



Aggiornamento del Piano di Fabbisogno del Personale per il triennio 2023-2025

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 21 dicembre 2022, ha adottato all'unanimità dei presenti la seguente deliberazione n. 371/2022 – Verb. 470

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 del Presidente n. 14, prot. AMMCNT-CNR n. 0012030 del 18 febbraio 2019, di cui è stato dato l’avviso di pubblicazione sul sito del Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, in data 19 febbraio 2019, entrato in vigore in data 1° marzo 2019;

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;

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);



INFORMATE le OO.SS.;

VISTA la nota del Direttore Generale prot. AMMCNT-CNR n. 0092401 del 16 dicembre 2022 con la quale si trasmette il documento “Aggiornamento del Piano di Fabbisogno del Personale per il triennio 2023-2025” e la successiva integrazione trasmessa con nota prot. AMMCNT-CNR n. 0093260 del 20 dicembre 2022;

VISTA l’attestazione di copertura finanziaria rilasciata in data 20 dicembre 2022 dal Dirigente dell’Ufficio Bilancio della Direzione Generale;

VISTO il parere espresso dal Collegio dei revisori dei conti nella riunione del 20 dicembre 2022, con verbale n. 1746;

RAVVISATA la necessità di approvare l’aggiornamento del Piano di Fabbisogno del Personale Anni 2023-2025;

DELIBERA

1. Di approvare l’aggiornamento del Piano di Fabbisogno del Personale per il triennio 2023-2025, secondo il testo di cui in allegato che costituisce parte integrante della presente deliberazione.

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 2023-2025

Premessa

Con deliberazione n. 201 del 28 giugno 2022, successivamente rimodulata dalla delibera n. 256 del 13 settembre 2022, è stato adottato il Piano di 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). Il Piano ha di recente concluso l'iter di approvazione previsto dalla normativa ed è stata avviata la fase di attuazione dello stesso.

Si evidenzia che, come indicato al comma 315 della suddetta Legge, per il triennio 2022-2024 *"il Piano di riorganizzazione e rilancio assume la funzione di Piano Triennale di Attività ai fini dell'applicazione della normativa vigente"* ed è comprensivo del Piano di Fabbisogno del Personale relativamente al medesimo triennio.

Fermi restando gli interventi assunzionali inseriti nel Piano di Rilancio ed in linea con la strategia ivi delineata, si rende necessario prevedere alcuni programmi addizionali che sono puntualmente descritti nel presente documento di aggiornamento riferito al triennio 2023-2025.

In particolare, tra i nuovi interventi figurano azioni di valorizzazione del personale in servizio presso l'Ente riferite tanto alle professionalità di ricercatore e tecnologo quanto ai tecnici ed amministrativi dei livelli IV-VIII.

Per quanto concerne il personale ricercatore e tecnologo, le azioni da programmare si fondano su quanto stabilito dal Consiglio con le delibere n. 241 del 26 luglio 2022 e n. 299 dell'11 ottobre 2022. Per il personale tecnico ed amministrativo gli interventi sono stati già annunciati nel Piano di Rilancio, ma sono resi effettivamente operativi per effetto dei programmi indicati nel presente documento.

Sono infine previsti alcuni programmi strategici di potenziamento in ambito HR finalizzati all'attrazione di talenti, da realizzare mediante applicazione di disposizioni normative introdotte di recente per favorire l'interscambio tra Istituzioni di ricerca (art. 26, comma 2bis del D.L. 6 novembre 2021, n. 152, convertito nella legge n. 233/2021) e semplificare, per talune categorie specifiche, il reclutamento mediante chiamata diretta di cui all'art. 16 del D.Lgs. 218/2016.

Tenuto conto del breve intervallo temporale intervenuto dall'ultima pianificazione approvata dall'Ente, non figurano variazioni significative nella consistenza degli organici anche in ragione della necessità di verificare l'impatto dei precedenti interventi e di completare i numerosi programmi ancora in corso di realizzazione.

La situazione attuale è, quindi, rappresentata nella tabella A del paragrafo 3, che riporta il personale in servizio al 7 novembre 2022 e quello stimato alla data del 31 dicembre 2023, mentre gli effetti a cascata sulle annualità successive sono evidenziati nelle tabelle B e C.

In relazione all'evolversi del quadro finanziario ed al monitoraggio sull'attuazione del Piano di Rilancio, saranno pianificati nuovi interventi nei successivi aggiornamenti del PTA, verificando anche la messa a punto di percorsi virtuosi per la valorizzazione delle competenze acquisite presso il CNR. Al riguardo, va altresì rimarcato che il periodo di riferimento del presente Piano coincide con quello di attuazione dei progetti PNRR e che, come si esporrà in seguito, l'Ente si appresta ad effettuare un cospicuo numero di assunzioni a tempo determinato a valere sui relativi fondi. Di tali operazioni dovrà tenersi conto nelle prossime pianificazioni in modo da garantire un equilibrio complessivo del sistema orientando le proprie 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. 136.

1. La programmazione 2022-2024 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 e tuttora in corso di realizzazione.

In particolare, tra gli interventi *in itinere* sono inclusi specifici programmi finalizzati al potenziamento degli organici del personale tecnico ed amministrativo per un totale complessivo di 481 UdP (di cui 345 UdP con profilo amministrativo e 136 UdP con profilo tecnico, che comprendono il personale destinato alle aree della ricerca e 2 posizioni di funzionario di amministrazione derivanti da rimodulazioni di precedenti programmi destinati all'amministrazione centrale).

La tabella sottostante illustra i programmi già autorizzati con il PTA 2022-2024, ivi incluse le nuove assunzioni di ricercatori/tecnologi a complemento dell'imponente processo di stabilizzazione attuato nel corso degli ultimi anni:

Livello/Profilo	Posti Programmati Già Autorizzati		
	Anno Riferimento PTA		Totale
	2023	2024	
I livello - Dirigente di Ricerca	-	-	-
I livello - Dirigente Tecnologo	4	-	4
II livello - I Ricercatore	-	-	-
II livello - I Tecnologo	3	-	3
III livello - Ricercatore	194	-	194
III livello - Tecnologo	119	-	119
IV livello - Funzionario di Amministrazione	-	-	-
V livello - Funzionario di Amministrazione	162	40	202
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	2	-	2
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	125	-	125
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	103	40	143
VIII livello - Operatore di Amministrazione	-	-	-
VIII livello - Operatore Tecnico	9	-	9
TOTALE	721	80	801

In merito ai programmi già autorizzati si rappresenta che le posizioni per tecnici ed amministrativi sono state in larga parte già bandite e si stima che le relative procedure si concluderanno entro il primo trimestre del 2023. Anche le posizioni di tecnologo risultano quasi tutte bandite ed è ragionevole prevedere che l'iter di reclutamento possa perfezionarsi entro il mese di aprile del 2023.

