

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ENEA 2025-2027

Sommario

INTRODUZIONE.....	4
CONTESTO NORMATIVO E GIURISPRUDENZIALE.....	4
METODOLOGIA APPLICATA	5
Valutazione della possibilità di procedere ad assunzioni di personale	5
Rilevazione dei fabbisogni di personale	6
Definizione fabbisogno di personale	6
Restituzione.....	6
Rimodulazione della dotazione organica.....	6
STATO ATTUALE DEL PERSONALE E CAPACITÀ ASSUNZIONALI	6
Assetti organizzativi	6
Dotazione organica e personale	7
CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	10
Contesto interno	10
PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027	12
Limite assunzionale nel triennio.....	12
Fabbisogni effettivi di personale nel triennio.....	15
Personale con contratto a tempo indeterminato	15
Acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato	16
Valorizzazione del personale con profilo di Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/Tecnologa	17
Valorizzazione del personale tecnico-amministrativo	19
Categorie protette	20
Dirigenti.....	20
Sintesi degli interventi.....	23
Lavoratori flessibili	23
Personale con contratto a tempo determinato	24

Assegni e Contratti di Ricerca.....	24
Borse di studio	24
Mobilità.....	25
Trattenimento in servizio.....	25
Riammissione in servizio	25
IMPATTO ECONOMICO E DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA	26
APPENDICE	30
INDICE DELLE TABELLE.....	30

INTRODUZIONE

Il presente documento costituisce il Piano Triennale dei Fabbisogni (di seguito PTFP) per il triennio 2025- 2027 ed è definito in coerenza con gli obiettivi del Piano Triennale di Attività (PTA) di cui costituisce un allegato. Esso tiene conto dei vincoli del quadro normativo vigente, del *turnover* derivante dalle cessazioni e delle risorse finanziarie dell'ENEA.

L'obiettivo è dotare l'ENEA di uno strumento di programmazione delle risorse, capace di supportare il raggiungimento degli obiettivi e garantire la tenuta dei servizi nel lungo periodo, in ottemperanza ai vincoli di finanza pubblica e del complesso delle norme che disciplinano la spesa del personale.

Il PTFP verrà aggiornato annualmente e potrà essere rimodulato alla luce di eventuali esigenze sopravvenute.

CONTESTO NORMATIVO E GIURISPRUDENZIALE

La predisposizione di questo documento tiene conto della normativa vigente in materia, così come innovata dalle disposizioni introdotte dal Decreto legislativo n. 218/2016 "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'art. 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124" e tenendo conto di quanto disposto dal Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 "Modifiche e integrazioni al Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165... in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

In particolare, il Decreto legislativo n. 218/2016 ha previsto che gli Enti Pubblici di Ricerca (di seguito EPR), nell'adozione del PTA, determinino la consistenza e le variazioni dell'organico definendo la programmazione per il reclutamento del personale, tenendo conto dei limiti derivanti dalla legislazione vigente in materia di spesa per il personale.

Negli EPR la possibilità di assunzione è considerata sostenibile qualora il rapporto tra le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento e la media delle entrate correnti dell'Ente, come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio, non superi l'80 per cento o 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 personale con contratto a tempo determinato la cui copertura sia stata assicurata da finanziamenti esterni di soggetti pubblici o privati.

Il presente piano tiene, inoltre, conto delle novità introdotte dall'art. 1, comma 826 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (di seguito Legge di Bilancio 2025), del Decreto-Legge n. 25 del 14 marzo 2025, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in pari data, 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.

In tale ambito, si tiene conto anche degli indirizzi applicativi contenuti nelle Circolari MEF-RGS nn. 8 e 12 rispettivamente del 7 e 22 aprile 2025, le quali, in attuazione della Legge di bilancio 2025, forniscono indicazioni operative in materia di programmazione del fabbisogno, limiti al *turn over*, versamento delle economie di spesa e monitoraggio degli andamenti della spesa per il personale

nonché ulteriori indicazioni sul contenimento della spesa.

METODOLOGIA APPLICATA

I recenti PTFP ENEA sono stati sviluppati attraverso un approccio metodologico coerente con le disposizioni normative e sono risultati funzionali ad integrare la programmazione delle risorse umane con la pianificazione triennale degli obiettivi definiti nei rispettivi PTA. In particolare, l’approccio alla definizione del fabbisogno ha tenuto conto sia della sostenibilità finanziaria, dei limiti assunzionali e dei tetti di spesa a normativa vigente, sia dell’analisi per l’individuazione delle specifiche esigenze quantitative e qualitative di figure professionali atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi dell’ENEA.

Nel PTFP ENEA 2025-2027 l’individuazione dei profili/livelli nella distribuzione dei fabbisogni di personale continua ad essere definita attraverso le declaratorie riportate nell’allegato 1 del Decreto del Presidente della Repubblica 12 febbraio 1991, n. 171 “Recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall’accordo per il triennio 1988-1990 concernente il personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione di cui all’art. 9 della Legge 9 maggio 1989, n. 168”.

Valutazione della possibilità di procedere ad assunzioni di personale

Si evidenzia che ENEA può procedere all’assunzione di personale con oneri a carico del proprio Bilancio in quanto, alla data del 31 dicembre 2023, il rapporto tra le spese di personale risultanti dall’ultimo Rendiconto generale approvato e la media delle entrate annue correnti accertate nel triennio precedente risulta pari al 61,73%, ampiamente inferiore al limite dell’80% (cfr. *Tabella 1*), previsto nei criteri fissati dall’art. 9, comma 6, lettera b) del Decreto legislativo n. 218/2016 come novellato dall’art. 1, comma 826 della Legge di Bilancio 2025.

Tabella 1 - Valutazione della possibilità assunzionale (indicatore di spesa potenziale massima) - valori espressi in euro

Anno	Entrate annue correnti accertate	Media entrate nel triennio	Spese di personale ultimo Rendiconto generale per l'esercizio finanziario 2023	Indicatore %
<i>a</i>	<i>b</i>	$c = \sum b / 3$	<i>d</i>	$e = d/c$
2021	280.896.605	295.398.149	182.336.000	61,73%
2022	276.054.481			
2023	329.243.361			

Fonte: Conti consuntivi e Rendiconto generale ENEA per gli esercizi finanziari 2021, 2022 e 2023

Rilevazione dei fabbisogni di personale

È stata effettuata una analisi dei fabbisogni di risorse umane per ciascuna Struttura organizzativa di primo livello attraverso le informazioni elaborate a partire dalle cessazioni effettive e prospettiche di ciascuna struttura nel triennio di riferimento per una analisi quantitativa e qualitativa nonché collegate alle attività che ENEA dovrà assicurare nel triennio.

Definizione fabbisogno di personale

È stato definito il fabbisogno triennale di personale attraverso un raccordo tra la capacità assunzionale, il turnover, le potenziali sofferenze organizzative e i limiti finanziari e normativi.

Restituzione

Al termine della definizione del fabbisogno di personale saranno effettuati dei colloqui informali con i/le Direttori/Direttrici e Responsabili delle Strutture apicali dell'ENEA, al fine di condividere le decisioni assunte, fornire i primi elementi di dettaglio della pianificazione ipotizzata, iniziando così, fin da subito, a programmare ed orientare le attività necessarie per dare piena attuazione al presente PTFP.

Rimodulazione della dotazione organica

In coerenza con quanto previsto dalle *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche* (di seguito *Linee di indirizzo*), previste dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - dell'8 maggio 2018 e rispettando i contenuti dell'art. 2, comma 10-bis del Decreto-legge n. 95/2012 nonché l'indicatore del limite massimo alle spese del personale ex art. 9, comma 2, del Decreto legislativo n. 218/2016 per come modificato dall'articolo 1, comma 826 della Legge di bilancio 2025, si è, infine, proceduto alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati.

Tale rimodulazione costituirà il riferimento per l'applicazione di norme di Legge (ad esempio, art. 19, commi 5, 6 e 6-quater, del Decreto legislativo n. 165/2001) e contrattuali (ad esempio, art. 42, comma 3, del CCNL EPR 1994-1997, l.b.e. e art. 5, comma 1, del CCNL EPR 2006-2009, l.b.e. 2006-2007) che espressamente fanno riferimento ai valori numerici indicati nella dotazione organica.

