correnti come risultanti dagli ultimi tre bilanci consuntivi approvati. Per gli Enti che adottano la contabilità civilistica si fa riferimento alle voci dei ricavi del conto economico corrispondenti. Negli Enti tale rapporto non può superare l'80 per cento. Per l'anno 2026 gli enti e gli istituti di ricerca possono procedere ad assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei limiti della spesa determinata sulla base dell'ordinamento vigente ridotta di un importo pari al 25 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente»”.*

Pertanto, il Piano di fabbisogno è stato redatto, ai sensi della normativa vigente, tenendo conto della spesa complessiva del personale nell'anno di riferimento e della media delle entrate correnti (e non complessive) del CNR dell'ultimo triennio, come risultanti dai bilanci consuntivi approvati.

A tale ultimo riguardo si specifica che nella costruzione degli indicatori, per una rappresentazione più corretta e prudentiale, sin dalla prima applicazione delle disposizioni introdotte dal decreto legislativo 218/2016, il CNR ha sempre incluso tra le entrate le sole “entrate correnti”.

La prima tabella (Tabella A) illustra nel dettaglio i dati sulla spesa e le consistenze del personale ad inizio del 2025 ed a fine 2025, sulla base della stima dei programmi realizzati/da realizzare, muovendo dal dato consolidato del personale in servizio al 1° dicembre 2024:

Tabella A

Livello / Profilo	Personale in Servizio al 01/12/2024				Realizzazione programmi 2025 e prog. residuali		Calcolo Personale in Servizio - PFB 2025					
					Assunzioni e Progressioni		Personale in servizio al 01/12/2024	Cessazioni 2024 - 2025 (dal 01/12/2024)	Personale in servizio al 31/12/2025 esclusi passaggi v/o (P+B-C)	Personale in servizio al 31.12.2025 comprensivo di art. 15/52/65 art.54 (P1 + D)	Personale in servizio al 31.12.2025 dopo tutte le operazioni (P3)	Spesa Complessiva 'Costo Medio CNR' di competenza dell'anno di riferimento per il personale di cui a Z1
	U.d.P. T.I.	U.d.P. T.D. Fondi Ordinari	U.d.P. D.P. Fondi Ordinari	Spesa Complessiva di competenza dell'anno di riferimento	Totale Assunzioni 2025 (m+n+n1+o+p+q) (comp. Cat. Protette)	Totale Passaggi Vert. E Orizz. (f + g + h+h2) ***						
	(A)	(A1)	(A2)		(B)	(D)						
Direttore Generale	-	-	1	305.000,00	-	-	1	-	1	1	1	305.000,00
Direttore Dipartimento	-	-	6	1.161.000,00	-	-	6	-	6	6	6	1.161.000,00
DIRETTORE DI ISTITUTO	-	-	53	8.665.000,21	-	-	53	-	53	53	53	8.665.000,21
DIRIGENTE DI I FASCIA	1	-	-	274.000,00	-	-	1	-	1	1	1	274.000,00
DIRIGENTE DI II FASCIA	4	-	-	689.000,00	2	-	4	-	6	6	6	1.033.500,00
DIRIGENTE INCARICATO I FASCIA	-	-	1	274.000,00	-	-	1	-	1	1	1	274.000,00
DIRIGENTE INCARICATO II FASCIA	-	-	4	689.000,00	-	-	4	-	4	4	4	689.000,00
I livello - Dirigente di Ricerca	794	1	-	100.659.799,50	6	-	795	45	756	756	756	100.684.114,34
I livello - Dirigente Tecnologo	119	2	-	14.359.243,03	12	-	121	6	127	127	127	15.263.925,41
II livello - Ricercatore	2313	-	-	201.352.409,37	11	-	2313	38	2286	2286	2286	203.120.753,32
II livello - Tecnologo	471	1	-	39.966.368,72	27	-	472	2	497	497	497	41.222.217,84
III livello - Ricercatore	1670	-	-	110.250.076,70	268	-	1670	39	1899	1899	1899	116.345.325,80
III livello - Tecnologo	273	1	-	17.600.707,84	106	-	274	3	377	377	377	20.362.588,82
IV livello - Funzionario di Amministrazione	67	-	-	3.967.000,32	3	-	67	5	65	65	65	3.937.395,99
V livello - Funzionario di Amministrazione	183	4	-	10.108.053,12	118	-	187	-	305	305	305	13.968.392,73
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	563	-	-	33.336.175,84	3	-	563	34	532	532	532	32.640.445,29
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	481	-	-	26.000.815,75	-	-	481	10	471	471	471	25.726.033,59
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	544	-	-	26.610.108,16	199	-	544	9	734	734	734	30.254.324,64
V livello - Collaboratore di Amministrazione	205	-	-	11.081.000,30	-	-	205	7	198	198	198	10.864.786,68
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	166	-	-	8.119.999,56	-	-	166	2	164	164	164	8.046.626,24
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	158	-	-	6.962.999,96	327	-	158	-	485	485	485	10.771.349,63
VI livello - Operatore Tecnico	120	-	-	5.870.000,40	-	-	120	9	111	111	111	5.694.717,45
VII livello - Operatore Tecnico	98	-	-	4.319.000,14	-	-	98	2	96	96	96	4.285.946,03
VIII livello - Operatore Tecnico	66	-	-	2.679.999,96	86	-	66	-	152	152	152	4.314.393,88
VII livello - Operatore di Amministrazione	21	-	-	925.000,02	-	-	21	1	20	20	20	891.964,40
VIII livello - Operatore di Amministrazione	32	-	-	1.300.000,00	24	-	32	-	56	56	56	2.234.375,02
	8349	9	65	637.525.758,90	1192	-	8.423	212	9.403	9.403	9.403	673.185.876,64
				(CPO25 I*)								(CPO25 II*)
Dirigenti	5	-	65	12.057.000,21	2	-	70	-	72	72	72	12.401.500,21
Livelli I-III	5.640	5	-	484.188.605,16	430	-	5.645	133	5.942	5.942	5.942	505.998.925,52
Livelli IV-VIII	2.704	4	-	141.280.153,53	760	-	2.708	79	3.389	3.389	3.389	154.785.450,91

Situazione al 01/12/2024	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2025	777.729.180,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2021-2023)	1.275.624.310,24
Rapporto Spesa / Entrate Correnti	49,98%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	637.525.758,90
Rapporto Spesa / Entrate FOE	81,97%

Situazione al 31/12/2025	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2025	777.729.180,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2021-2023)	1.275.624.310,24
Rapporto Spesa / Entrate Correnti	52,77%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	673.185.876,64
Rapporto Spesa / Entrate FOE	86,56%

La seconda tabella (Tabella B) illustra i dati di dettaglio del Piano riferiti al 2026 con la situazione stimata ad inizio ed a fine anno.