Quanto ai ricercatori, si precisa al riguardo che la tabella comprende oltre a tre bandi in itinere anche posizioni già assegnate con provvedimento per le quali è stato previsto il differimento della presa di servizio. I posti residuali da destinare a nuovi concorsi saranno, invece, banditi nel corso del 2023.

2. La nuova programmazione 2023-2025: la normativa di riferimento

Il Piano di Fabbisogno del personale dell'Ente per gli anni 2023 – 2025 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 quel margine di 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 quindi 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”.

Secondo il disposto normativo, quindi, ogni scenario di intervento deve tenere debitamente conto dei vincoli di bilancio e della necessità di garantire la sostenibilità, con l’osservanza degli indicatori di cui al D.Lgs. 218/2016.

2.2. Gli interventi della nuova programmazione

Con il Piano di Rilancio recentemente approvato sono stati pianificati alcuni programmi assunzionali precipuamente finalizzati al rafforzamento della componente gestionale per supportare alcuni processi ritenuti fondamentali, come la transizione alla contabilità economico-patrimoniale ed il presidio dei settori in cui sono emerse significative carenze quali, a titolo non esaustivo, quello legale, della gestione delle gare e del patrimonio.

Detti programmi si sommano a quelli in itinere previsti nei Piani antecedenti, che si sono resi necessari anche in risposta al rilevante turn-over tipico di un ente con personale di età media piuttosto alta.

E’ importante segnalare come l’attuale quadro finanziario costituisca un limite rispetto ad una politica di reclutamento più espansiva dovendosi contemperare in eguale misura, da un lato, l’immissione in ruolo di nuovo personale a fronte delle cessazioni intervenute e, dall’altro, il riconoscimento professionale delle competenze acquisite dal personale già in servizio.

In tal senso la nuova programmazione include specifici programmi strategici riferiti alle annualità 2023-2024, mentre in questa fase, per l’anno 2025, sono riportati solo gli effetti a regime delle assunzioni da realizzare nel biennio precedente.

Nel prossimo aggiornamento del Piano saranno valutati ulteriori interventi da attuare nel 2025, tenuto conto che con il 2024 si concluderà la complessa fase di attuazione del Piano di Rilancio con tutti i suoi riflessi di carattere scientifico ed organizzativo.

Il 2024 sarà inoltre l’anno in cui entreranno a pieno regime le progettualità PNRR, dove il CNR è pienamente coinvolto, e si potrà, quindi, effettuare una stima più attendibile dei fabbisogni futuri, avendo a disposizione un patrimonio informativo di maggiore dettaglio.

Nell’effettuare la programmazione e nel computare la spesa per il triennio 2023-2025 si è tenuto conto dell’imponente numero di cessazioni di personale stimate nei prossimi anni fino al 2026.

In particolare, la tabella sottostante illustra il dettaglio delle cessazioni previste, suddiviso per tipologia di personale e livello professionale, ponendo a raffronto le cessazioni effettive intervenute fino ad oggi con quelle stimate fino al 2026 (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 2021-2026

Livello - Profilo	2021	2022	2023	2024	2025	2026	TOTALE
I livello - Dirigente di Ricerca	26	30	19	37	25	34	171
II livello - I Ricercatore	53	45	22	29	39	48	236
III livello - Ricercatore	57	47	19	22	27	42	214
I livello - Dirigente Tecnologo	-	3	3	3	5	2	16
II livello - I Tecnologo	6	6	3	5	2	8	30
III livello - Tecnologo	10	8	8	5	4	5	40
IV livello - Funzionario di Amministrazione	4	3	1	-	-	3	11
V livello - Funzionario di Amministrazione	-	1	-	-	-	-	1
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	39	40	19	18	32	41	189
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	11	8	1	8	9	9	46
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	4	13	3	4	5	5	34
V livello - Collaboratore di Amministrazione	8	15	1	3	7	12	46
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	10	9	1	-	1	4	25
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	1	3	-	1	1	1	7
VI livello - Operatore Tecnico	23	14	5	6	4	11	63
VII livello - Operatore Tecnico	2	6	-	5	1	1	15
VIII livello - Operatore Tecnico	-	1	1	-	1	-	3
VII livello - Operatore di Amministrazione	1	1	1	-	3	1	7
VIII livello - Operatore di Amministrazione	-	-	-	-	1	1	2
TOTALE	255	253	107	146	167	228	1156

Cessazioni	UDP
Cessazioni Effettive 2021	255
Cessazioni Effettive 2022 (1.1.2022 - 06/11/2022)	212
Cessazioni Effettive/Prev. 2022 (07/11/2022 - 31.12.2022)	41
Cessazioni Previste 2023-2026	648
TOTALE	1156

Si espone di seguito la proposta relativa alla nuova programmazione per gli anni 2023-2025, che comprende le sole nuove assunzioni, mentre gli interventi finalizzati alla valorizzazione del personale in servizio sono riportati in separata tabella:

Nuovi posti Piano 2023-2025

Livello/Profilo	Anno 2023	Anno 2024	Totale Posti Da Autorizzare Nuovo PTA 2023-2025
I livello - Dirigente di Ricerca	5	-	5
I livello - Dirigente Tecnologo	2	-	2
II livello - I Ricercatore	5	10	15
II livello - I Tecnologo	2	-	2
III livello - Ricercatore	-	-	-
III livello - Tecnologo	-	-	-
IV livello - Funzionario di Amministrazione	1	-	1
V livello - Funzionario di Amministrazione	-	-	-
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	-	-	-
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	-	-	-
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	-	-	-
VIII livello - Operatore di Amministrazione	-	-	-
VIII livello - Operatore Tecnico	-	-	-
TOTALE	15	10	25

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

Realizzazione Programmi - PFB 2023-2025

Livello/Profilo	Posti Programmati Già Autorizzati			Posti Programmati Da Autorizzare		
	Anno Riferimento PTA		Totale	Anno Riferimento PTA		Totale
	2023	2024		2023	2024	
I livello - Dirigente di Ricerca	-	-	-	5	-	5
I livello - Dirigente Tecnologo	4	-	4	2	-	2
II livello - I Ricercatore	-	-	-	5	10	15
II livello - I Tecnologo	3	-	3	2	-	2
III livello - Ricercatore	194	-	194	-	-	-
III livello - Tecnologo	119	-	119	-	-	-
IV livello - Funzionario di Amministrazione	-	-	-	1	-	1
V livello - Funzionario di Amministrazione	162	40	202	-	-	-
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	2	-	2	-	-	-
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	125	-	125	-	-	-
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	103	40	143	-	-	-
VIII livello - Operatore di Amministrazione	-	-	-	-	-	-
VIII livello - Operatore Tecnico	9	-	9	-	-	-
TOTALE	721	80	801	15	10	25

Si riporta anche una stima delle assunzioni delle categorie protette per l'anno 2023, mentre per il 2024 e 2025 il dato potrà essere consolidato solo all'esito della realizzazione dei programmi ed alle effettive prese di servizio:

	Categorie Protette
Livello/Profilo	Programmazione 2023
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.	11
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	58
VIII livello - Operatore di Amministrazione	-
VIII livello - Operatore Tecnico	2
TOTALE	71

2.3 Valorizzazione del personale ricercatore e tecnologo

Come previsto nel Piano di Rilancio e nelle succitate delibere n. 241/2022 e n. 299/2022, il Consiglio Nazionale delle Ricerche intende garantire un costante percorso di sviluppo professionale al proprio personale appartenente alle professionalità di ricercatore e tecnologo. Un primo importante segnale in tale direzione è quello di ampliare la platea del personale inquadrato nei livelli I e II attraverso l'utilizzo delle graduatorie delle ultime procedure selettive bandite ai sensi dell'art. 15, commi 5 e 6, del CCNL 21 aprile 2006.