Inoltre, si è tenuto conto delle puntuali indicazioni promananti dalla Circolare MEF-RGS n. 8 sopra richiamata.

Quanto definito attraverso i passaggi metodologici sopra delineati viene, in ultimo, descritto dettagliatamente nei successivi capitoli.

STATO ATTUALE DEL PERSONALE E CAPACITÀ ASSUNZIONALI

Assetti organizzativi

Nel presente documento viene riportata l'articolazione delle strutture organizzative a cui si farà successivamente riferimento, rimandando allo specifico capitolo del PIAO per una sua più dettagliata descrizione.

L'assetto organizzativo dell'ENEA è composto da:

- a) *Dipartimenti*, di natura dirigenziale di secondo livello, che assicurano l'esercizio di funzioni e attività coincidenti con le linee programmatiche prioritarie dell'ENEA;
- b) *Direzioni tecniche*, di natura dirigenziale di secondo livello, destinate ad assicurare le funzioni sul piano tecnico nel cogliere e sostenere le iniziative di finanziamento;
- c) *Direzioni amministrativo gestionali*, di natura dirigenziale di secondo livello, destinate a svolgere le funzioni e le attività di interesse generale comuni all'organizzazione dell'Agenzia, secondo un'aggregazione omogenea di attività;
- d) *Strutture tecniche non dirigenziali*, preposte all'attuazione di specifiche missioni;
- e) *Strutture amministrative non dirigenziali*, che assicurano il supporto agli organi dell'Agenzia e la promozione e diffusione delle conoscenze scientifiche e tecnologiche.

Dotazione organica e personale

La Tabella 2 mostra la distribuzione del personale risultante in servizio al 31 dicembre 2024 e il quadro della dotazione organica sintetizzata nel Decreto interministeriale MISE, MATTM e MEF del 29 settembre 2017, a suo tempo già dettagliata con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 gennaio 2013, affiancata dalle rimodulazioni effettuate negli ultimi due PTFP.

Tabella 2 - Dotazione organica e personale in servizio al 31.12.2024

PROFILO PROFESSIONALE LIVELLO	Dotazione organica DPCM 22.1.2013 e Decreto interminist. MISE-MATTM-MEF 29.9.2017 e DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022, n. 36 art. 24 c. 2 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79 (Istituzione figura del Direttore Generale)	Dotazione organica rimodulata PTFP 2023-2025	Dotazione organica rimodulata PTFP 2024- 2026	Organico al 31.12.2024
Dirigenti I fascia	1	-	1	1
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato	28	28	28	1
Dirigenti II fascia a tempo determinato				11
Totale personale dirigente ¹	29	28	29	13

Dirigente di ricerca	I	303	136	150	144
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	495	385	610	509
Ricercatore/ Ricercatrice	III	600	1.006	831	483
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		1.398	1.527	1.591	1.136
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	45	32	35	33
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	80	124	155	103
Tecnologo/Tecnologa	III	139	351	254	169
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		264	507	444	305
Ricercatore/Ricercatrice Enea	III	1	-	-	-
Tecnologo/Tecnologa Enea	II	21	-	-	-
	III	69	2	2	2

¹ Per il dettaglio del personale dirigente si rinvia al successivo capitolo ad esso dedicato.

TOTALE PERSONALE RUOLO AD ESAURIMENTO ASSIMILABILE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		91	2	2	2
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		1.753	2.036	2.037	1.443
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	IV	27	27	18	18
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	8	32	29	16
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE		35	59	47	34
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	520	325	310	310
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	122	141	122	122
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	194	255	270	119
TOTALE COLLABORATORI TECNICI/COLLABORATRICI TECNICHE		836	721	702	551
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V	30	51	40	40
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI	48	56	30	30
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	16	89	108	53
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE		94	196	178	123
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	43	22	19	19
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII	10	7	7	6
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	9	11	10	4
TOTALE OPERATORI TECNICI/OPERATRICI TECNICHE		62	40	36	29
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	9	11	11	11
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	20	14	14	7
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE		29	25	25	18
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne Enea	IV	6	-	-	-
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica Enea	V	23	3	2	2
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	V	35	6	4	4
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	VI	2	-	-	-
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		66	9	6	6
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		1.122	1.050	994	761
Totale personale non dirigente		2.875	3.086	3.031	2.204
TOTALE GENERALE		2.904	3.114	3.060	2.217

Nella successiva Tabella 3, si riportano le assunzioni previste nei precedenti PTFP, i cui bandi sono già stati emessi nel corso del 2024 e che verranno formalizzate entro il 31 dicembre 2025.

Tabella 3 – Assunzioni previste nel 2025 per procedure selettive già autorizzate ed emanate entro il 31.12.2024.

PROFILO PROFESSIONALE		LIVELLO	Assunzioni previste nei precedenti PTFP che saranno formalizzate entro il 2025
Dirigenti I fascia			-
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato			-
Dirigenti II fascia a tempo determinato			-
Totale personale dirigente			-
Ricercatore/ Ricercatrice		III	98
Tecnologo/Tecnologa		III	34
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE			132
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne		V	9
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica		VI	63
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne		VII	41
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica		VIII	-
Operatore/Operatrice di Amm.ne		VIII	-
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO			113
Totale personale non dirigente			245
TOTALE GENERALE			245

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Contesto interno

A far data dal 1° gennaio 2025, in applicazione della Legge 30 dicembre 2024, n. 207 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027, è stato soppresso l'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro in presenza del requisito dell'anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento anticipato, di cui alla Delibera n. 61/2018/CA del 24 luglio 2018.

La citata Legge n. 207, sempre con decorrenza 1° gennaio 2025, prevede che, per i/le lavoratori/lavoratrici dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i limiti ordinamentali per la cessazione dal servizio sono elevati al requisito anagrafico per il raggiungimento della pensione di vecchiaia (ad oggi 67 anni di età).

Restano confermate le disposizioni in tema di accesso al pensionamento anticipato per dimissioni volontarie di cui all'art. 1, comma 157 della Legge 30 dicembre 2023, n. 213 relative alla misura del trattamento di quiescenza nonché l'art. 3, comma 2 del Decreto legislativo n. 79/97, convertito in Legge n. 140/97 e successive modificazioni in tema di erogazione del Trattamento di Fine Rapporto/Servizio.

Premesso quanto sopra, l'indagine del contesto strategico ed organizzativo si è concretizzata in un'analisi quali/quantitativa delle cessazioni effettive e prospettiche, alla data di redazione del presente documento, al fine di rilevare la potenziale sussistenza di limiti funzionali delle strutture in caso di mancato reintegro di personale in uscita.

Per ciascun anno del triennio di riferimento del PTFP le cessazioni sono state osservate sia sotto il profilo quantitativo, ossia in termini di consistenza numerica, sia qualitativo, ossia in termini di differenti tipologie di inquadramento professionale e di relativa riconduzione a più ampie "aree professionali", prendendo in particolare a riferimento le sole cessazioni "certe", ossia quelle rientranti nella fattispecie di collocamento a riposo (raggiungimento dei limiti di età) oppure le dimissioni volontarie per le quali alla medesima data è stato disposto un atto da parte dell'Amministrazione.

Per completezza di informazione si precisa che oltre ad aggiornare le cessazioni avvenute e stimate fino al 2027, si è tenuto conto anche della scadenza prevista degli incarichi di funzione dirigenziale attualmente in essere.

La successiva Tabella 4 illustra la distribuzione delle cessazioni di personale nel prossimo triennio (n. 213 unità complessive), per profilo professionale e livello.

Tabella 4 - Cessazioni nel triennio per profilo professionale e livello.