Tabella B

Livello / Profilo	Personale in Servizio al 01/01/2026				Realizzazione programmi 2026		Calcolo Personale in Servizio - PFB 2026						
					Assunzioni e Progressioni		Personale al 01/01/2026	Cessazioni 2026	Personale in servizio al 31/12/2026 esclusi passaggi v/o (P+B-C)	Personale in servizio al 31/12/2026 comprensivo di art. 15/52/65 art.54 (P1 + D)	Personale in servizio al 31/12/2026 dopo tutte le operazioni (P3)	Spesa Complessiva 'Costo Medio CNR' di competenza dell'anno di riferimento per il personale di cui a Z1**	
	U.d.P. T.I.	U.d.P. T.D. Rapp. 11 Fondi Ordinari	U.d.P. T.D. Rapp. 13 Fondi Ordinari	Spesa Complessiva di competenza dell'anno di riferimento	Totale Assunzioni 2026 (m+n+o+p+q) (comp. Cat. Protette)	Totale Passaggi Vert. E Orizz. (f + g + h+h2) ***	(P)	(C)	(P1)	(P3)	(Z1)		
	(A)	(A1)	(A2)		(B)	(D)	(P)	(C)	(P1)	(P3)	(Z1)		
Direttore Generale	-	-	1	305.000,00	-	-	1	-	1	1	1	305.000,00	
Direttore Dipartimento	-	-	6	1.161.000,00	-	-	6	-	6	6	6	1.161.000,00	
DIRETTORE DI ISTITUTO	-	-	53	8.665.000,21	-	-	53	-	53	53	53	8.665.000,21	
DIRIGENTE DI I FASCIA	1	-	-	274.000,00	-	-	1	-	1	1	1	274.000,00	
DIRIGENTE DI II FASCIA	6	-	-	1.033.500,00	-	-	6	-	6	6	6	1.033.500,00	
DIRIGENTE INCARICATO I FASCIA	-	-	1	274.000,00	-	-	1	-	1	1	1	274.000,00	
DIRIGENTE INCARICATO II FASCIA	-	-	4	689.000,00	-	-	4	-	4	4	4	689.000,00	
I livello - Dirigente di Ricerca	755	1	-	97.455.560,60	-	-	756	31	725	725	725	96.922.526,93	
I livello - Dirigente Tecnologo	125	2	-	15.273.816,07	-	-	127	4	123	123	123	15.204.686,92	
II livello - Ricercatore	2286	-	-	201.611.863,69	-	-	2286	35	2251	2251	2251	202.459.741,29	
II livello - I Tecnologo	496	1	-	42.633.459,04	-	-	497	4	493	493	493	42.720.446,43	
III livello - Ricercatore	1899	-	-	128.861.249,08	-	-	1899	28	1871	1871	1871	130.357.973,09	
III livello - Tecnologo	376	1	-	24.853.768,01	-	-	377	5	372	372	372	25.100.563,81	
IV livello - Funzionario di Amministrazione	65	-	-	3.848.582,09	-	-	65	-	65	65	65	3.848.582,09	
V livello - Funzionario di Amministrazione	301	4	-	16.486.397,85	-	-	305	-	305	305	305	16.486.397,85	
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	532	-	-	31.500.613,14	-	-	532	17	515	515	515	30.997.316,60	
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	471	-	-	25.460.257,84	-	-	471	4	467	467	467	25.383.679,50	
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	734	-	-	35.904.076,49	-	-	734	5	729	729	729	35.826.627,97	
V livello - Collaboratore di Amministrazione	198	-	-	10.702.624,39	-	-	198	9	189	189	189	10.526.951,96	
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	164	-	-	8.022.168,67	-	-	164	-	164	164	164	8.022.168,67	
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	485	-	-	21.373.765,82	20	-	485	-	505	505	505	22.255.158,23	
VI livello - Operatore Tecnico	111	-	-	5.429.750,00	-	-	111	5	106	106	106	5.319.688,43	
VII livello - Operatore Tecnico	96	-	-	4.230.857,14	-	-	96	2	94	94	94	4.216.165,96	
VIII livello - Operatore Tecnico	152	-	-	6.172.121,21	-	-	152	-	152	152	152	6.172.121,21	
VII livello - Operatore di Amministrazione	20	-	-	880.952,38	-	-	20	1	19	19	19	869.940,76	
VIII livello - Operatore di Amministrazione	56	-	-	2.275.000,00	-	-	56	-	56	56	56	2.275.000,00	
	9329	9	65	705.533.083,07 (CPO26 I*)	20	-	9.403	150	9.273	9.273	9.273	707.521.937,28 (CPO26 II*)	
Dirigenti	7	-	65	12.401.500,21	-	-	72	-	72	72	72	12.401.500,21	
Livelli I-III	5.937	-	-	519.689.716,49	-	-	5.942	107	5.835	5.835	5.835	521.765.938,48	
Livelli IV-VIII	3.385	-	-	173.441.866,37	20	-	3.389	43	3.366	3.366	3.366	173.354.498,59	

Situazione al 01/01/2026	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2025	777.729.180,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2021-2023)	1.275.624.310,24
Rapporto Spesa / Entrate Correnti	55,31%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	705.533.083,07
Rapporto Spesa / Entrate FOE	90,72%

Situazione al 31/12/2026	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2025	777.729.180,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2021-2023)	1.275.624.310,24
Rapporto Spesa / Entrate Correnti	55,46%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	707.521.937,28
Rapporto Spesa / Entrate FOE	90,97%

La terza tabella (Tabella C) illustra, infine, il dettaglio analitico del Piano per il 2027, anno nel quale sono conteggiati tutti gli effetti finanziari dei programmi precedenti.