Tale operazione, per quanto concerne il passaggio dal II al I livello professionale, sarà finanziata con le risorse dell'ente, mentre per quanto concerne i passaggi dal III al II livello, l'Ente anticiperà le risorse necessarie nelle more dell'adozione del Piano di riparto di cui all'art. 1, comma 310, lettera b) della legge di bilancio 2022.

Parallelamente, anche a valere sulle risorse assegnate all'Ente con il suddetto decreto ministeriale di riparto, l'Ente pianificherà l'indizione nel 2023 di nuovi bandi per le progressioni di livello dei ricercatori e tecnologi, che saranno attuate con metodologie innovative di valutazione e con riferimento ai nuovi ambiti disciplinari ERC.

A tale riguardo si segnala che l'Ente ha di recente sottoscritto, con il parere favorevole del Consiglio Scientifico, l'*Agreement on reforming research assessment* deliberato dal tavolo di lavoro avviato dalla DG *Research & Innovation* della Commissione Europea ed al quale hanno già aderito oltre 300 Istituzioni appartenenti a più di 40 Stati. Con la prima Assemblea tenutasi il 1° dicembre 2022 ha così avuto avvio il processo di riforma sostenuto dall'Accordo e dalla Coalizione con l'obiettivo di

avanzare insieme verso un sistema di ricerca di qualità superiore, di impatto, più efficiente ed inclusivo.

Tra i principi ispiratori dell'Agreement vi è il superamento dei metodi di valutazione basati principalmente sulle metriche ed indicatori bibliometrici verso un modello fondato in via prevalente sulla valutazione qualitativa, per la quale è centrale la *peer review*, supportato da un uso responsabile di indicatori quantitativi.

In tale contesto il CNR ha attivato un tavolo di lavoro con il compito di implementare un test che possa fornire una prima validazione del futuro sistema di afferenze di ricercatori e tecnologi ad ambiti disciplinari e servizi per la ricerca recependo, al contempo, osservazioni e commenti che possano consentirne un adattamento ottimale al contesto del CNR.

Inoltre, come già indicato nel Piano di Rilancio la valutazione dei ricercatori/tecnologi sarà strutturata in modo da valorizzare adeguatamente oltre alla produzione scientifica in senso stretto anche eventuali altre attività (come ad es. attività di terza missione, deposito di brevetti, responsabilità di servizi, alta formazione di giovani, *dissemination*, produzione di software e dati, etc.). Con particolare riferimento alle progressioni di carriera verranno sviluppati indicatori che riguarderanno le missioni fondamentali del CNR: produttività scientifica, attrazione di fondi, impatto sociale ed economico, attività di produzione scientifica per contaminazione tra aree e settori diversi.

Un Ente come il CNR, per essere attrattivo deve poter garantire opportunità di sviluppo ai propri migliori talenti.

In tal senso occorre assicurare che le procedure siano espletate con regolarità e criteri il più possibile costanti nel tempo.

Come è noto, l'attuale situazione del CNR, ed anche degli altri EPR, è caratterizzata da un generale squilibrio delle percentuali del personale R&T inquadrati nei tre livelli, con un rapporto che ad oggi, dopo le ultime stabilizzazioni, risulta pari per i ricercatori al **71,99%**, **18,06%** e **9,95%** e per i tecnologi **75,57%**, **17,51%** e **6,93%**.

Appare evidente come la situazione appena rappresentata sia ben lontana dal modello ideale del CNR, in quanto la mancanza di un'equilibrata piramide nei tre livelli sembra mostrare una sopravvenuta patologia del sistema rispetto all'impianto originario del D.P.R. 171/91, che per varie concause non è riuscito a valorizzare le proprie professionalità; tra esse figurano, da un lato, i continui tagli delle risorse in ragione della crisi economica e, in secondo luogo, le procedure di stabilizzazione, che con il sanare una situazione di precariato ormai divenuta insostenibile, hanno per altro verso assorbito le risorse disponibili e ulteriormente "allargato" la base della piramide.

Con riferimento alle progressioni da realizzare mediante utilizzo delle graduatorie delle selezioni bandite ai sensi dell'art. 15, commi 5 e 6, del CCNL 2002-2005, l'Ente garantirà un upgrading di carriera ad un totale di **659** Ricercatori/Tecnologi per il passaggio dal III al II livello ed ulteriori **156** passaggi dal II al I livello professionale.

A completamento dell'operazione di progressioni programmata nel presente Piano, la distribuzione si attesterà sui seguenti valori percentuali:

per i ricercatori **61,92%**, **26,14%** e **11,95%** e per i tecnologi **70,02%**, **19,48%** e **10,50%**.

Pur con un ridimensionamento, permane in ogni caso un disequilibrio tra i tre livelli professionali che potrà essere mitigato attraverso i nuovi bandi di selezione da emanare nel 2023.

L'obiettivo perseguito è di ridurre ulteriormente la distanza tra i tre livelli avvicinandosi quanto più possibile alle percentuali originariamente previste nel D.P.R. 171/91, tenuto conto delle risorse disponibili.

Tra le operazioni previste nel Piano vi è anche un programma di utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici per Primo Tecnologo, da attuare in analogia a quanto già realizzato nel corso del 2020 per gli omologhi concorsi pubblici per Primo Ricercatore e Dirigente di Ricerca ai sensi delle delibere n. 59/2019, n. 141/2019 e n. 65/2020. A tal fine l'Amministrazione ha pianificato ulteriori posizioni di II livello per un totale di **18** progressioni di livello riferite a personale già in servizio e n. **2** nuove assunzioni sempre al II livello.