PROFILO PROFESSIONALE	LIVELLO	Cessazioni stimate 2025	Cessazioni stimate 2026	Cessazioni stimate 2027	Totale cessazioni nel triennio	% cessazioni triennio su totale
Dirigenti I fascia		-	1	-	1	0,47%
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		1	1	6	8	3,76%
Dirigenti II fascia a tempo determinato						
Totale personale dirigente		1	2	6	9	4,23%
Dirigente di ricerca	I	25	18	11	54	25,35%
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	9	7	12	28	13,15%
Ricercatore/ Ricercatrice	III	3	4	4	11	5,16%
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		37	29	27	93	43,66%

Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	6	1	6	13	6,10%
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	3	2	4	9	4,23%
Tecnologo/Tecnologa	III	1	-	-	1	0,47%
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		10	3	10	23	10,80%
Ricercatore/Ricercatrice Enea	III	-	-	-	-	0,00%
Tecnologo/Tecnologa Enea	II	-	-	-	-	0,00%
	III	-	-	-	-	0,00%
TOTALE PERSONALE RUOLO AD ESAURIMENTO ASSIMILABILE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		-	-	-	-	0,00%
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		47	32	37	116	54,46%
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	IV	2	1	1	4	1,88%
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	1	-	-	1	0,47%
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE		3	1	1	5	2,35%
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	34	6	26	66	30,99%
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	2	2	1	5	2,35%
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	1	-	-	1	0,47%
TOTALE COLLABORATORI TECNICI/COLLABORATRICI TECNICHE		37	8	27	72	33,80%
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V	1	-	2	3	1,41%
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI	-	-	-	-	0,00%
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	-	-	-	-	0,00%
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE		1	-	2	3	1,41%
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	4	1	-	5	2,35%
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII	-	-	-	-	0,00%
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	-	-	-	-	0,00%
TOTALE OPERATORI TECNICI/OPERATRICI TECNICHE		4	1	-	5	2,35%
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	1	-	-	1	0,47%
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	-	-	-	-	0,00%
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE		1	-	-	1	0,47%
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne Enea	IV	-	-	-	-	0,00%
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica Enea	V	-	-	-	-	0,00%
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	V	1	-	1	2	0,94%
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	VI	-	-	-	-	0,00%
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		1	-	1	2	0,94%
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		47	10	31	88	41,31%
Totale personale non dirigente		94	42	68	204	95,77%
TOTALE GENERALE		95	44	74	213	100,00%

Dall'analisi della tabella, si evince che più della metà del personale che cesserà dal servizio nel triennio di riferimento è inquadrato nei livelli apicali I-III, mentre circa un terzo delle cessazioni interesserà il profilo professionale di Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica.

Alla luce delle disposizioni contenute nell'art. 1, comma 826, della Legge di Bilancio 2025, "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".

L'ENEA ha quantificato la misura di tale riduzione (25%) per l'anno 2026 in euro 1.545.974,46. Tale valore, opportunamente aggiornato in base alle cessazioni effettive che si verificheranno al 31 dicembre 2025, sarà detratto dalla capacità assunzionale prevista, incidendo sulla programmazione del fabbisogno di personale prevista nel PTFP 2026-2028, nonché sarà oggetto di versamento su apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato, così come previsto dall'articolo 1, commi 831-834" Ulteriori disposizioni riguardanti il personale pubblico" della citata Legge di Bilancio 2025.

In coerenza con quanto indicato nella predetta Circolare MEF-RGS n. 8, gli effetti di tale riduzione sulla dotazione organica sono stati evidenziati nella successiva Tabella 18.

PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

Limite assunzionale nel triennio

L'attuale quadro normativo ha modificato significativamente la logica di definizione della capacità assunzionale degli EPR con la principale finalità, prevista dalla stessa norma, di adeguare alcuni processi amministrativi alla specificità degli EPR rispetto alle altre Amministrazioni pubbliche.

Inoltre, occorre ribadire come l'art. 6 del Decreto legislativo n. 165/2001, così come novellato dall'art. 4 del Decreto legislativo n. 75/2017, ha introdotto elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica a favore di un nuovo strumento flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze che si risolve in un valore finanziario di "spesa potenziale massima" sostenibile, assumendo valenza primaria la coerenza tra PTFP e l'organizzazione degli uffici.

Per quanto riguarda gli EPR, il citato Decreto n. 218/2016 per come modificato dall'articolo 1, comma 826 della Legge di bilancio 2025, apporta ulteriori significative semplificazioni alle procedure di assunzione, consentendo agli EPR, dall'entrata in vigore del Decreto stesso, di poter procedere al reclutamento di personale a tempo indeterminato, in coerenza con il proprio PTA e, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, fissando come spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'IRAP, una soglia definita percentualmente in rapporto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre conti consuntivi approvati (80%).

Di seguito si riportano gli elementi che consentono di determinare la capacità assunzionale nel triennio di riferimento.

La Tabella 5 riporta la determinazione del totale dei costi "a regime" dei livelli risultanti dal Conto Annuale 2021, tenendo conto:

- della percentuale di incremento del 5,78 per cento, prevista a regime per il predetto triennio, al monte salari 2021 (calcolato sulla base delle unità di personale e della retribuzione annua media come risultanti dal Conto Annuale 2021), maggiorato degli oneri riflessi e rivalutato nella misura del 3,78 per cento per il triennio contrattuale 2019-2021;
- degli stanziamenti delle risorse per i rinnovi contrattuali, previsti dalla Legge di Bilancio 2025², che determineranno un aumento delle retribuzioni dell'1,8% per ciascuno degli anni del triennio 2025-2027 (cumulativi al 5,4%) comprensivi dell'Irap e degli oneri riflessi.

² La previsione degli incrementi contrattuali del 1,8% annuo per il triennio 2025-2027 è disciplinata dall'articolo 1, commi da 128 a 131 della Legge di Bilancio 2025, che autorizza gli stanziamenti per il rinnovo dei contratti del pubblico impiego.

Tabella 5 - Costi medi annui "a regime", dei livelli retributivi ENEA comprensivi dei costi contrattuali e degli oneri riflessi (valori espressi in euro)

PROFILO PROFESSIONALE LIVELLO	VALORI DA CONTO ANNUALE 2021 ³		COSTO MEDIO MENSILITA'	COSTO MEDIO ANNUO CALCOLATO	COSTO MEDIO ANNUO CON ONERI 34 %	COSTO MEDIO ANNUO RIVALUTATO (CCNL 2019-2021)	COSTO MEDIO ANNUO RIVALUTATO (CCNL 2022-2024)	COSTO MEDIO ANNUO RIVALUTATO (CCNL 2025-2027)
	TOTALE COSTO	MENSILITA'						
	a	b	c=a/b	d=c*12	e=d*1,34	f=(e*1,0378)	g=(f*1,0578)	h=f*1,054
DIRIGENTE I FASCIA	150.848,00	10,00	15.084,80	181.017,60	242.563,58	251.732,48	266.282,62	280.661,88
DIRIGENTE II FASCIA TD e TI	855.530,00	92,00	9.299,24	111.590,87	149.531,77	155.184,07	164.153,71	173.018,01
IV LIVELLO	17.291.226,00	4.807,88	3.596,43	43.157,22	57.830,67	60.016,67	63.485,63	66.913,85
V LIVELLO	7.230.167,00	2.374,47	3.044,96	36.539,52	48.962,96	50.813,76	53.750,80	56.653,34
VI LIVELLO	7.000.362,00	2.624,85	2.666,96	32.003,48	42.884,66	44.505,70	47.078,13	49.620,35
VII LIVELLO	1.130.771,00	461,90	2.448,09	29.377,03	39.365,22	40.853,23	43.214,55	45.548,14
VIII LIVELLO	429.368,00	188,90	2.272,99	27.275,89	36.549,69	37.931,27	40.123,70	42.290,38
DIRIGENTE DI RICERCA	6.442.949,00	1.006,67	6.400,26	76.803,11	102.916,17	106.806,40	112.979,81	119.080,72
PRIMO RICERCATORE	15.352.134,00	3.044,90	5.041,92	60.503,01	81.074,03	84.138,63	89.001,84	93.807,94
RICERCATORE	34.225.493,00	9.726,37	3.518,84	42.226,02	56.582,87	58.721,70	62.115,81	65.470,06
DIRIGENTE TECNOLOGO	1.126.800,00	181,00	6.225,41	74.704,97	100.104,66	103.888,62	109.893,38	115.827,62
PRIMO TECNOLOGO	2.728.498,00	552,40	4.939,35	59.272,22	79.424,77	82.427,03	87.191,31	91.899,64
TECNOLOGO	8.245.289,00	2.209,37	3.731,96	44.783,57	60.009,98	62.278,36	65.878,05	69.435,46

Fonte: Conto Annuale ENEA 2021

Nella sottostante Tabella 6, vengono determinati i costi medi annui totali "a regime".