Tabella C

Livello / Profilo	Personale in Servizio al 01/01/2027				Realizzazione programmi 2027		Calcolo Personale in Servizio - PFB 2027					
					Assunzioni e Progressioni		Personale al 01/01/2027	Cessazioni 2027	Personale in servizio al 31/12/2027 esclusi passaggi v/o (P+B-C)	Personale in servizio al 31/12/2027 comprensivo di art. 15/52/65 art.54 (P1 + D)	Personale in servizio al 31/12/2027 dopo tutte le operazioni (P3)	Spesa Complessiva Costo Medio CNR di competenza dell'anno di riferimento per il personale di cui a Z1**
	U.d.P. T.I.	U.d.P. T.D. Fondi Ordinari	U.d.P. D.P. Fondi Ordinari	Spesa Complessiva di competenza dell'anno di riferimento	Totale Assunzioni 2027 (m+n+1+o+p+q) (comp. Cat. Protette)	Totale Passaggi Vert. E Orizz. (f + g + h+h2) ***	(P)	(C)	(P1)	(P3)	(Z1)	
(A)	(A1)	(A2)			(B)	(D)						
Direttore Generale	-	-	1	305.000,00	-	-	1	-	1	1	1	305.000,00
Direttore Dipartimento	-	-	6	1.161.000,00	-	-	6	-	6	6	6	1.161.000,00
DIRETTORE DI ISTITUTO	-	-	53	8.665.000,21	-	-	53	-	53	53	53	8.665.000,21
DIRIGENTE DI I FASCIA	1	-	-	274.000,00	-	-	1	-	1	1	1	274.000,00
DIRIGENTE DI II FASCIA	6	-	-	1.033.500,00	-	-	6	-	6	6	6	1.033.500,00
DIRIGENTE INCARICATO I FASCIA	-	-	1	274.000,00	-	-	1	-	1	1	1	274.000,00
DIRIGENTE INCARICATO II FASCIA	-	-	4	689.000,00	-	-	4	-	4	4	4	689.000,00
I livello - Dirigente di Ricerca	724	1	-	94.696.195,58	1	-	725	36	690	690	690	93.802.005,79
I livello - Dirigente Tecnologo	121	2	-	14.917.898,67	-	-	123	2	121	121	121	14.801.444,82
II livello - Ricercatore	2251	-	-	200.646.157,95	1	-	2251	48	2204	2204	2204	200.242.297,29
II livello - I Tecnologo	492	1	-	42.607.546,43	-	-	493	4	489	489	489	42.703.890,07
III livello - Ricercatore	1871	-	-	129.296.183,59	2	-	1871	40	1833	1833	1833	130.250.185,72
III livello - Tecnologo	371	1	-	25.004.209,81	-	-	372	3	369	369	369	25.519.534,03
IV livello - Funzionario di Amministrazione	65	-	-	3.848.582,09	-	-	65	1	64	64	64	3.799.241,30
V livello - Funzionario di Amministrazione	301	4	-	16.486.397,85	-	-	305	1	304	304	304	16.454.866,59
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	515	-	-	30.494.014,60	-	-	515	31	484	484	484	29.610.778,88
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	467	-	-	25.244.034,84	-	-	467	11	456	456	456	25.014.299,59
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	729	-	-	35.659.498,31	-	-	729	8	721	721	721	35.471.989,90
V livello - Collaboratore di Amministrazione	189	-	-	10.216.141,46	-	-	189	10	179	179	179	9.950.379,38
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	164	-	-	8.022.168,67	-	-	164	1	163	163	163	7.989.558,34
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	505	-	-	22.255.158,23	-	-	505	1	504	504	504	22.255.158,61
VI livello - Operatore Tecnico	106	-	-	5.185.166,67	-	-	106	12	94	94	94	4.875.362,99
VII livello - Operatore Tecnico	94	-	-	4.142.714,29	-	-	94	2	92	92	92	4.087.624,68
VIII livello - Operatore Tecnico	152	-	-	6.172.121,21	-	-	152	1	151	151	151	6.172.121,15
VII livello - Operatore di Amministrazione	19	-	-	836.904,76	-	-	19	1	18	18	18	796.527,81
VIII livello - Operatore di Amministrazione	56	-	-	2.275.000,00	-	-	56	-	56	56	56	2.275.000,00
	9199	9	65	700.562.294,57 (CP027 I*)	4	-	9.273	213	9.064	9.064	9.064	698.628.466,51 (CP027 II*)
Dirigenti	7	-	65	12.401.500,21	-	-	72	-	72	72	72	12.401.500,21
Livelli I-III	5.830	-	-	516.168.192,03	4	-	5.835	133	5.706	5.706	5.706	516.319.357,73
Livelli IV-VIII	3.362	-	-	171.992.602,33	-	-	3.366	80	3.286	3.286	3.286	169.907.608,57

Situazione al 01/01/2027	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2025	777.729.180,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2021-2023)	1.275.624.310,24
Rapporto Spesa / Entrate Correnti	54,92%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	700.562.294,57
Rapporto Spesa / Entrate FOE	90,08%

Situazione al 31/12/2027	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2025	777.729.180,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2021-2023)	1.275.624.310,24
Rapporto Spesa / Entrate Correnti	54,77%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	698.628.466,51
Rapporto Spesa / Entrate FOE	89,83%

Si precisa che il computo della spesa è stato elaborato in funzione del costo medio delle retribuzioni effettive del CNR per singoli profili e livelli, che tengono conto anche della quota a titolo di TFR. Inoltre tale costo medio è stato determinato considerando anche il prossimo rinnovo contrattuale e l'andamento delle progressioni di fascia per i livelli I – III.

La sottostante tabella riepiloga, quindi, i parametri di cui al D.Lgs. 218/2016 per le singole annualità del triennio, evidenziando separatamente l'incidenza della spesa del personale rispetto alle sole entrate FOE. Per quanto la normativa di legge (artt. 7 e 9 del suddetto D.Lgs. 218/2016 così come modificato dalla legge di bilancio 2025) faccia riferimento, ai fini del calcolo degli indici, alle entrate correnti dell'Ente, si ritiene imprescindibile monitorare anche l'incidenza della spesa del personale sulle sole entrate FOE.

A tale riguardo, è utile evidenziare che tra le entrate FOE 2025 sono state conteggiate le risorse già attribuite a titolo di Assegnazione Ordinaria FOE per il 2024, incrementate della quota assegnata al CNR per il Piano di Rilancio, della quota assegnata al CNR per progettualità di carattere continuativo e della quota di cui alla Legge di Bilancio del 30 dicembre 2024, n. 207 all'art.1 comma 591 destinati all'assunzione di ricercatori, tecnologi, tecnici e personale amministrativo in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, commi 1 e 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75.

Si rappresentano di seguito, per ciascun anno di riferimento, gli indici complessivi del rapporto tra la spesa del personale e la media delle entrate correnti risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio.