Si riporta di seguito la tabella riepilogativa degli interventi in materia di valorizzazione del personale dei livelli I-III, con l'indicazione dei passaggi autorizzati riferiti a ciascun profilo e livello professionale:

Valorizzazione Personale in servizio Piano 2023-2025		
Livello/Profilo	Scorrimenti da concorsi pubblici	Art.15
I livello - Dirigente di Ricerca	-	136
I livello - Dirigente Tecnologo	-	20
II livello - I Ricercatore	-	598
II livello - I Tecnologo	18	61
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.	-	-
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	-	-
VIII livello - Operatore di Amministrazione	-	-
VIII livello - Operatore Tecnico	-	-
TOTALE	18	815

2.4 Valorizzazione del personale tecnico ed amministrativo

Nel Piano di Rilancio recentemente adottato è stata evidenziata la necessità di rafforzare la componente tecnica e gestionale dell'Ente attraverso il reclutamento di nuovo personale soprattutto in quei settori che maggiormente presentano delle criticità.

Al contempo è fondamentale offrire opportunità di sviluppo professionale al personale già incardinato nei ruoli dell'Ente, personale che anche in ragione del focus dedicato al superamento del precariato non ha avuto negli ultimi anni, al di là delle procedure per il passaggio di area ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017, adeguati sbocchi di carriera.

Appare pertanto essenziale pianificare un duplice intervento dedicato al personale tecnico ed amministrativo mediante l'emanazione di procedure selettive ai sensi degli artt. 53 e 54 del CCNL 21 febbraio 2002 (CCNL 1998/2001).

Con riferimento a tale ultimo percorso, l'Amministrazione provvederà alla costituzione del Fondo ex art. 90 del CCNL 2016-2018 ed alla successiva emanazione dei bandi di selezione, previo confronto con le OO.SS.

Le risorse stanziare nel Fondo, secondo le regole previste dall'art. 90 del succitato CCNL, consentiranno ad una rilevante quota di personale (pari al 43% della platea degli aventi diritto) di conseguire la progressione di livello nell'ambito del profilo di appartenenza.

Parimenti, l'Amministrazione sottometterà già a gennaio del 2023 la proposta inerente le progressioni economiche super del personale apicale di ciascun livello professionale.

A tal fine si provvederà a presentare al Consiglio la proposta di costituzione del fondo per il trattamento accessorio, prodromica rispetto alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo con le OO.SS. ed alla successiva emanazione dei bandi.

Si ricorda, inoltre, che - entro la fine del corrente anno - saranno realizzati gli ampliamenti dei passaggi di area ai sensi dell'art. 22, comma 15, del citato D.Lgs. 75/2017, già programmati nel PTA 2021-2023, e verrà emanato un nuovo avviso di selezione per il profilo di funzionario di amministrazione, in applicazione della medesima normativa, a copertura delle posizioni residuali.

2.5 "Mobilità per chiamata negli enti pubblici di ricerca" - Chiamate dirette ed altri interventi

Il CNR, quale Ente di Ricerca multidisciplinare con vocazione sempre più proiettata verso l'internazionalizzazione, intende utilizzare tutti gli strumenti disponibili per attrarre talenti ed ampliare le proprie interazioni anche favorendo l'ingresso di studiosi di alto valore scientifico provenienti da altre Istituzioni nazionali ed internazionali.

In tal senso nel Piano sono previste posizioni prioritariamente destinate all'applicazione, da un lato, dell'art. 16 del D.Lgs 218/2016 e, dall'altro, anche posizioni dedicate alla chiamata presso Enti di Ricerca ai sensi dell'art. 26, comma 2bis, del Decreto Legge n. 152/2021.

Com'è noto, l'articolo 26, comma 2bis del Decreto-Legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233, ha inserito dopo l'art. 11, comma 3, del D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218 il comma 3 bis a mente del quale *"nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio e a valere sulle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, gli Enti possono procedere alla copertura di posti di primo ricercatore, primo tecnologo, dirigente di ricerca e dirigente tecnologo mediante chiamata diretta di personale in servizio con la medesima qualifica da almeno cinque anni presso altro Ente. Le chiamate sono effettuate mediante lo svolgimento di procedure selettive in ordine alla corrispondenza delle proposte progettuali presentate dal candidato alle esigenze del piano triennale di attività. Gli Enti pubblicano nel proprio sito internet l'avviso pubblico ai fini della raccolta delle manifestazioni di interesse per la copertura dei posti di cui al presente comma"*.

Il comma 3 ter dello stesso articolo, sempre come novellato dal D.L. 152/2021, stabilisce che alle procedure selettive possono partecipare anche professori universitari associati, per l'inquadramento come primo ricercatore o primo tecnologo, e professori universitari ordinari, per l'inquadramento come dirigente di ricerca o dirigente tecnologo, purché in servizio da almeno cinque anni presso l'università.

Il medesimo D.L. 152/2021 all'art. 26, comma 2-ter demanda ad un decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca le modalità attuative delle disposizioni di cui al predetto articolo.

Con d.m. del 29 aprile 2022 il Ministero dell'Università e della Ricerca ha stabilito la disciplina operativa della mobilità per chiamata degli Enti Pubblici di Ricerca. Rispetto al dettato della norma di legge, l'art. 2 del succitato decreto ministeriale specifica in modo dettagliato il contenuto dell'avviso (art. 2, comma 5) e prevede altresì che "il trattamento economico e previdenziale del chiamato è a carico dell'Ente Pubblico di Ricerca che ha bandito la procedura selettiva" (art. 2, comma 7).

L'art. 16 del D.Lgs. 218/2016 disciplina, invece, la chiamata diretta per riconoscimento e valorizzazione del merito eccezionale da parte degli EPR. Per effetto della novella apportata dall'art. 14, comma 3, del D.Lgs. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79, il conseguimento di finanziamenti nell'ambito dei programmi di ricerca dello European Research Council (ERC) costituisce merito eccezionale e non richiede la valutazione dell'apposita Commissione Ministeriale prevista dal comma 3 del succitato art. 16 del D.Lgs. 218/2016.

Complessivamente le posizioni previste sono 15 per il II livello professionale e 5 per il I livello professionale.

L'obiettivo è di incrementare ulteriormente la dotazione per i suddetti interventi nei futuri aggiornamenti del Piano compatibilmente con il quadro finanziario di riferimento.

Sono, infine, programmate tre posizioni a concorso/mobilità per specifiche esigenze dell'amministrazione e della rete scientifica.