³ Per i Dirigenti i dati inseriti si riferiscono al Conto Annuale 2023 stante l'assenza di rilevazioni omogenee e confrontabili per l'anno 2021.

Tabella 6 - Costi medi annui totali "a regime", comprensivi dell'accantonamento TFS/TFR (valori espressi in euro)

PROFILO PROFESSIONALE LIVELLO	TOTALE COSTO ANNUO	QUOTA MEDIA ACC TFS-TFR	COSTO MEDIO ANNUO RIVALUTATO (CCNL 2019-2021)	COSTO MEDIO ANNUO RIVALUTATO (CCNL 2022-2024)	COSTO MEDIO ANNUO RIVALUTATO (CCNL 2025-2027)	COSTO MEDIO ANNUO TOTALE "A REGIME"
	i	j	$k=(j*1,0378)$	$l=(k*1,0578)$	$m=l*1,054$	$n=i+m$
DIRIGENTE I FASCIA	280.661,88	14.430,57	14.976,05	15.841,67	16.697,12	297.359,00
DIRIGENTE II FASCIA TD e TI	173.018,01	7.654,01	7.943,33	8.402,45	8.856,18	181.874,19
IV LIVELLO	66.913,85	2.379,20	2.469,13	2.611,85	2.752,89	69.666,74
V LIVELLO	56.653,34	1.974,82	2.049,47	2.167,93	2.285,00	58.938,34
VI LIVELLO	49.620,35	1.736,60	1.802,24	1.906,41	2.009,36	51.629,71
VII LIVELLO	45.548,14	1.597,08	1.657,45	1.753,25	1.847,93	47.396,07
VIII LIVELLO	42.290,38	1.501,40	1.558,15	1.648,21	1.737,21	44.027,59
DIRIGENTE DI RICERCA	119.080,72	4.581,56	4.754,74	5.029,56	5.301,16	124.381,88
PRIMO RICERCATORE	93.807,94	3.844,83	3.990,16	4.220,79	4.448,71	98.256,65
RICERCATORE	65.470,06	2.635,61	2.735,24	2.893,34	3.049,58	68.519,64
DIRIGENTE TECNOLOGO	115.827,62	4.508,71	4.679,14	4.949,59	5.216,87	121.044,49
PRIMO TECNOLOGO	91.899,64	3.610,33	3.746,80	3.963,37	4.177,39	96.077,03
TECNOLOGO	69.435,46	2.631,03	2.730,48	2.888,30	3.044,27	72.479,73

Premesso quanto sopra si è provveduto a determinare il limite della numerosità assunzionale 2025-2027 utilizzando il costo medio annuo "a regime" del Dirigente di Ricerca (cfr. Tabella 7).

Tabella 7 - Limite della numerosità assunzionale triennio 2025-2027.

Anno	Entrate correnti accertate nell'anno	Media entrate nel triennio	Spese di personale ultimo Rendiconto generale per l'esercizio finanziario 2023	Indicatore %	% applicabile	Budget assunzionale	Costo medio "a regime" Dirigente Ricerca	Limite numerosità assunzionale
a	b	$c = \sum b / 3$	d	$e = d/c$	$f = 80\% - e$	$g = c * f$	h	$i = g/h$
2021	280.896.605	295.398.149	182.336.000	61,73%	18,27%	53.969.242	124.382	433
2022	276.054.481							
2023	329.243.361							

Fonte: Conti consuntivi e Rendiconto generale ENEA per gli esercizi finanziari 2021, 2022 e 2023

Successivamente, in previsione dell'assunzione o del rinnovo/sostituzione degli attuali incarichi dirigenziali (n. 9 posizioni dirigenziali nel triennio), in un'ottica di massima prudenza si è proceduto a rideterminare il limite della numerosità assunzionale, riducendo dal budget predeterminato i costi destinati alla dirigenza.

Le risultanze sono evidenziate nella successiva Tabella 8.

Tabella 8 - Limite assunzionale rimodulato nel triennio 2025-2027.

Dirigenti		Costo medio Dirigente I Fascia	Costo medio Dirigente II Fascia	Costo Totale Dirigenti	Budget assunzionale	Budget Assunzionale residuo	Costo medio "a regime" Dirigente di Ricerca	Limite numerosità assunzionale no Dirigenti	Limite numerosità assunzionale
I FASCIA	II FASCIA								
<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>	$e=a*c+b*d$	<i>f</i>	$g=f-e$	<i>h</i>	$i=g/h$	$j=a+b+i$
1	8	297.359	181.875	1.752.359	53.969.242	52.216.883	124.382	419	428

Premesso quanto sopra, il limite assunzionale massimo sarà pari a 428 unità complessive di cui 9 dirigenti e 419 non dirigenti.

Fabbisogni effettivi di personale nel triennio

Al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi, vengono di seguito sintetizzati i principali criteri seguiti nel processo decisionale relativo alla definizione dei fabbisogni effettivi di personale previsti nel triennio:

- ❖ Appropriato presidio nelle principali attività strategiche dell'ENEA.
- ❖ Rafforzamento delle capacità tecnico scientifiche attraverso un bilanciato ricorso tra reclutamento esterno e opportunità di sviluppo professionale interno.
- ❖ Mantenimento del necessario livello di risorse umane destinato ai settori di attività da rendicontare.
- ❖ Riduzione delle carenze di personale tecnico e amministrativo con l'ingresso stabile di nuove professionalità indispensabili per il supporto delle attività di ricerca.
- ❖ Bilanciamento tra un auspicato ringiovanimento del personale e la legittima aspettativa di opportunità di sviluppo professionale e di carriera per coloro che si siano distinti nell'attività tecnico scientifica, mediante tutte le procedure previste dalle norme contrattuali.
- ❖ Utilizzo della mobilità per cogliere opportunità di eccellenza nel campo tecnico scientifico e di supporto alle attività di ricerca o di facilitare le occasioni di collaborazioni con altre amministrazioni.

Per mostrare al meglio le effettive esigenze che l'ENEA intende soddisfare, nel corso del triennio, la descrizione dei fabbisogni di personale viene estesa alle diverse tipologie di contratto o di collaborazione presenti in ENEA.

Di seguito vengono illustrate sinteticamente le azioni che saranno intraprese nel triennio.

Personale con contratto a tempo indeterminato

Nel corso del prossimo triennio il personale con contratto a tempo indeterminato sarà interessato da interventi di varia natura che consentiranno di incidere su diversi aspetti quali il *turnover*, lo sviluppo professionale e la mobilità interna tra profilo a parità di livello retributivo.

Di seguito per ogni specifico intervento vengono descritte le principali azioni che saranno avviate a decorrere dal 2025.

Acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato

L'ENEA intende proseguire la politica del personale definita nel precedente PTFP che consentirà di accompagnare la crescita delle proprie attività con un adeguato, sostenibile e progressivo ricambio generazionale del personale attraverso l'acquisizione di nuove risorse umane.

Pertanto, nella definizione dei posti della nuova programmazione si è tenuto conto principalmente dei valori del *turnover* triennale pur con qualche rimodulazione tra le annualità, tenuto conto anche delle novità della Legge di Bilancio 2025.

La sottostante Tabella 9 espone la distribuzione delle assunzioni relative alla nuova programmazione suddivisa per profilo e livello per gli anni 2025-2027 per un totale di 214 posizioni.

Tabella 9 - Assunzioni di nuova attivazione previste nel triennio 2025-2027.

		PTFP 2025-2027 assunzioni per annualità			
PROFILO PROFESSIONALE	LIVELLO	2025	2026	2027	Totale assunzioni nel triennio
Dirigenti I fascia		-	1	-	1
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		1	1	6	8
Dirigenti II fascia a tempo determinato					
Totale personale dirigente		1	2	6	9
Ricercatore/ Ricercatrice	III	55	53	15	123
Tecnologo/Tecnologa	III	15	3	4	22
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		70	56	19	145
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	1	1	2	4
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	7	4	33	44
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	3	-	3	6
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	2	1	1	4
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	1	-	1	2
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		14	6	40	60
Totale personale non dirigente		84	62	59	205
TOTALE GENERALE		85	64	65	214

Per la copertura di posti da Ricercatore/Ricercatrice l'ENEA potrà, come già avvenuto negli anni 2023 e 2024, avvalersi della facoltà prevista dall'art. 20, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 75/2017, e consentita fino al 31 dicembre 2026, attivando specifiche procedure riservate a chi risulterà in possesso dei requisiti ivi descritti.