Riepilogo Parametri con Entrate Correnti e Costo 'Medio CNR' - PFB 2025-2027

ANNO 2025		
PTA 2025-2027 Riepilogo Parametri	INIZIO ANNO	FINE ANNO
	Metodo Costo Medio CNR	Metodo Costo Medio CNR
	Ipotesi Entrate da Bilancio	Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2025	777.729.180,00	777.729.180,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2021-2023)	1.275.624.310,24	1.275.624.310,24
Rapporto Spesa / Entrate Correnti in %	49,98%	52,77%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	637.525.758,90	673.185.876,64
Rapporto Spesa / Entrate FOE in %	81,97%	86,56%

ANNO 2026		
PTA 2025-2027 Riepilogo Parametri	INIZIO ANNO	FINE ANNO
	Metodo Costo Medio CNR	Metodo Costo Medio CNR
	Ipotesi Entrate da Bilancio	Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2025	777.729.180,00	777.729.180,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2021-2023)	1.275.624.310,24	1.275.624.310,24
Rapporto Spesa / Entrate Correnti in %	55,31%	55,46%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	705.533.083,07	707.521.937,28
Rapporto Spesa / Entrate FOE in %	90,72%	90,97%

ANNO 2027		
PTA 2025-2027 Riepilogo Parametri	INIZIO ANNO	FINE ANNO
	Metodo Costo Medio CNR	Metodo Costo Medio CNR
	Ipotesi Entrate da Bilancio	Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2025	777.729.180,00	777.729.180,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2021-2023)	1.275.624.310,24	1.275.624.310,24
Rapporto Spesa / Entrate Correnti in %	54,92%	54,77%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	700.562.294,57	698.628.466,51
Rapporto Spesa / Entrate FOE in %	90,08%	89,83%

4. Pensionamenti

In questo paragrafo vengono descritti le novità introdotte con l'entrata in vigore della Legge 30 dicembre 2024 n. 207 in materia previdenziale.

- Trattenimento oltre 67 anni (art. 1 comma 165)

In relazione al trattenimento in servizio oltre il limite anagrafico per il pensionamento di vecchiaia 67 anni, il comma 165 dell'art. 1 della legge 207/2024 stabilisce: "Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, ivi compreso quello di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001.....omissis..... Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età."

Pertanto, viene concessa alle pubbliche Amm.ni, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali, la facoltà di trattenere in servizio fino al limite anagrafico di 70 anni i dipendenti che, rientranti nelle fattispecie evidenziate dalla normativa e previa disponibilità dell'interessato, abbiano compiuto 67 anni di età.

Ciò evidenziato, con l'adozione del presente piano del fabbisogno del personale 2025 – 2027 l'Amministrazione manifesta la non volontà di aderire alla possibilità di trattenere in servizio il personale dei livelli I – III e dei livelli IV – VIII fino al limite massimo di età di anni 70. Tale volontà è motivata dalla necessità di massimizzare le risorse finanziarie, e le relative capacità assunzionali, derivanti dal turn over ordinario del personale da collocare in quiescenza. L'Amministrazione, di converso, si riserva la facoltà di valutare il mantenimento in servizio, anche secondo quanto riportato nella circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 21 gennaio 2025, in ordine al personale con qualifica dirigenziale, sia con contratto privatistico che con contratto di natura pubblicistica, per motivate esigenze atte a garantire l'attuazione dei programmi dell'Amministrazione e per favorire l'inserimento professionale di nuove figure atte a garantire la continuità nella gestione delle strutture CNR. Tale differenziazione è anche motivata dalla conseguente neutralità finanziaria del mantenimento in servizio del personale dirigenziale rispetto al mantenimento in servizio delle altre figure professionali che incidono direttamente sulle capacità assunzionali dell'Ente a discapito della programmazione del fabbisogno di personale.

- Soppressione del limite ordinamentale 65 (co. 162, lett. a) e b), e co.163)

In relazione al collocamento a riposo per limite ordinamentale 65 anni, il comma 162, lett. a) e b) e il comma 163 dell'art. 1 della legge 207/2024 stabiliscono:

co. 162 "All'articolo 24, comma 4, del decreto-legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al secondo periodo, le parole «, fermi restando i limiti ordinamentali dei rispettivi settori di appartenenza,» sono soppresse

b) è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, restano fermi i limiti ordinamentali previsti dai rispettivi settori di appartenenza che dal 1° gennaio 2025 si intendono elevati, ove inferiori, al requisito anagrafico per il raggiungimento della pensione di vecchiaia di cui al comma 6 del presente articolo.»"

co. 163 “Il comma 5 dell’articolo 2 del decreto-legge 31 agosto 2013, n.101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, è abrogato.”

Pertanto, è soppresso il limite ordinamentale di 65 anni previgente per il collocamento a riposo d’ufficio dei dipendenti che, al compimento di detta età anagrafica, erano in possesso dell’anzianità contributiva massima prevista dalla normativa vigente (41 anni e 10 mesi per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini a cui va aggiunta la finestra mobile di 4 mesi per l’anno corrente per la decorrenza del trattamento pensionistico) e, dal 01/01/25, detto limite si intende elevato al requisito anagrafico di 67 anni per il raggiungimento della pensione di vecchiaia

- Abrogazione della risoluzione unilaterale ai sensi dell’art.72 co.11 DL112/2008

In relazione alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro ai sensi dell’art.72 co.11 del decreto-legge n. 112/2008, il comma 164 dell’art. 1 della legge 207/2024 stabilisce: “Il comma 11 dell’articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, è abrogato”.

Pertanto, sono abrogati altresì i collocamenti a riposo d’ufficio disposti con provvedimento del Direttore Generale, ai sensi dell’art.72 co.11 del D.L.112/2008 e delle deliberazioni Cnr n.81/2016 e n. 3/2017, dei dipendenti che, indipendentemente dall’età anagrafica, erano in possesso dell’anzianità contributiva massima prevista dalla normativa vigente, collocamenti che erano comunque derogabili fino al compimento dei 65 anni nelle fattispecie disposte delle deliberazioni Cnr sopra richiamate.

5. La programmazione delle assunzioni a tempo determinato a valere sui fondi PNRR

Con il precedente Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione 390/2023, nel merito delle assunzioni a tempo determinato a valere sui Fondi PNRR, era stata stimata una necessità di reclutamento di unità di personale pari a n. 891, con profili professionali dal Collaboratore Tecnico di IV al Dirigente di ricerca.