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. La prima tabella (Tabella A) illustra nel dettaglio i dati sulla spesa e le consistenze del personale ad inizio del 2023 ed a fine 2023, sulla base della stima dei programmi realizzati/da realizzare, muovendo dal dato consolidato del personale in servizio al 7 novembre 2022:

Tabella A

Livello / Profilo	Personale in Servizio al 07/11/2022				Realizzazione programmi 2023 e prog. residuali		Calcolo Personale in Servizio - PFB 2023					
					Assunzioni e Progressioni		Personale in servizio al 07/11/2022	Cessazioni 2023 (dal 07/11/2022)	Personale in servizio al 31/12/2023 esclusi passaggi v/o (P+B-C)	Personale in servizio al 31.12.2023 comprensivo di art. 15/52/65 art.54 (P1 + D)	Personale in servizio al 31.12.2023 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 2023 (m+n+n1+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	209.000,00	-	-	1	-	1	1	1	209.000,00
Direttore Dipartimento	-	-	5	782.000,00	-	-	5	-	5	5	5	782.000,00
DIRETTORE DI ISTITUTO	-	-	72	8.384.976,00	-	-	72	-	72	72	72	8.384.976,00
DIRIGENTE DI I FASCIA	1	-	-	200.000,00	-	-	1	-	1	1	1	200.000,00
DIRIGENTE DI II FASCIA	2	-	-	255.000,00	3	-	2	-	5	5	5	510.000,00
DIRIGENTE INCARICATO I FASCIA	-	-	1	200.000,00	-	-	1	-	1	1	1	200.000,00
DIRIGENTE INCARICATO II FASCIA	-	-	3	381.999,00	-	-	3	-	3	3	3	381.999,00
I livello - Dirigente di Ricerca	490	-	-	57.011.990,00	5	136	490	24	471	607	607	58.804.788,01
I livello - Dirigente Tecnologo	55	-	-	6.131.496,00	6	40	55	4	57	97	97	7.116.218,53
II livello - I Ricercatore	889	-	-	75.534.525,00	5	462	889	28	866	1328	1328	87.976.555,30
II livello - I Tecnologo	139	-	-	11.289.997,00	5	39	139	3	141	180	180	13.091.086,57
III livello - Ricercatore	3544	3	-	214.870.390,00	194	-568	3547	27	3714	3146	3146	221.605.690,02
III livello - Tecnologo	600	-	-	36.699.804,00	119	-64	600	8	711	647	647	41.335.022,96
IV livello - Funzionario di Amministrazione	55	-	-	3.015.980,00	1	-	55	1	55	55	55	3.006.860,61
V livello - Funzionario di Amministrazione	96	-	-	5.056.262,00	162	8	96	-	258	266	266	11.171.468,63
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	500	-	-	27.414.000,00	2	-	500	25	477	477	477	26.134.680,00
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	315	-	-	15.771.105,00	-	-	315	2	313	313	313	15.670.866,67
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	786	-	-	35.615.236,00	136	-9	786	5	917	908	908	40.619.828,99
V livello - Collaboratore di Amministrazione	165	-	-	8.261.055,00	-	-	165	6	159	159	159	7.960.600,00
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	129	-	-	5.875.220,00	-	-	129	3	126	126	126	5.694.418,60
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	265	-	-	10.805.905,00	161	-23	265	1	425	402	402	15.604.135,87
VI livello - Operatore Tecnico	109	-	-	4.927.018,00	-	-	109	8	101	101	101	4.565.385,32
VII livello - Operatore Tecnico	82	-	-	3.343.960,00	-	-	82	1	81	81	81	3.303.219,51
VIII livello - Operatore Tecnico	150	-	-	5.631.000,00	11	-21	150	1	160	139	139	5.912.550,00
VII livello - Operatore di Amministrazione	18	-	-	734.004,00	-	-	18	1	17	17	17	693.222,22
VIII livello - Operatore di Amministrazione	20	-	-	751.000,00	-	-	20	-	20	20	20	751.000,00
	8410	3	82	542.211.781,85	810	-	8.495	148	9.157	9.157	9.157	584.744.432,67
				(CPO23 I*)								(CPO23 II*)
Dirigenti	3	-	82	10.472.052,55	3	-	85	-	88	88	88	10.724.073,76
Livelli I-III	5.717	3	-	403.816.310,93	334	45	5.720	94	5.960	6.005	6.005	432.190.193,92
Livelli IV-VIII	2.690	-	-	127.923.418,38	473	-45	2.690	54	3.109	3.064	3.064	141.830.164,99

** Comprensivo della quota destinata alle progressioni Art.54 dei livelli IV-VIII

*** Escluse le posizioni relative alla quota destinata alle progressioni Art.54 dei livelli IV-VIII

Situazione al 07/11/2022	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2023	695.990.128,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2019-2021)	951.701.238,71
Rapporto Spesa / Entrate Correnti	56,97%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	542.211.781,85
Rapporto Spesa / Entrate FOE	77,91%

Situazione al 31/12/2023	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2023	695.990.128,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2019-2021)	951.701.238,71
Rapporto Spesa / Entrate Correnti	61,44%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	584.744.432,67
Rapporto Spesa / Entrate FOE	84,02%

Si precisa che nella spesa complessiva è inclusa la quota destinata alle progressioni di livello del personale IV - VIII da realizzare nel corso del 2023 ed il costo delle progressioni di livello dal III al II e dal II al I livello professionale.

La seconda tabella (Tabella B) illustra i dati di dettaglio del Piano riferiti al 2024 con la situazione stimata ad inizio ed a fine anno.

Tabella B

Livello / Profilo	Personale in Servizio al 01/01/2024				Realizzazione programmi 2024		Calcolo Personale in Servizio - PFB 2024					
					Assunzioni e Progressioni		Personale al 01/01/2024	Cessazioni 2024	Personale in servizio al 31/12/2024 esclusi passaggi v/o (P+B-C)	Personale in servizio al 31/12/2024 compresivo di art. 15/52/65 art.54 (P1 + D)	Personale in servizio al 31/12/2024 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 2024 (m+n+n1+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	209.000,00	-	-	1	-	1	1	1	209.000,00
Direttore Dipartimento	-	-	5	782.000,00	-	-	5	-	5	5	5	782.000,00
DIRETTORE DI ISTITUTO	-	-	72	8.384.976,00	-	-	72	-	72	72	72	8.384.976,00
DIRIGENTE DI I FASCIA	1	-	-	200.000,00	-	-	1	-	1	1	1	200.000,00
DIRIGENTE DI II FASCIA	5	-	-	637.500,00	-	-	5	-	5	5	5	637.500,00
DIRIGENTE INCARICATO I FASCIA	-	-	1	200.000,00	-	-	1	-	1	1	1	200.000,00
DIRIGENTE INCARICATO II FASCIA	-	-	3	381.999,00	-	-	3	-	3	3	3	381.999,00
I livello - Dirigente di Ricerca	607	-	-	70.625.069,39	-	-	607	37	570	570	570	66.320.081,63
I livello - Dirigente Tecnologo	97	-	-	10.620.618,18	-	-	97	3	94	94	94	10.292.145,45
II livello - I Ricercatore	1328	-	-	112.581.237,35	10	-	1328	29	1309	1309	1309	110.970.511,81
II livello - I Tecnologo	180	-	-	14.620.143,88	-	-	180	5	175	175	175	14.214.028,78
III livello - Ricercatore	3143	3	-	188.981.736,68	-	-	3146	22	3124	3124	3124	187.660.186,07
III livello - Tecnologo	647	-	-	38.798.433,33	-	-	647	5	642	642	642	38.498.600,00
IV livello - Funzionario di Amministrazione	55	-	-	3.016.000,00	-	-	55	-	55	55	55	3.016.000,00
IV livello - Funzionario di Amministrazione	266	-	-	13.316.625,00	40	-	266	-	306	306	306	15.319.125,00
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	477	-	-	26.152.956,00	-	-	477	18	459	459	459	25.166.052,00
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	313	-	-	15.670.866,67	-	-	313	8	305	305	305	15.270.333,33
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	908	-	-	41.039.058,52	-	-	908	4	904	904	904	40.858.269,72
V livello - Collaboratore di Amministrazione	159	-	-	7.960.600,00	-	-	159	3	156	156	156	7.810.400,00
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	126	-	-	5.694.418,60	-	-	126	-	126	126	126	5.694.418,60
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	402	-	-	16.392.498,11	40	-	402	1	441	441	441	17.982.815,09
VI livello - Operatore Tecnico	101	-	-	4.565.385,32	-	-	101	6	95	95	95	4.294.174,31
VII livello - Operatore Tecnico	81	-	-	3.303.219,51	-	-	81	5	76	76	76	3.099.317,07
VIII livello - Operatore Tecnico	139	-	-	5.218.060,00	-	-	139	-	139	139	139	5.218.060,00
VII livello - Operatore di Amministrazione	17	-	-	693.222,22	-	-	17	-	17	17	17	693.222,22
VIII livello - Operatore di Amministrazione	20	-	-	751.000,00	-	-	20	-	20	20	20	751.000,00
	9072	3	82	593.855.483,61	90	-	9.157	146	9.101	9.101	9.101	586.983.075,96
				(CPO24 I*)								(CPO24 II*)
Dirigenti	6	-	82	10.851.368,76	-	-	88	-	88	88	88	10.852.026,59
Livelli I-III	6.002	-	-	438.485.812,97	10	-	6.005	101	5.914	5.914	5.914	430.197.379,01
Livelli IV-VIII	3.064	-	-	144.518.301,88	80	-	3.064	45	3.099	3.099	3.099	145.933.670,35