La consistenza del personale, che al momento ha in essere un contratto flessibile e che possa perfezionare i requisiti citati, è illustrata nella seguente Tabella 10:

Tabella 10 – Assunzioni ex art. 20, commi 1 e 2, del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

		PTFP 2025-2027 Procedure selettive riservate ex art. 20, commi 1 e 2, del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75			
PROFILO PROFESSIONALE LIVELLO		2025	2026	2027	Totale assunzioni nel triennio
Ricercatore/ Ricercatrice	III	10	32	-	42

Resta confermato, per i profili amministrativi, il meccanismo (già stabilito dall'art 4, comma 3-quinquies del Decreto-legge n. 101/2013, convertito dalla Legge n. 125/2013, e ora riportato - a seguito delle modifiche introdotte dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 82/2023 - nell'art. 19 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 487/1984) per il quale il reclutamento delle figure professionali comuni a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 35, comma 4, del Decreto legislativo 165/2001 si svolga mediante concorsi pubblici unici, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento. I concorsi unici sono organizzati dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Valorizzazione del personale con profilo di Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/Tecnologa

Al fine di avere un quadro completo dell'organico relativo al personale, è opportuno riepilogare di seguito le procedure già attivate, o deliberate, nel corso dell'anno 2024 in attuazione di quanto definito nel PTFP 2024/2026.

Con apposite Disposizioni il Presidente ha approvato le graduatorie di merito, definitive e l'elenco delle vincitrici e dei vincitori della procedura selettiva per titoli, per l'attribuzione di 381 posti destinati allo sviluppo professionale del personale inquadrato nei livelli III e II, ai sensi dell'articolo 15, commi 5 e 6 del CCNL EPR 2002-2005.

Con Decreto n. 346 del 23 ottobre 2023 del Ministro dell'Ambiente e Sicurezza Energetica (MASE), rubricato *"Riparto tra ISPRA ed ENEA delle risorse previste dall'art. 19-ter, comma 1, del Decreto Legge 22 giugno 2023, n.75"*, sono state assegnate all'ENEA risorse dedicate allo scorrimento delle graduatorie vigenti relative alle procedure selettive riservate ai *"ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello e di secondo livello per l'accesso, rispettivamente, al secondo livello e al primo livello avviate tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2022"*.

L'art. 20, comma 3-ter del citato Decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, rubricato *"Disposizioni in materia di reclutamento del personale scolastico e acceleratorie dei concorsi PNRR"*, al comma 3-ter, dispone che: *"Al fine di potenziare le attività di ricerca, gli enti pubblici di ricerca di cui all'articolo 1 del Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, possono utilizzare, a valere sulle proprie risorse assunzionali, le procedure selettive riservate a ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello e di secondo livello per l'accesso, rispettivamente, al secondo livello e al primo livello avviate tra il 1° gennaio 2019 e il 1° gennaio 2022"*; pertanto le risorse assunzionali, già previste, nel PTFP 2024-2026, destinate alle procedure ex art. 15 commi 5 e 6 del CCNL EPR 2002-2005, sono state utilizzate per lo scorrimento delle graduatorie della procedura bandita nel 2021.

In data 1° ottobre 2024 con la Determinazione n. 358/DIRGEN si è proceduto allo scorrimento delle

graduatorie della procedura medesima a valere sulle seguenti risorse:

RISORSE UTILIZZATE	Scorrimenti
Art. 19-ter del Decreto-legge 75/2023 e successivo Decreto MASE n. 346/2023 il quale ha ripartito gli importi tra ISPRA ed ENEA	22
Risorse assunzionali PTFP 2024-2026	179
TOTALE SCORRIMENTI 2024	201

Con Determinazione DIRGEN n. 515/2024/DIRGEN del 27 dicembre 2024, è stata autorizzata una nuova procedura selettiva per titoli, espletata ai sensi dell'art. 15, commi 5 e 6, del CCNL EPR 2002-2005 e finalizzata allo sviluppo professionale di Ricercatrici/Ricercatori e Tecnoghe/Tecnologi. Tale procedura selettiva trova copertura sulle risorse finanziarie residue derivanti dal Decreto MASE n. 346/2023 attuativo dell'articolo 19-ter, comma 1, lettera b), e su quelle rese disponibili dalla Legge di stabilità 2024 attraverso il D.P.C.M. 25 giugno 2024, destinata esclusivamente allo sviluppo professionale di Ricercatori/Ricercatrici e Tecnologi/Tecnoghe di ruolo inquadrati al livello III, per l'accesso al livello II, aventi rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in servizio rispettivamente alla data del 17 agosto 2023 e alla data del 1° gennaio 2024.

L'art. 4, comma 7, del Decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in pari data, ha esteso agli EPR non vigilati dal MUR la possibilità di utilizzare le risorse assegnate, ai sensi dell'art. 1, comma 309, della Legge 30 dicembre 2023, n. 213, anche agli esiti delle procedure selettive già svolte. Pertanto, parte delle risorse sono state utilizzate per ulteriori 166 scorrimenti delle graduatorie riferite alla procedura art. 15, commi 5 e 6, bandita nel 2021.

È ragionevole ipotizzare che l'approvazione delle graduatorie finali di merito della nuova procedura selettiva per titoli, espletata ai sensi dell'art. 15, commi 5 e 6, bandita con la citata determinazione DIRGEN n. 515/2024 del 27 dicembre 2024, potrà concludersi entro il corrente anno.

Inoltre, per il triennio 2025-2027 l'ENEA proseguirà con la politica di sviluppo/valorizzazione del personale Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/Tecnologa tramite l'emissione di una nuova procedura di cui all'art. 15 commi 5 e 6, del CCNL EPR 2002-2005 a valere sulle risorse del budget assunzionale definito nel presente PTFP da espletarsi nel corso del 2026.

Nella seguente Tabella 11 si riporta la ripartizione degli interventi, sopra descritti, rientranti nel budget assunzionale 2025-2027.

Tabella 11 - Valorizzazione del personale con profilo di Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/Tecnologa.

PROFILO PROFESSIONALE DI ARRIVO	LIVELLO DI ARRIVO	Procedure selettive ex art. 15 CCNL 2002 - 2005 l.b.e. Stima dei posti da bandire nel 2026
Dirigente di ricerca	I	72
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	62
Ricercatore/Ricercatrice	III	-

TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		134
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	17
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	21
Tecnologo/Tecnologa	III	-
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		38
TOTALE GENERALE		172

Si precisa che, fermo restando il valore complessivo degli interventi relativi alle procedure selettive ex art. 15, in sede di emissione del bando potranno essere effettuate modifiche alla ripartizione dei posti a seguito di una più puntuale distribuzione del personale in servizio alle date di riferimento.

Infine, nel corso del triennio si riattiverà la mobilità volontaria destinata al personale prevista dall'art. 65 del CCNL 1998-2001 I b.e., la cui unica applicazione in ENEA è stata realizzata in concomitanza del passaggio dell'ENEA nel comparto di contrattazione degli EPR.

Valorizzazione del personale tecnico-amministrativo

L'ENEA intende proseguire nel corso del triennio 2025-2027, a dare piena attuazione a tutti gli istituti normativi e contrattuali destinati a valorizzare il personale tecnico-amministrativo dell'ENEA sia in termini di progressioni di carriera sia di assegnazione di un diverso profilo, a parità di livello, qualora in possesso dei relativi requisiti anche professionali.