Tale stima ad oggi è aggiornata con l’evidenza delle posizioni a tempo determinato attivate sui bandi PNRR emanati dalle strutture coinvolte e rappresentate nella tabella di seguito riportata:

Livello/Profilo	U.d.P.
I livello - Dirigente di Ricerca	1
I livello - Dirigente Tecnologo	7
II livello - I Ricercatore	7
II livello - I Tecnologo	12
III livello - Ricercatore	856
III livello - Tecnologo	390
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	134
Totale U.d.P.	1407

Per quanto riguarda i bandi dei profili gestionali/amministrativi (Collaboratori di amministrazione e Funzionari di amministrazione, in tabella si rappresenta la fotografia delle posizioni a tempo determinato attivate:

Livello/Profilo	U.d.P.
V livello - Funzionario di Amministrazione	35
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	39
Totale U.d.P.	74

A fronte dei bandi di reclutamento sopra indicati sono state assunte a valere sui progetti PNRR (dato aggiornato al mese di dicembre 2024) le seguenti UdP suddivise per profilo e livello:

ASSUNTI PNRR in servizio al 31.12.2024	
Livello/Profilo	U.d.P.
I livello - Dirigente di Ricerca	1
I livello - Dirigente Tecnologo	14
II livello - I Ricercatore	6
II livello - I Tecnologo	13
III livello - Ricercatore	692
III livello - Tecnologo	255
V livello - Funzionario di Amministrazione	25
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	106
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	17
Totale U.d.P.	1129

Si evidenzia che i bandi pubblicati, per numero di posizioni bandite, sono risultati leggermente eccedenti le posizioni programmate; tuttavia, in relazione alle procedure ad oggi concluse, è stata riscontrata una elevata percentuale di esiti negativi e rinunce all'assunzione, motivo per cui non si è ritenuto di procedere con una revisione della previsione originaria.

Allo stato, tenuto conto delle assunzioni realizzate fino al mese di novembre 2024, occorre evidenziare che la previsione iniziale è stata, in termini di numeri assoluti, ormai raggiunta.

Oltre alle suddette progettualità relative alla partecipazione del CNR al PNRR MUR M4C2 è stato aggiunto in programmazione un elenco di numero 20 ulteriori progetti presentati dall'Ente e approvati a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. A questi, già inseriti nell'apposita Area Progettuale PNRR presente all'interno dei sistemi informativi dell'Ente e l'Amministrazione, se ne sono aggiunti numerosi a seguito della ricognizione che ne ha permesso l'individuazione nel database di gestione progetti e la corretta allocazione nell'Area Progettuale appositamente predisposta. Ad oggi l'Ente è riuscito a rafforzare le strutture amministrative, funzionali all'attuazione del PNRR, a snellire ed accelerare molte procedure, come disposto nel decreto-legge 31/05/2021 n. 77 e decreto-legge 09/06/2021, n. 80, convertito con modificazioni in legge 06/08/2021 n. 113.

La necessità di dare corso alle richieste di attivazione di contratti a termine su fondi PNRR, a partire dal 2023, tenuto conto della previsione del turn over di personale riferita al triennio 2022-2024, ha reso opportuno approvare la speciale disciplina per i bandi su progetti PNRR, che prevede l'attivazione in forma decentrata dei bandi medesimi, previa validazione da parte della struttura di missione "Reclutamento PNRR", come disposto con Delibera CDA 161/2022 del 24 maggio 2022.

Con la **delibera del Consiglio di Amministrazione n. 331 dell'8 novembre 2022**, l'Ente ha iniziato un processo di modifica alla disciplina del *reclutamento del personale a tempo determinato con esclusivo riferimento alle professionalità di ricercatore e tecnologo, anche con riferimento ai progetti PNRR*, valevoli per la programmazione 2023-2025.

Nella Delibera sopracitata si procedeva a distinguere tra le assunzioni a tempo determinato legate alle progettualità esterne e il reclutamento a tempo determinato del personale ricercatore e tecnologo livello I-III, i cui oneri finanziari gravano sui fondi del PNRR.

Nella prima fattispecie le assunzioni dovevano rientrare in un ciclo di programmazione e dovevano essere monitorate dagli Uffici dell'Amministrazione Centrale; nella seconda fattispecie le assunzioni non erano assoggettate ad autorizzazione preventiva da parte del Consiglio di Amministrazione,

ferme restando le verifiche amministrativo contabili in capo ai competenti uffici (Ufficio Programmazione Finanziaria e Controllo e Ufficio Supporto alla Ricerca e Grant).

Per le **progettualità europee** era data la possibilità di attivare posizioni a tempo pieno e determinato fino ad un massimo di n. 2 posizioni per progetto e di procedere all'emanazione dei bandi senza autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, previa verifica preventiva dei presupposti da parte dell'Unità Contratti di Lavoro ed Ufficio Reclutamento del Personale, per gli aspetti giuridici e da parte dell'Ufficio Bilancio per gli aspetti contabili.

Per i **Progetti ERC**: adozione di regole specifiche per quanto concerne la costituzione del team di progetto, ivi inclusa la possibilità di assumere per chiamata diretta, in conformità alla procedura di cui all'art. 20, comma 3, del D. Lgs. 127/2003, un ricercatore senior che affianchi il PI nella conduzione del progetto.

Per i **Progetti non EU**: si era prevista la possibilità di poter attivare posizioni a tempo determinato (nel numero max di 2 U.d.P.) sui soli progetti competitivi a condizione che nel bando fosse previsto obbligatoriamente l'attivazione di posizioni a tempo determinato. Parimenti, l'attivazione era consentita ogni qualvolta il reclutamento di nuovo personale costituiva una condizione specifica posta dal soggetto finanziatore. Anche in questo caso i contratti potevano essere attivati esclusivamente a tempo pieno.

Per la parte assunzionale dei **Tecnici e Amministrativi IV-VIII livello professionale sulle progettualità PNRR**, l'autorizzazione in deroga al reclutamento poteva essere concessa limitatamente alle progettualità PNRR e in base ad un contingente massimo stabilito a seguito di una ricognizione delle effettive esigenze di personale per il supporto tecnico e amministrativo per le attività connesse al PNRR e non per il progetto PNRR specifico. Le procedure per il reclutamento del personale con profilo amministrativo, i cui oneri finanziari graveranno sul reimpiego delle risorse derivanti dalla rendicontazione del personale a tempo indeterminato impiegato nei progetti PNRR, sono a cura degli Uffici centrali.

La delibera 331/2022 è stata recentemente aggiornata con **delibera 366/2024 del 19 novembre 2024** nelle parti riguardanti l'assunzione a tempo determinato.