** Comprensivo della quota destinata alle progressioni Art.54 dei livelli IV-VIII

*** Escluse le posizioni relative alla quota destinata alle progressioni Art.54 dei livelli IV-VIII

Situazione al 01/01/2024	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2023	695.990.128,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2019-2021)	951.701.238,71
Rapporto Spesa / Entrate Correnti	62,40%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	593.855.483,61
Rapporto Spesa / Entrate FOE	85,33%

Situazione al 31/12/2024	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2023	695.990.128,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2019-2021)	951.701.238,71
Rapporto Spesa / Entrate Correnti	61,68%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	586.983.075,96
Rapporto Spesa / Entrate FOE	84,34%

La tabella C illustra, infine, il dettaglio analitico del Piano per il 2025, anno nel quale sono conteggiati tutti gli effetti finanziari dei programmi precedenti:

Tabella C

Livello / Profilo	Personale in Servizio al 01/01/2025				Realizzazione programmi 2025		Calcolo Personale in Servizio - PFB 2025					
					Assunzioni e Progressioni		Personale al 01/01/2025	Cessazioni 2025	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. Rapp. 11 Fondi Ordinari	U.d.P. T.D. Rapp. 13 Fondi Ordinari	Spesa Complessiva di competenza dell'anno di riferimento	Totale Assunzioni 2025 (m++n1+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	209.000,00	-	-	1	-	1	1	1	209.000,00
Direttore Dipartimento	-	-	5	782.000,00	-	-	5	-	5	5	5	782.000,00
DIRETTORE DI ISTITUTO	-	-	72	8.384.976,00	-	-	72	-	72	72	72	8.384.976,00
DIRIGENTE DI I FASCIA	1	-	-	200.000,00	-	-	1	-	1	1	1	200.000,00
DIRIGENTE DI II FASCIA	5	-	-	637.500,00	-	-	5	-	5	5	5	637.500,00
DIRIGENTE INCARICATO I FASCIA	-	-	1	200.000,00	-	-	1	-	1	1	1	200.000,00
DIRIGENTE INCARICATO II FASCIA	-	-	3	381.999,00	-	-	3	-	3	3	3	381.999,00
I livello - Dirigente di Ricerca	570	-	-	66.320.081,63	-	-	570	25	545	545	545	63.411.306,12
I livello - Dirigente Tecnologo	94	-	-	10.292.145,45	-	-	94	5	89	89	89	9.744.690,91
II livello - I Ricercatore	1309	-	-	110.970.511,81	-	-	1309	39	1270	1270	1270	107.664.285,71
II livello - I Tecnologo	175	-	-	14.214.028,78	-	-	175	2	173	173	173	14.051.582,73
III livello - Ricercatore	3121	3	-	187.660.186,07	-	-	3124	27	3097	3097	3097	186.038.283,06
III livello - Tecnologo	642	-	-	38.498.600,00	-	-	642	4	638	638	638	38.258.733,33
IV livello - Funzionario di Amministrazione	55	-	-	3.016.000,00	-	-	55	-	55	55	55	3.016.000,00
IV livello - Funzionario di Amministrazione	306	-	-	15.319.125,00	-	-	306	-	306	306	306	15.319.125,00
IV livello - Collaboratore Tecnico E.R.	459	-	-	25.166.052,00	-	-	459	32	427	427	427	23.411.556,00
V livello - Collaboratore Tecnico E.R.	305	-	-	15.270.333,33	-	-	305	9	296	296	296	14.819.733,33
VI livello - Collaboratore Tecnico E.R.	904	-	-	40.858.269,72	-	-	904	5	899	899	899	40.632.283,72
V livello - Collaboratore di Amministrazione	156	-	-	7.810.400,00	-	-	156	7	149	149	149	7.459.933,33
VI livello - Collaboratore di Amministrazione	126	-	-	5.694.418,60	-	-	126	1	125	125	125	5.649.224,81
VII livello - Collaboratore di Amministrazione	441	-	-	17.982.815,09	-	-	441	1	440	440	440	17.942.037,74
VI livello - Operatore Tecnico	95	-	-	4.294.174,31	-	-	95	4	91	91	91	4.113.366,97
VII livello - Operatore Tecnico	76	-	-	3.099.317,07	-	-	76	1	75	75	75	3.058.536,59
VIII livello - Operatore Tecnico	139	-	-	5.218.060,00	-	-	139	1	138	138	138	5.180.520,00
VII livello - Operatore di Amministrazione	17	-	-	693.222,22	-	-	17	3	14	14	14	570.888,89
VIII livello - Operatore di Amministrazione	20	-	-	751.000,00	-	-	20	1	19	19	19	713.450,00
	9016	3	82	586.983.075,93			9.101	167	8.934	8.934	8.934	574.909.873,09
				(CPO25 I*)								(CPO25 II*)
Dirigenti	6	-	82	10.852.026,59	-	-	88	-	88	88	88	10.853.220,54
Livelli I-III	5.911	-	-	430.197.379,01	-	-	5.914	102	5.812	5.812	5.812	421.411.037,31
Livelli IV-VIII	3.099	-	-	145.933.670,33	-	-	3.099	65	3.034	3.034	3.034	142.645.615,24