Pertanto, l'ENEA valuterà con estrema attenzione le modalità di impiego delle risorse per la valorizzazione professionale prevista:

- dall'art. 19-ter, comma 1, lettera c), del Decreto-legge 22 giugno 2023 n.75 ha previsto euro 500.000,00 annui a decorrere dal 2023 *"per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo, in ragione delle specifiche attività svolte nonché del raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della ricerca pubblica"*, reso attuativo dal Decreto MASE n. 346/2023 che ha definito la ripartizione delle risorse tra ENEA ed ISPRA, destinando ad ENEA euro 300.000,00 per ciascuna annualità 2023 e 2024 ed individuando anche i principi generali per la definizione degli obiettivi;
- dai commi 308 e 309 della Legge di Bilancio 2024 nel rispetto dei limiti di ripartizione previsti dal relativo DPCM 25 giugno 2024 all'art. 2 comma 2, nella misura di euro 2.830.123, come da specifica tabella B allegata al medesimo Decreto, destinati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo.
- dall'art. 4, comma 7, del Decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25.

Le risorse necessarie alla copertura finanziaria dei posti da bandire verranno determinate nei limiti delle risorse disponibili nei fondi appositamente costituiti e da eventuali ulteriori stanziamenti specificatamente previsti dalle norme di Legge e/o contrattuali.

In relazione a quanto sopra, si evidenzia che sono attualmente in corso interlocuzioni istituzionali tra il CODIGER, il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato, finalizzate alla definizione delle modalità attuative delle disposizioni normative richiamate. L'implementazione degli interventi di valorizzazione avverrà in ogni caso nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, con particolare riferimento alla sostenibilità della spesa per il personale, ai vincoli di contenimento della spesa netta e agli obblighi di monitoraggio e rendicontazione previsti dalla normativa vigente.

Categorie protette

La Direttiva n. 1/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, avente come oggetto “*Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette*”, ha dettato gli indirizzi applicativi e le linee guida per una corretta ed omogenea applicazione della normativa di riferimento.

Sulla base di tali indicazioni, l'ENEA, a partire dal prospetto Informativo 2025, rilasciato dal Ministero del Lavoro con riferimento al 31 dicembre 2024, nel corso del 2025 avvierà le procedure per colmare le scoperture d'organico riferite agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, riguardanti la quota d'obbligo relativa, per il 2025, soltanto ai soggetti *diversamente abili*, di cui all'art. 1 della citata Legge.

Come chiarito dalla circolare n. 5/2013 dell'allora Ministro della Pubblica Amministrazione, le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale.

Sulla base del suddetto prospetto, nel corso del 2025 saranno effettuate le assunzioni riportate in dettaglio nella Tabella 12.

Tabella 12 - Assunzioni categorie protette entro il 2025.

PROFILO PROFESSIONALE	LIVELLO	CATEGORIE PROTETTE
Ricercatore/ Ricercatrice	III	-
Tecnologo/Tecnologa	III	-
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		-
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	-
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	2
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	14
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	5
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	6
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		27
TOTALE GENERALE		27

Dirigenti

Nella sottostante tabella 13 viene riportata la copertura al 31 dicembre 2024 delle posizioni di natura dirigenziale.

Tabella 13 - Copertura al 31 dicembre 2024 delle posizioni di natura dirigenziale.

N.	Struttura Dirigenziale	Qualifica	Status	Incarico di funzione dirigenziale ex art. 19
1	Direzione Generale	Dirigente I fascia a Tempo determinato	Titolare	Comma 4
2	Direzione Affari Legali, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (LEGALT)	Dirigente II fascia a tempo determinato	Titolare	Comma 6 quater
3	Organo Centrale di Sicurezza (OCS)		Titolare	Comma 5-bis
4	Dipartimento Unità per l'Efficienza Energetica (DUEE)		Titolare	Comma 6 quater

5	Direzione Infrastrutture e Servizi (ISER)		Titolare	Comma 6 quater
6	Direzione Amministrazione Bilancio e Finanza (ABF)		Titolare	Comma 6 quater
7	Dipartimento Sostenibilità, circolarità e adattamento al cambiamento climatico dei Sistemi Produttivi e Territoriali (SSPT)		Titolare	Comma 6 quater
8	Dipartimento Nucleare (NUC)		Titolare	Comma 6 quater
9	Direzione Trasferimento TECnologico (TTEC)		Titolare	Comma 6
10	Dipartimento Tecnologie Energetiche e Fonti Rinnovabili (TERIN)		Titolare	Comma 6 quater
11	Direzione Personale (PER)		Titolare	Comma 6 quater
12	Direzione Audit, Performance e Risk management (APR)		Titolare	Comma 6 quater
13	Direzione Transizione Digitale, Trattamento e Protezione Dati (DIGIT)		Dirigente II fascia a Tempo indeterminato	Titolare

Altre funzioni dirigenziali previste da specifiche norme di Legge (Responsabile dell'accessibilità, Responsabile della digitalizzazione, Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, ecc.) sono state affidate al personale dirigente sopra richiamato, senza ulteriori aggravii di spesa.

L'attuale esigua numerosità di posizioni dirigenziali, se paragonata agli altri EPR di analoga consistenza di personale e complessità organizzativa, è stata determinata dagli indirizzi dei passati documenti programmatori orientati principalmente verso la sola copertura annua del *turnover*, attraverso lo strumento del conferimento di incarichi di funzione dirigenziale, previsto dall'art. 19 del D.lgs. n. 165/2001.

In tabella 14 si riportano i dipendenti con incarico dirigenziale che cesseranno dall'incarico nel corso del triennio.

Tabella 14 - Cessazioni dall'incarico del personale con incarico dirigenziale (triennio 2025-2027).

N.	Struttura Dirigenziale	Qualifica	Status	Personale con incarico di funzione dirigenziale ex art. 19	Anno	Cessazioni dall'incarico
1	Organo Centrale di Sicurezza (OCS)	Dirigente II fascia a tempo determinato	Titolare	Comma 5-bis	2025	9
2	Direzione Generale	Dirigente I fascia a Tempo determinato	Titolare	Comma 4	2026	
3	Direzione Personale (PER)	Dirigente II fascia a tempo determinato	Titolare	Comma 6 quater		
4	Direzione Amministrazione Bilancio e Finanza (ABF)		Titolare	comma 6 quater	2027	
5	Dipartimento Unità per l'Efficienza Energetica (DUEE)		Titolare	comma 6 quater		

6	Direzione Affari Legali, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (LEGALT)		Titolare	comma 6 quater		
7	Direzione Infrastrutture e Servizi (ISER)		Titolare	comma 6 quater		
8	Dipartimento Nucleare (NUC)		Titolare	comma 6 quater		
9	Dipartimento Tecnologie Energetiche e Fonti Rinnovabili (TERIN)		Titolare	comma 6 quater		
TOTALE CESSAZIONI DALL'INCARICO DEI DIRIGENTI PREVISTE NEL TRIENNIO 2025-2027						9

Come evidenziato in tabella nel triennio 2025-2027 si prevedono le seguenti cessazioni dall'incarico:

- 2025: si prevede la cessazione di 1 incarico di seconda fascia ai sensi dell'articolo 19, comma 5-bis, del Decreto legislativo 165/2001;
- 2026: si prevede la cessazione di 2 incarichi; 1 di prima fascia e uno di seconda, conferiti rispettivamente ai sensi dell'articolo 19, comma 4 e 6-quater, del Decreto legislativo 165/2001;
- 2027: si prevede la cessazione di 7 incarichi di seconda fascia, conferiti ai sensi dell'articolo 19, comma 6-quater, del Decreto legislativo 165/2001.

Per tutte le sopra elencate cessazioni dall'incarico, l'ENEA provvederà alla copertura delle posizioni rese disponibili attraverso gli strumenti previsti dall'ordinamento.

Nel triennio 2025-2027 l'inserimento di nuovi dirigenti avverrà, nel limite del possibile, utilizzando nuove procedure, direttamente bandite da ENEA, senza avvalersi del contributo della SNA, visto che quanto previsto dall'art. 28 del Decreto legislativo n. 165/2001 per gli EPR è una possibilità e non un obbligo. Tuttavia, in via di principio, al fine di garantire la funzionalità e la gestione dell'ENEA non si esclude la possibilità di rinnovare e/o sostituire incarichi dirigenziali attraverso gli strumenti previsti dalla normativa in vigore.

In Tabella 15 si riporta il dettaglio delle coperture delle posizioni dirigenziali previste nel triennio in esame.

Tabella 15 - Copertura delle posizioni dirigenziali previste nel triennio 2025-2027.