Aggiornamento delle guida per il reclutamento a tempo determinato

- 1) Salvo quanto si dirà di seguito per la realizzazione dei progetti PNRR, la nuova disciplina troverà applicazione con esclusivo riferimento alle professionalità di ricercatore e tecnologo.
- 2) Le assunzioni a tempo determinato, per quanto legate alle progettualità esterne, dovranno rientrare in un ciclo di programmazione e saranno monitorate dagli Uffici dell'Amministrazione anche con produzione di report periodici al CdA. Il monitoraggio sarà finalizzato, inoltre, a valutare l'andamento dei contratti a termine in relazione al trend del turn-over di personale che, allo stato, per il prossimo triennio appare stimabile in oltre 400 cessazioni obbligatorie di personale, di cui la gran parte appartenente ai livelli I-III.
- 3) Il reclutamento a tempo determinato del personale i cui oneri finanziari graveranno sui fondi del PNRR non sarà assoggettato ad autorizzazione preventiva da parte del Consiglio di Amministrazione, ferme restando le verifiche amministrativo/contabili in capo ai competenti uffici.
- 4) Ogni richiesta di attivazione di posizioni a tempo determinato dovrà essere preceduta da una dichiarazione del Direttore della struttura responsabile dell'attivazione, con la quale dovrà essere attestato che il ricorso a figure esterne sia effettivamente essenziale per la realizzazione del progetto (perché non sono presenti professionalità esperte nell'ambito progettuale o perché le stesse sono impegnate a tempo pieno su altri progetti/attività). Per le richieste di attivazione eccedenti il contingente indicato sub 5 infra, il Direttore dovrà produrre altresì una relazione dettagliata che dia conto delle particolarità del progetto tali da rendere necessario un cospicuo ricorso a personale esterno.

5) Per le professionalità di Ricercatore/Tecnologo I-III livello professionale, a far data dall'adozione della presente deliberazione, sarà possibile attivare posizioni a tempo pieno e determinato su progetti europei; fino ad un massimo di n. 3 UdP per progetto si potrà procedere all'emanazione dei bandi senza autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, ma previa verifica preventiva dei presupposti da parte dell'Unità Contratti di Lavoro ed Ufficio Reclutamento del Personale, per gli aspetti giuridici e da parte dell'Ufficio Bilancio per gli aspetti contabili. Eventuali richieste di attivazione di posizioni eccedenti il contingente sopra indicato dovranno essere espressamente autorizzate dal Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, sarà consentito attivare esclusivamente posizioni a tempo pieno.

6) Per i progetti ERC saranno adottate regole specifiche per quanto concerne la costituzione del team di progetto, ivi inclusa la possibilità di assumere per chiamata diretta, in conformità alla procedura di cui all'art. 20, comma 3, del D. Lgs. 127/2003, un ricercatore senior che affianchi il PI nella conduzione del progetto.

7) Per quanto concerne i progetti non UE, a far data dall'adozione della presente deliberazione, sarà invece possibile attivare posizioni a tempo determinato, salvo diversa previsione, nel numero massimo di 3 UdP esclusivamente per i progetti competitivi che nel bando prevedono obbligatoriamente l'attivazione di posizioni a tempo determinato. Anche sulla scorta di quanto definito dall'ANVUR, per bandi di natura competitiva si intendono quei bandi "finanziati in base a una selezione basata sulla revisione tra pari e, per essere competitivi, devono possedere i seguenti:

- a) Essere selezionati a partire da un Bando aperto, reso pubblico dall'Istituzione finanziatrice, a cui possono partecipare diversi concorrenti, anche non solo nazionali;*
- b) Essere assegnati in base al giudizio di esperti sulla base di criteri predefiniti, trasparenti e pubblicamente accessibili (peer review)".*

8) In ordine ai soli profili Amministrativi afferenti ai livelli professionale IV-VIII, limitatamente alle progettualità PNRR per effettive esigenze di personale per il supporto amministrativo per le attività connesse al PNRR, è autorizzata la pubblicazione dei relativi bandi fino al termine ultimo del 28 febbraio 2025. Solo per tali bandi di selezione, da pubblicare inderogabilmente entro il termine ultimo del 28 febbraio 2025, potrà essere prevista una durata massima di mesi dodici e una durata minima pari a mesi otto tenendo conto anche delle attività di flow up sulle progettuali PNRR delle strutture interessate.

9) In ordine a singole progettualità che non rientrano nei casi di cui alla delibera 331/2022, così come aggiornata con la presente deliberazione, il C.d.A. si riserva di adottare apposite deliberazioni atte a verificare la valenza strategica e la copertura finanziaria. L'attivazione sarà consentita ogni qualvolta il reclutamento di nuovo personale costituisca una condizione specifica posta dal soggetto finanziatore. Anche in questo caso i bandi di selezione potranno essere attivati esclusivamente a tempo pieno e per la durata minima di mesi 12.

10) Ferme restando le disposizioni di cui ai precedenti punti, anche in ordine alla durata minima della selezione che non può essere inferiore a 12 mesi, fatto salvo quanto previsto dal precedente punto 8) (le autorizzazioni degli Uffici e delle Unità Centrali collegate all'espletamento delle procedure selettive dovranno essere monitorate anche in ordine ai tempi di espletamento delle procedure selettive e delle procedure di immatricolazione), è autorizzata la stipula di contratti di lavoro per una durata inferiore a mesi 12 solo esclusivamente nel caso in cui il Direttore di struttura attesti, sotto la propria responsabilità, con propria apposita comunicazione da inviare agli Uffici e alle Unità centrali competenti in materia, che per motivi oggettivi il vincitore della selezione è nella materiale impossibilità a prendere servizio garantendo una durata dell'attività di lavoro per mesi 12 (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: dilazione dei tempi collegati al riconoscimento titoli acquisiti all'estero e/ richieste di differimento del vincitore); è comunque esclusa la possibilità di stipulare contratti di lavoro della durata inferiore a mesi 8 e a tempo parziale.