** Comprensivo della quota destinata alle progressioni Art.54 dei livelli IV-VIII

*** Escluse le posizioni relative alla quota destinata alle progressioni Art.54 dei livelli IV-VIII

Situazione al 01/01/2025	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2023	695.990.128,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2019-2021)	951.701.238,71
Rapporto Spesa / Entrate Correnti	61,68%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	586.983.075,93
Rapporto Spesa / Entrate FOE	84,34%

Situazione al 31/12/2025	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2023	695.990.128,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2019-2021)	951.701.238,71
Rapporto Spesa / Entrate Correnti	60,41%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	574.909.873,09
Rapporto Spesa / Entrate FOE	82,60%

Si evidenzia che il computo della spesa è stato elaborato in funzione del costo medio delle retribuzioni effettive del CNR per singoli profili e livelli, maggiorate della quota a titolo di TFR.

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) faccia riferimento, ai fini del calcolo degli indici, alle entrate complessive 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 2023 sono state conteggiate le risorse già attribuite a titolo di Assegnazione Ordinaria FOE per il 2022, incrementate dai finanziamenti aggiuntivi a regime per il personale di cui al DM 802/2020 ed al DM 614/2021, nonché i 60 milioni stanziati con la legge di bilancio 2022.

Riepilogo Parametri con Entrate Correnti e Costo 'Medio CNR' - PFB 2023-2025

ANNO 2023		
PTA 2023-2025 Riepilogo Parametri	INIZIO ANNO	FINE ANNO
	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2023	635.990.128,00	635.990.128,00
Entrate FOE 2022 Aggiuntive (legge 30.12.2021 n. 234 commi 315 e succ.)	60.000.000,00	60.000.000,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2019-2021)	951.701.238,71	951.701.238,71
Rapporto Spesa / Entrate Correnti in %	56,97%	61,44%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	542.211.781,85	584.744.432,67
Rapporto Spesa / Entrate FOE in %	77,91%	84,02%

ANNO 2024		
PTA 2023-2025 Riepilogo Parametri	INIZIO ANNO	FINE ANNO
	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2023	635.990.128,00	635.990.128,00
Entrate FOE 2022 Aggiuntive (legge 30.12.2021 n. 234 commi 315 e succ.)	60.000.000,00	60.000.000,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2019-2021)	951.701.238,71	951.701.238,71
Rapporto Spesa / Entrate Correnti in %	62,40%	61,68%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	593.855.483,61	586.983.075,96
Rapporto Spesa / Entrate FOE in %	85,33%	84,34%

ANNO 2025		
PTA 2023-2025 Riepilogo Parametri	INIZIO ANNO	FINE ANNO
	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio	Metodo Costo Medio CNR Ipotesi Entrate da Bilancio
Entrate FOE 2023	635.990.128,00	635.990.128,00
Entrate FOE 2022 Aggiuntive (legge 30.12.2021 n. 234 commi 315 e succ.)	60.000.000,00	60.000.000,00
Media Entrate Correnti Triennio Prec. (2019-2021)	951.701.238,71	951.701.238,71
Rapporto Spesa / Entrate Correnti in %	61,68%	60,41%
Spesa del personale su Anno di Riferimento	586.983.075,93	574.909.873,09
Rapporto Spesa / Entrate FOE in %	84,34%	82,60%

E' altresì importante specificare che il parametro utilizzato per l'elaborazione del costo medio secondo la metodologia prevista nella nota congiunta DFP/IGOP del 13 dicembre 2017 non include tutte le spese di personale (tra le spese più rilevanti in termini quantitativi restano esclusi i buoni pasto ed i benefici assistenziali). Di dette spese deve comunque tenersi conto ai fini della valutazione della sostenibilità complessiva unitamente alle ulteriori spese di funzionamento dell'Ente.

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

Come noto, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza si articola in 6 Missioni, ossia aree tematiche principali su cui intervenire, individuate in piena coerenza con i 6 pilastri del Next Generation EU. Le Missioni si articolano in Componenti, aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme:

1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo
2. Rivoluzione verde e transizione ecologica
3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile
4. Istruzione e ricerca
5. Inclusione e coesione
6. Salute

La Missione 4 – Istruzione e ricerca mira a rafforzare le condizioni per lo sviluppo di una economia ad alta intensità di conoscenza, di competitività e di resilienza, partendo dal riconoscimento delle criticità del nostro sistema di istruzione, formazione e ricerca.

All'interno della Missione 4, la Componente 2 "Dalla Ricerca all'Impresa" si pone come obiettivi generali quelli di rafforzare la ricerca e favorire la diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese, sostenere i processi per l'innovazione e il trasferimento tecnologico, potenziare le infrastrutture di ricerca, il capitale e le competenze di supporto all'innovazione.

All'interno della Missione 4 – Componente 2:

- l'investimento 1.3 *Partenariati allargati estesi a Università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base*, mira a finanziare fino a un massimo di 15 programmi di ricerca e innovazione, realizzati da partenariati allargati a Università, centri di ricerca e imprese. I programmi verranno selezionati sulla base della rispondenza a tre criteri: i) adesione agli obiettivi e alle priorità del PNR, ii) livello di TRL e di SRL (Society Readiness Level) e iii) coerenza con i programmi europei (come, ad esempio, il programma KIC promosso dall'EIT);
- l'investimento 1.4 *Potenziamento strutture di ricerca e creazione di "campioni nazionali di R&S" su alcune Key Enabling Technologies* mira al finanziamento della creazione di centri di ricerca nazionali, selezionati con procedure competitive, che siano in grado di raggiungere, attraverso la collaborazione di Università, centri di ricerca e imprese, una soglia critica di capacità di ricerca e innovazione;
- l'investimento 1.5 *Creazione e rafforzamento di "ecosistemi dell'innovazione", costruzione di "leader territoriali di R&S"* mira a finanziare la nascita di campioni territoriali di ricerca e sviluppo che contengano i seguenti elementi:
 - a) attività innovative di formazione in sinergia tra università e settore privato mirata alla riduzione del *mismatch* tra competenze acquisite durante gli studi universitari e quelle richieste dalle aziende;
 - b) svolgimento di attività di ricerca in collaborazione con università e piccole e medie imprese del territorio;

- c) supporto per startup;
- d) coinvolgimento della comunità locale su temi di sostenibilità e innovazione.
- l'investimento 3.1 *Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e di innovazione*, mira a facilitare l'osmosi tra la conoscenza scientifica generata in infrastrutture di ricerca di alta qualità e il settore economico, favorendo l'innovazione. A tale scopo la misura, implementata dal MUR, sostiene la creazione di infrastrutture di ricerca e innovazione che colleghino il settore industriale con quello accademico.