N.	Struttura Dirigenziale	Qualifica	Anno	Numerosità di assunzioni o attribuzioni di incarico
1	Organo Centrale di Sicurezza (OCS)	Dirigente II fascia	2025	9
2	Direzione Generale	Dirigente I fascia	2026	
3	Direzione Personale (PER)	Dirigente II fascia		
4	Direzione Amministrazione Bilancio e Finanza (ABF)		2027	
5	Dipartimento Unità per l'Efficienza Energetica (DUEE)			

6	Direzione Affari Legali, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (LEGALT)			
7	Direzione Infrastrutture e Servizi (ISER)			
8	Dipartimento Nucleare (NUC)			
9	Dipartimento Tecnologie Energetiche e Fonti Rinnovabili (TERIN)			
TOTALE ASSUNZIONI O ATTRIBUZIONE INCARICHI DIRIGENZIALI PREVISTI NEL TRIENNIO 2025-2027				9

Sintesi degli interventi

Nella successiva Tabella 16, vengono riassunti gli interventi previsti nel PTFP 2025-2027 e rientranti nel limite assunzionale, come sopra determinato.

Tabella 16 – Sintesi degli interventi rientranti nel limite assunzionale.

	ASSUNZIONI PTFP 2025 - 2027	Valorizzazione del personale		Totale interventi 2025-2027	Limite numerosità assunzionale
		Procedure selettive riservate ex art. 20, commi 1 e 2, del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75	Procedure selettive ex art 15, commi 5 e 6, CCNL EPR 2002- 2005 l b.e.		
	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d = a+b+c</i>	
Dirigenti e incarichi dirigenziali	9	-	-	9	428
Personale inquadrato nei livelli I-III	145	42	172	359	
Personale inquadrato nei livelli IV-VIII	60	-	-	60	
Totale	214	42	172	428	

Lavoratori flessibili

Storicamente l'ENEA ha avuto particolare attenzione ad evitare che il fenomeno della flessibilità da opportunità divenisse una criticità nelle scelte di politica del personale. In altre organizzazioni, incrementi incontrollati di risorse flessibili, protrattesi nel tempo, hanno determinato notevoli difficoltà, sulle quali spesso è dovuto intervenire ex post il legislatore.

In continuità con tale linea, anche nei prossimi anni l'ENEA porrà particolare attenzione alla numerosità e alla definizione delle figure professionali da reperire in forma flessibile, anche in vista di una possibile loro trasformazione in contratti stabili, secondo quanto previsto dall'attuale normativa applicabile agli EPR (ex art. 12-bis del Decreto legislativo n. 218/2016 ed ex art. 20 del Decreto legislativo n. 75/2017, quest'ultima fino al 31 dicembre 2026).

Nei capitoli successivi si riporta il dettaglio degli interventi programmati per le diverse forme di

flessibilità.

Personale con contratto a tempo determinato

Come dettagliato nel PTA l'ENEA è protagonista, dal 2023, di importanti progetti tecnico scientifici di durata definita e connessi anche al PNRR e con caratteristiche che necessitano, oltre all'assegnazione temporanea di personale di ruolo con specifici profili professionali, anche dell'inserimento di personale con contratto a tempo determinato di durata pari a quella dei progetti stessi. Nelle azioni di reclutamento di tali figure, sarà riposta particolare attenzione poiché l'analisi quali-quantitativa degli effettivi fabbisogni dovrà tener conto della possibilità di una futura applicazione della previsione ex art. 12-bis del Decreto legislativo n. 218/2016 che recita: *"Qualora la stipulazione di contratti a tempo determinato o il conferimento di assegni di ricerca abbiano avuto ad oggetto lo svolgimento di attività di ricerca e tecnologiche, l'ente può, previa procedura selettiva, per titoli e colloquio, dopo il completamento di tre anni anche non continuativi negli ultimi cinque anni, trasformare il contratto o l'assegno in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in relazione alle medesime attività svolte e nei limiti stabiliti del fabbisogno di personale"*.

Inoltre, ai sensi dell'art. 1, comma 3, del Decreto-legge n. 80/2021, convertito dalla Legge 113/2021, l'esperienza professionale maturata con rapporti di lavoro a tempo determinato per almeno 36 mesi potrà essere valorizzata dall'ENEA nei futuri bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato con riserva dei posti in misura non superiore al 40%.

Nel corso del 2025 nessun dipendente matura i requisiti previsti dal suddetto Decreto-legge e, pertanto si rimanda ad una nuova analisi puntuale nel prossimo PTFP ENEA.

Assegni e Contratti di Ricerca

Nel corso del 2024, l'ENEA, sulla base dell'art. 22 della Legge n. 240/2010 (nella versione antecedente alla modifica apportata dall'art. 14 del Decreto-legge n. 36/2022, convertito dalla Legge 79/2022, che ha previsto la sostituzione dell'istituto dell'assegno di ricerca con quello del contratto di ricerca fino al 31 dicembre 2024) ha attivato nuovi contratti per conferimento di assegni di ricerca, in parte mediante scorrimento di graduatorie vigenti - per salvaguardare l'economicità della spesa e la riduzione della tempistica - e in parte attraverso le selezioni su base concorsuale bandite a partire dal 2022.

Alla data del 31 dicembre 2024 risultano attivi n. 36 assegni di ricerca. Si precisa che n. 2 di questi sono stati attivati a seguito di chiamata diretta ai sensi dell'art. 10 del vigente Regolamento ENEA per il conferimento degli assegni di ricerca, per lo svolgimento delle attività previste nell'ambito dell'*EUROfusion Engineering Grant Programme*, senza costi per l'ENEA.

Per quanto riguarda l'istituto del contratto di ricerca, l'ENEA procederà ad introdurre l'utilizzo dello strumento contrattuale flessibile una volta definito il quadro ordinamentale generale di riferimento.

Borse di studio

L'ENEA continuerà ad emanare bandi per l'assegnazione di borse di studio, finalizzate alla formazione di professionalità su tematiche tecnico-scientifiche di particolare interesse. Il loro finanziamento è assicurato da specifici progetti di ricerca e i relativi oneri sono a carico di soggetti finanziatori nazionali o internazionali. Gli interessati riceveranno formazione frontale e/o l'affiancamento di personale ENEA qualificato.

L'intero processo di acquisizione è curato dalle strutture tecnico scientifiche interessate, con l'assistenza gestionale della Direzione Personale, limitatamente alle sole procedure di conferimento.

Mobilità

L' ENEA, in continuità con le decisioni assunte nei precedenti PTFP, attuerà anche per il triennio in esame, le procedure di mobilità per sottoporsi agli obblighi preventivi di Legge e reperire eventuali specifici *know-how* professionali, non presenti nei ruoli dell'ENEA.

La mobilità continuerà ad essere utilizzata soprattutto come strumento per velocizzare l'acquisizione di personale altamente specializzato e proveniente da altre realtà organizzative.

Come sempre, tutte le richieste di mobilità in entrata verranno comunque trattate con Avviso pubblico (ex. art. 30, comma 1, del Decreto legislativo n. 165/2001), utilizzando esclusivamente il portale del reclutamento *In-PA*, messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine di garantire la massima trasparenza e possibilità di accesso per tutti i dipendenti pubblici potenzialmente interessati.

A far data dal 1° gennaio 2025 è decaduto quanto previsto dall'art. 3, commi 8 e 9, della Legge n. 56/2019 (c.d. "*Decreto Concretezza*"), novellato dall'art. 1, comma 14-ter, del Decreto-legge n. 80/2021 convertito dalla Legge n. 113/2021, ovvero la possibilità per gli EPR di bandire nuove assunzioni senza il preventivo esperimento delle procedure di mobilità, previste dall'art. 30 del Decreto legislativo n. 165/2001.

Ai sensi delle modifiche introdotte dall'art. 3 del Decreto-Legge n. 25/2025, l'ENEA si adegnerà a decorrere dal 2026 al nuovo vincolo normativo che impone di destinare almeno il 15% delle facoltà assunzionali alle procedure di mobilità.