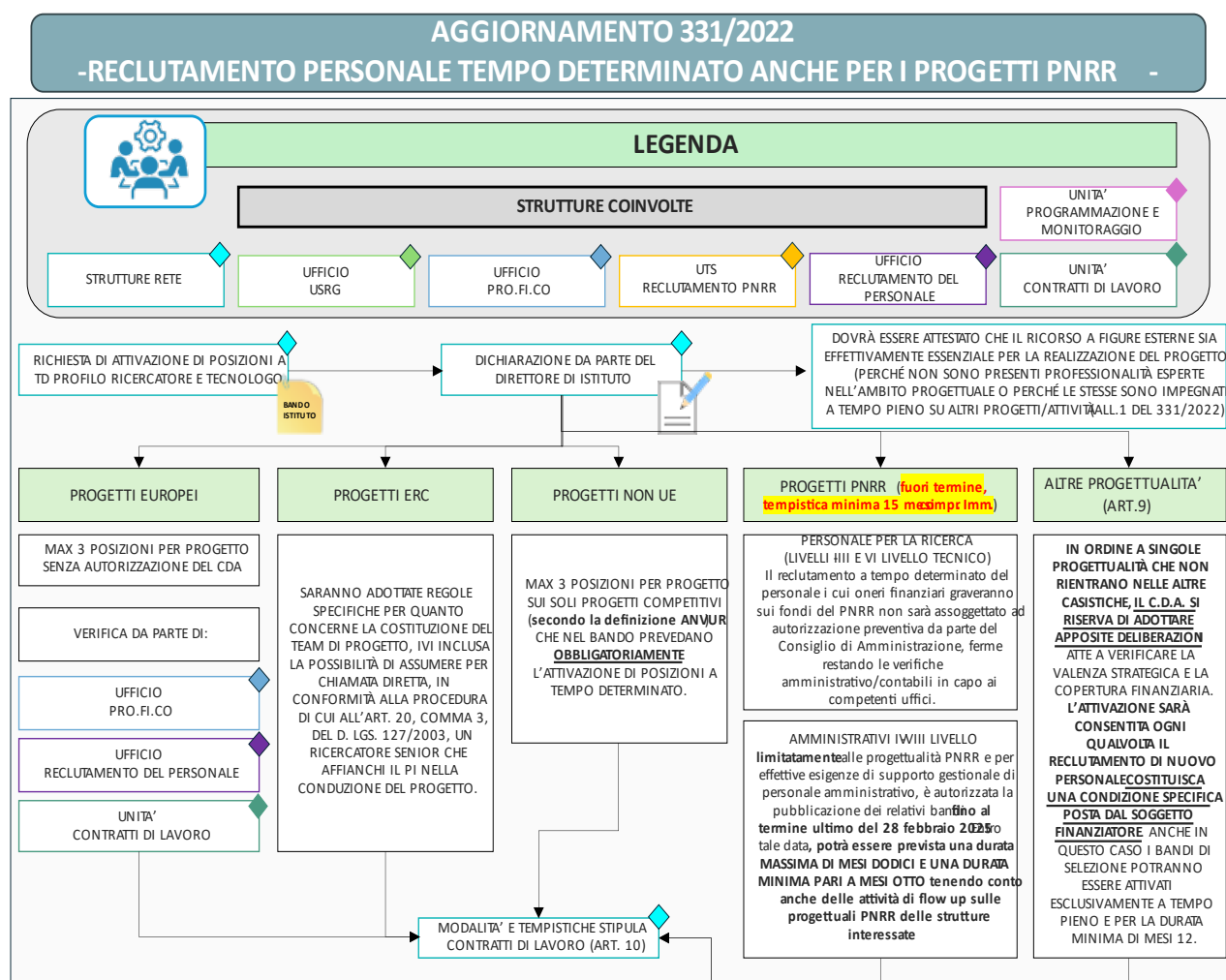
11) È affidato agli Uffici dell'Amministrazione centrale, coinvolti nella fase istruttoria autorizzativa di quanto previsto nelle presenti linee guida di adottare, in favore del Direttore Generale, l'adozione delle proprie singole istruttorie e l'adozione dei propri pareri di competenza, secondo le relative competenze dirigenziali come di seguito evidenziate in ordine cronologico:

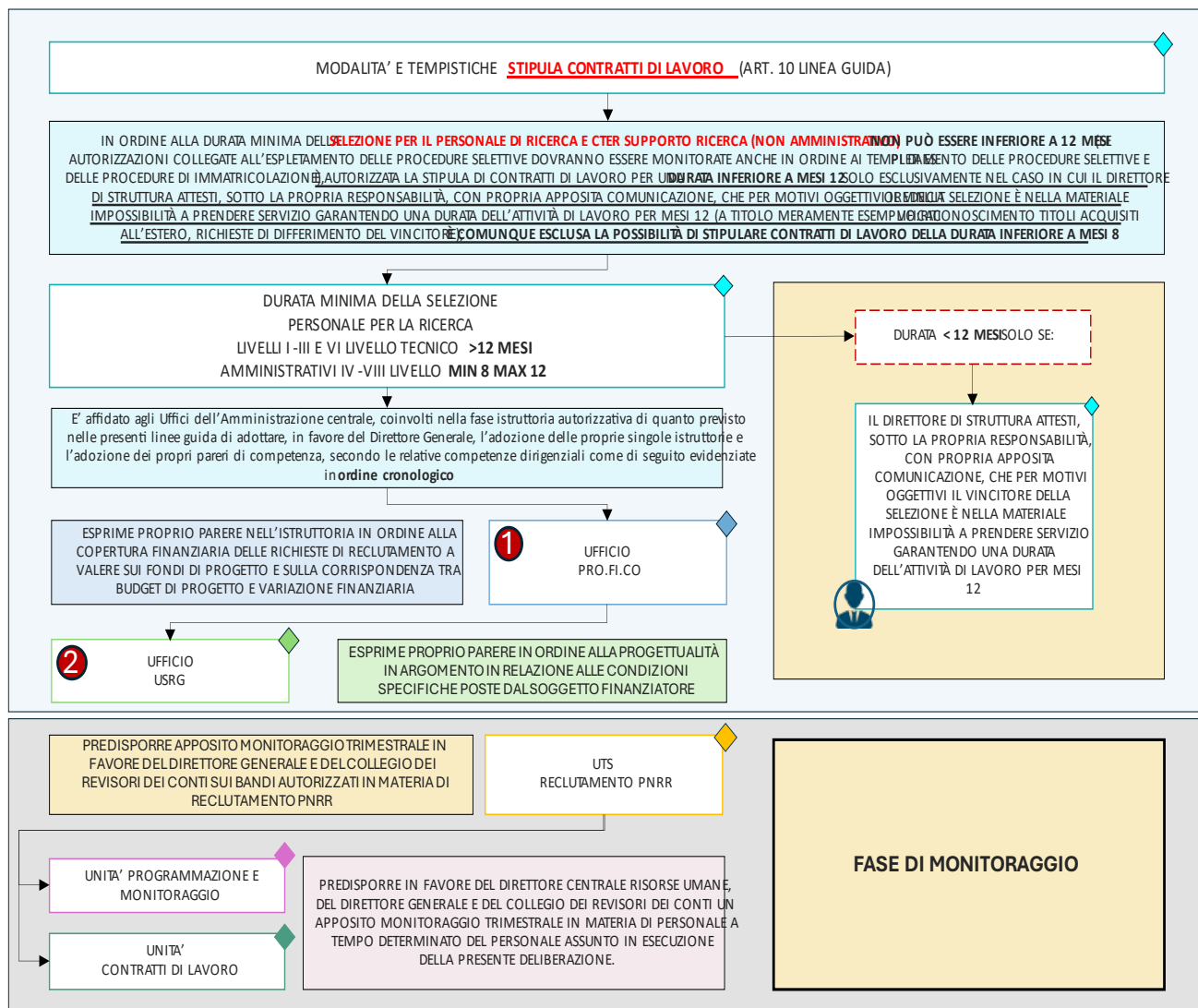
- **(primo livello di controllo) Ufficio Programmazione Finanziaria e Controllo** esprime proprio parere nell'istruttoria in ordine alla copertura finanziaria delle richieste di reclutamento a valere sui fondi di progetto e sulla corrispondenza tra budget di progetto e variazione finanziaria;
- **(secondo livello di controllo) Ufficio Supporto alla Ricerca e Grant** esprime proprio parere in ordine alla progettualità in argomento in relazione alle condizioni specifiche poste dal soggetto finanziatore