BANDI PNRR MUR MISSIONE 4 – COMPONENTE 2

In tale contesto, il Ministero dell'Università e Ricerca (MUR) ha pubblicato:

- l'Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per il Potenziamento di strutture di ricerca e creazione di "campioni nazionali" di R&S su alcune Key Enabling Technologies (Decreto Direttoriale n. 3138 del 16 dicembre 2021);
- l'Avviso pubblico per la presentazione di Proposte progettuali per il "Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca" (Decreto Direttoriale n. 3264 del 28 dicembre 2021);
- l'Avviso pubblico per la concessione di finanziamenti destinati alla realizzazione o ammodernamento di Infrastrutture tecnologiche di innovazione (Decreto Direttoriale n. 3265 del 28 dicembre 2021);
- l'Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per la creazione e il rafforzamento di Ecosistemi dell'innovazione da finanziare nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Decreto Direttoriale n. 3277 del 30 dicembre 2021);
- l'Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per la creazione di "Partenariati estesi alle università, ai centri di ricerca, alle aziende per il finanziamento di progetti di ricerca di base" (Decreto Direttoriale n. 341 del 15 marzo 2022).

PARTECIPAZIONE CNR AL PNRR MUR MISSIONE 4 – COMPONENTE 2

In risposta ai suddetti Avvisi il CNR ha presentato le relative proposte progettuali che hanno portato all'approvazione delle seguenti progettualità:

INTERVENTO	PROGETTO
CENTRI NAZIONALI (CN)	National Centre for HPC, Big Data and Quantum Computing
	National Research Centre for Agricultural Technologies (Agritech)
	National Center for Gene Therapy and Drugs based on RNA Technology
	Sustainable Mobility Center (Centro Nazionale per la Mobilità Sostenibile – CNMS)
	National Biodiversity Future Center – NBFC
ECOSISTEMI INNOVAZIONE (EI)	RAISE (Robotics and AI for Socio-economic Empowerment)
	Interconnected Nord-Est Innovation Ecosystem (iNEST)
	THE - Tuscany Health Ecosystem
	e.INS Ecosystem of Innovation for Next Generation Sardinia
	ECOSYSTEM FOR SUSTAINABLE TRANSITION IN EMILIA-ROMAGNA
	Rome Technopole
	SiciliAn MicronanOTech Research And Innovation Center "SAMOTHRACE"
	Tech4You - Technologies for climate change adaptation and quality of life improvement
	Innovation, digitalisation and sustainability for the diffused economy in Central Italy

INTERVENTO	PROGETTO
PARTENARIATI ESTESI (PE)	Future Artificial Intelligence Research (hereafter FAIR)
	NEST - Network 4 Energy Sustainable Transition
	National Quantum Science and Technology Institute (NQSTI)
	CHANGES
	SEcurity and Rights in the CyberSpace (SERICS)
	Age-It
	ON Foods - Research and innovation network on food and nutrition Sustainability, Safety and Security – Working ON Foods
	3A-ITALY
	One Health Basic and Translational Research Actions addressing Unmet Needs on Emerging Infectious Diseases
	RESearch and innovation on future Telecommunications systems and networks, to make Italy more smART
INFRASTRUTTURE DI RICERCA (IR)	FOSSR
	H2IOSC
	SoBigData.it
	BBMRI.IT
	EBRAINS-Italy
	ELIXIR x NextGeneIT
	ITACA.SB
	SEE LIFE
	<u>iENTRANCE@ENL</u>
	i-PHOQS
	ITINERIS
	ITSERR
	NEFERTARI
	NFFA-DI
	SUS-MIRRI.IT
	GEOSCIENCES
	MEET
	IRIS
	EuAPS
EMBRC-UP	
ECCSELLENT	
EMM	
PRP@CERIC	
INFRASTRUTTURE TECNOLOGICHE DI INNOVAZIONE (ITEC)	HPMI
	i-MATT

Si riporta di seguito la partecipazione dell'Ente in risposta ai suddetti Avvisi, con la specifica del ruolo rivestito sia nella presentazione delle relative proposte progettuali sia nell'articolazione dei progetti Hub&Spoke che caratterizzano gli interventi relativi ai Centri Nazionali, agli Ecosistemi dell'Innovazione e ai Partenariati Estesi.

Ruolo CNR proposte progettuali

CENTRI NAZIONALI (CN)		ECOSISTEMI INNOVAZIONE (EI)		PARTENARIATI ESTESI (PE)		INFRASTRUTTURE RICERCA (IR)		INFRASTRUTTURE INNOVAZIONE (II)	
Coord.	Partner	Coord.	Partner	Coord.	Partner	Coord.	Partner	Coord.	Partner
1	4	0	10	1	9	14	9	2	0

Ruolo CNR progetti Hub&Spoke

INTERVENTO	SPOKE CNR	AFFILIATI CNR
CENTRI NAZIONALI (CN)	9	23
ECOSISTEMI INNOVAZIONE (EI)	6	23
PARTENARIATI ESTESI (PE)	16	40
TOTALE	31	86

In considerazione del ruolo di primo piano assunto dal CNR nell'ambito dell'attuazione dei progetti PNRR, sono in fase di programmazione numerosi bandi di concorso che porteranno all'assunzione con contratti a tempo determinato di personale altamente qualificato per supportare la realizzazione delle attività progettuali a valere sui relativi finanziamenti.

Sulla base dei dati ad oggi disponibili come comunicati dalle strutture della rete scientifica, si stima un numero complessivo di circa 890 posizioni, suddivise per profilo e livello sulla base della sottostante tabella:

STIMA DELLA PROGRAMMAZIONE PNRR		
Progettualità	PROFILO	TOTALE POSIZIONI
47 (di 49)	DR	3
	PR	2
	Ric	537
	DT	17
	PT	17
	Tec	240
	CTER	75
TOTALI COMPLESSIVI		891

Tale stima che copre un totale di 47 progettualità rispetto alle 49 ad oggi approvate verrà costantemente aggiornata anche in relazione a possibili rimodulazioni finanziarie dovute alla necessità di copertura di altre tipologie di spesa i cui importi potrebbero variare per effetto della crisi internazionale.

In sede di aggiornamento si terrà, inoltre, conto delle ulteriori progettualità correlate all'attuazione del PNRR, le cui procedure sono in corso di valutazione.

Le posizioni complessive includono la specifica figura dei Manager delle Infrastrutture di Ricerca (IR) e delle Infrastrutture tecnologiche di innovazione (ITEC), per le quali sarà previsto l'iter di cui all'art.

20, comma 3, del D.Lgs. 127/2003 preceduto dalla pubblicazione di Avvisi per manifestazione di Interesse sul Portale del CNR.

Si evidenzia, infine, che a partire dal 2023 verranno applicate le nuove linee guida per il reclutamento a tempo determinato di cui alla delibera n. 331 dell'8 novembre 2022.