12) È affidato all'**Unità Temporanea di Scopo Reclutamento PNRR**, afferente alla Direzione Generale, predisporre apposito monitoraggio trimestrale in favore del Direttore Generale e del Collegio dei Revisori dei Conti sui bandi autorizzati in materia di reclutamento PNRR;

13) È affidato all'**Unità Programmazione e Monitoraggio** e all'**Unità Contratti di Lavoro**, afferenti alla Direzione Centrale Risorse Umane, di predisporre in favore del Direttore Centrale Risorse Umane, del Direttore Generale e del Collegio dei Revisori dei Conti un apposito monitoraggio trimestrale in materia di personale a tempo determinato del personale assunto in esecuzione della presente deliberazione.

Di seguito la rappresentazione grafica dell'aggiornamento della delibera 331/2022.





Nel processo sopra riportato si rappresenta l'impegno dell'Ente a chiarire e integrare, nella parte delle modalità e tempistiche, la stipula dei contratti di lavoro di cui all'art. 10 delle *Linee Guida per il reclutamento a tempo determinato*.

Ad oggi, si stima l'applicazione della delibera 366/2024 nelle seguenti casistiche:

- **Progetti a valenza strategica**, punto 9 delle linee guida per il reclutamento, dove le strutture scientifiche richiedenti hanno attivato 5 richieste di Tempi determinati di cui 3 con profilo di Ricercatore di III Livello e 2 come Tecnologo di III Livello;
- **Progetti PNRR**, punto 3 delle linee guida per il reclutamento, dove le strutture scientifiche richiedenti hanno attivato 2 richieste di Tempi determinati con profilo di Ricercatore di III Livello;
- **Progetti europei**, punto 5 delle linee guida per il reclutamento, dove le strutture scientifiche richiedenti hanno attivato 11 richieste di Tempi determinati con profilo di Ricercatore di III Livello;
- **Progetti ERC**, punto 6 delle linee guida per il reclutamento, dove le strutture scientifiche richiedenti hanno attivato 1 richiesta di Tempo determinato con profilo di Ricercatore di III Livello e 1 come Tecnologo di III Livello;

5.1 La sostenibilità dei progetti PNRR all'interno del CNR – Azioni future

Nell'ambito della sostenibilità dei progetti PNRR, nati a seguito della partecipazione dell'Ente ai programmi PNRR M4C2 Infrastrutture e Hub&Spoke e in ulteriori progettualità M6/M2/PNC, è stato nominato un apposito Gruppo di lavoro a cui sono stati affidati i compiti di supportare i coordinatori e i responsabili scientifici dei gruppi di ricerca della Rete Scientifica e di pianificare i programmi di gestione e sostenibilità succitati. Al gruppo è affidato, inoltre, il compito di definire delle proposte specifiche da sottoporre ai competenti Organi deliberativi dell'Ente.

L'indicazione data dalla Governance dell'Ente è di costruire un modello di sostenibilità *post PNRR* che preveda ipotesi aggregative con le molteplici progettualità hub& spoke e le Infrastrutture di ricerca alle quali il CNR partecipa nel ruolo di spoke, affiliato, coordinatore, partners.

Tra gli obiettivi vi è quello di delineare grandi cluster, ovvero, contenitori, atti a supportare la comunità scientifica nazionale, internazionale e le imprese e/o altri grandi attrattori scientifici che mettano a sistema le varie iniziative finanziate con il PNRR e che si avvalgono di adeguate infrastrutture, anch'esse avviate o potenziate con il PNRR, sulle quali poter sia investire come CNR sia rendere tali facilities attrattive per investimenti esterni.

Attualmente i responsabili scientifici, in accordo con i Direttori di Dipartimento e di istituto, stanno elaborando delle proposte di aggregazione sulla futura sostenibilità nel breve e medio termine (3/5 anni) in merito alla loro capacità scientifica e al loro impatto economico e sociale.

Tale impianto metodologico, affidato al citato gruppo di lavoro, sarà – in quota parte – dedicato al pluriennale fabbisogno/dimensionamento delle risorse umane collegate alla gestione delle infrastrutture in argomento. L'analisi delle risorse umane dovrà essere condotta avendo a riguardo lo scopo e gli obiettivi delle progettualità e delle infrastrutture in argomento sia sotto il profilo qualitativo che sotto il profilo quantitativo delle unità di personale necessarie. Gli esiti delle risultanze sul tema HR saranno oggetto di specifica espressione del Consiglio di Amministrazione e di indirizzo per la redazione dei successivi aggiornamenti triennali del Piano del Fabbisogno del Personale.

Data la recente costituzione del Gruppo di Lavoro, le attività assegnate saranno intensificate nel corso dei prossimi mesi, rispetto all'approvazione del nuovo Piano Triennale del Fabbisogno.

6. Contratto di apprendistato e di formazione e lavoro

L'Ente è impegnato nell'applicazione del contratto di apprendistato e di formazione e lavoro, Avviso del Ministero della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Università e Ricerca, con l'obiettivo di reclutare giovani meritevoli e velocizzare il processo di innovazione delle pubbliche amministrazioni. Fino al 31 dicembre 2026, verrà data la possibilità alle P.A. di assumere, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali e del 20 per cento per Comuni, Unione di Comuni, Province e Città metropolitane, giovani laureati con contratto di apprendistato e, attraverso apposite convenzioni, studenti di età inferiore a 24 anni con contratto di formazione e lavoro, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, "promuovendo una formazione "on the job" volta ad agevolare l'accesso al mondo del lavoro pubblico sulla base delle prospettive dei fabbisogni delle organizzazioni pubbliche".

Si segnala che in materia, per l'esercizio 2025, saranno affidati agli Uffici della Direzione Centrale Risorse Umane specifici obiettivi – anche in termini di performance organizzativa dirigenziale – collegati alla definizione degli atti per l'avvio delle procedure in argomento. Pertanto, in sede di revisione del presente piano per l'annualità 2026, sarà possibile dare pieno avvio alle attività – anche convenzionali con le università – e prevedere idoneo dimensionamento delle necessarie posizioni collegate all'assunzione.