Per i profili di Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/Tecnologa il preventivo adempimento relativo all'attivazione delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30 e 34-bis del Decreto legislativo n. 165/2001 è comunque escluso dall'art. 24, comma 4, del Decreto-legge n. 104/2013, convertito dalla Legge n. 128/2013, e dall'art. 11 del Decreto legislativo n. 218/2016.

Trattenimento in servizio

La Legge di Bilancio 2025 ha introdotto la possibilità, per tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10% delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale, dirigenziale e non dirigenziale, di cui, ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili. In merito a tale possibilità ed in ottemperanza alle indicazioni applicative fornite dal Ministro della Pubblica Amministrazione con specifica Direttiva, ENEA intende, in via generale, e in un'ottica di sostenibilità della spesa di personale, non avvalersi di tale facoltà, fatti salvi particolari casi che potranno essere oggetto di valutazione solo in esito alla definizione da parte dell'Organo di indirizzo politico-amministrativo dei necessari criteri applicativi generali.

Riammissione in servizio

L'ENEA, in continuità con le decisioni assunte nei precedenti PTFP, valuterà le eventuali richieste di riammissione in servizio, nelle ipotesi previste dall'art. 13 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 411/76, rispettando il contenuto dell'art. 3 del CCNL EPR 2002/2005 l b.e..

L'acquisizione di ogni nuova risorsa determinerà, nel corso del triennio per la macrostruttura di riferimento, una corrispondente riduzione delle nuove assunzioni ad essa assegnate per il ricambio del proprio *turnover*.

IMPATTO ECONOMICO E DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA

Nella Tabella 17 viene sintetizzato l'impatto economico delle scelte programmatiche sopra descritte. Si precisa che, prudenzialmente, i costi dello sviluppo professionale dei livelli II-III sono stati determinati quale differenza tra i costi medi "a regime" dei livelli interessati, così come appositamente descritti nell'apposita sezione "limite assunzionale nel triennio" del presente documento.

La somma degli interventi nel triennio, pari a euro 22.353.351,04 è ben inferiore al budget assunzionale che ammonta a euro 53.969.242 (cfr. Tabella 7).

Nella Tabella 18, infine, sono riportati i valori della dotazione organica, a suo tempo definita con il Decreto del Presidente della Repubblica 22 gennaio 2013 e con il successivo Decreto interministeriale MISE, MATTM e MEF del 29 settembre 2017, rimodulata secondo gli interventi sopra descritti e tenendo conto:

- ❖ del limite costituito dalla cosiddetta "spesa potenziale massima" indicata nelle *Linee di indirizzo*;
- ❖ di quanto previsto dall'art. 2, comma 10-bis, del decreto-legge n. 95/2012 relativamente all'incremento delle posizioni dirigenziali generali;
- ❖ di tutti gli interventi descritti nel presente documento la cui realizzazione è prevista nel triennio di riferimento;
- ❖ degli indirizzi applicativi contenuti nella Circolare MEF-RGS n. 8 del 7 aprile 2025, con riferimento ai criteri di sostenibilità della spesa di personale, alla programmazione coerente del turn over e alla gestione finanziaria delle eventuali economie.

Tabella 17 - Previsione costi (espressi in euro) delle scelte programmatiche effettuate e rientranti nel limite assunzionale.

PROFILO PROFESSIONALE	LIVELLO	Valorizzazione professionale (costi per livello di arrivo)		Costo assunzioni nel triennio	Costo assunzioni e sviluppo di inquadramento nel triennio
		art. 15, commi 5 e 6, CCNL EPR 2002-2005 - I b.e. Anno 2026	Procedure selettive riservate ex Art. 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75		
Dirigenti I fascia		- €	- €	297.359,00 €	297.359,00 €
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		- €	- €	1.454.993,52 €	1.454.993,52 €
Dirigenti II fascia a tempo determinato					
Totale personale dirigente		- €	- €	1.752.352,52 €	1.752.352,52 €
Dirigente di ricerca	I	1.881.016,56 €	- €	- €	1.881.016,56 €
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	1.843.694,62 €	- €	- €	1.843.694,62 €
Ricercatore/ Ricercatrice	III	- €	2.877.824,88 €	8.427.915,72 €	11.305.740,60 €
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		3.724.711,18 €	2.877.824,88 €	8.427.915,72 €	15.030.451,78 €
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	424.446,82 €	- €	- €	424.446,82 €
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	495.543,30 €	- €	- €	495.543,30 €
Tecnologo/Tecnologa	III	- €	- €	1.594.554,06 €	1.594.554,06 €
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		919.990,12 €	- €	1.594.554,06 €	2.514.544,18 €
Ricercatore/Ricercatrice Enea	III	- €	- €	- €	- €
Tecnologo/Tecnologa Enea	II	- €	- €	- €	- €
	III	- €	- €	- €	- €
TOTALE PERSONALE RUOLO AD ESAURIMENTO ASSIMILABILE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		- €	- €	- €	- €
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		4.644.701,30 €	2.877.824,88 €	10.022.469,78 €	17.544.995,96 €
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	IV	- €	- €	- €	- €
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	- €	- €	235.753,36 €	235.753,36 €
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE		- €	- €	235.753,36 €	235.753,36 €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	- €	- €	- €	- €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	- €	- €	- €	- €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	- €	- €	2.271.707,24 €	2.271.707,24 €
TOTALE COLLABORATORI TECNICI/COLLABORATRICI TECNICHE		- €	- €	2.271.707,24 €	2.271.707,24 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V	- €	- €	- €	- €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI	- €	- €	- €	- €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	- €	- €	284.376,42 €	284.376,42 €
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE		- €	- €	284.376,42 €	284.376,42 €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	- €	- €	- €	- €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII	- €	- €	- €	- €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	- €	- €	176.110,36 €	176.110,36 €
TOTALE OPERATORI TECNICI/OPERATRICI TECNICHE		- €	- €	176.110,36 €	176.110,36 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	- €	- €	- €	- €
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	- €	- €	88.055,18 €	88.055,18 €
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE		- €	- €	88.055,18 €	88.055,18 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne Enea	IV	- €	- €	- €	- €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica Enea	V	- €	- €	- €	- €
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	V	- €	- €	- €	- €
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	VI	- €	- €	- €	- €
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		- €	- €	- €	- €
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		- €	- €	3.056.002,56 €	3.056.002,56 €
Totale personale non dirigente		4.644.701,30 €	2.877.824,88 €	13.078.472,34 €	20.600.998,52 €
TOTALE GENERALE		4.644.701,30 €	2.877.824,88 €	14.830.824,86 €	22.353.351,04 €

Tabella 18 - Dotazione organica rimodulata

PROFILO PROFESSIONALE LIVELLO	Dotazione organica DPCM 22.1.2013 e D.I. MISE-MATTM-MEF 29.9.2017 e DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022, n. 36 art. 24 c. 2 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79 (Istituzione figura del Direttore Generale)	Costi medi annui totali "a regime"	Costo dotazione organica DPCM 22.1.2013 e Decreto Interministeriale MISE-MATTM-MEF 29.9.2017	nuova dotazione organica rimodulata	Costo nuova dotazione organica rimodulata	Stima numerosità riduzione ex art.1, comma 833, della legge n. 207/2024 - Circolare MEF-RGS n. 8/ 2025	Stima importo riduzione ex art.1, comma 833, della legge n. 207/2024 - Circolare MEF-RGS n. 8/ 2025	Proiezione della dotazione organica 1.1.2026 al netto delle riduzioni ex art.1, comma 833, della legge n. 207/2024 - Circolare MEF-RGS n. 8/ 2025	Proiezione del costo della dotazione organica 1.1.2026 al netto delle riduzioni ex art.1, comma 833, della legge n. 207/2024 - Circolare MEF-RGS n. 8/ 2025
Dirigenti I fascia	1	297.359,00 €	297.359,00 €	1	297.359,00 €	0	- €	1	297.359,00 €
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato	28	181.874,19 €	5.092.477,32 €	28	5.092.477,32 €	0	- €	28	5.092.477,32 €
Dirigenti II fascia a tempo determinato									
Totale personale dirigente	29		5.389.836,32 €	29	5.389.836,32 €	0	- €	29	5.389.836,32 €
Dirigente di ricerca	I	303	124.381,88 €	173	21.518.065,24 €	0	- €	173	21.518.065,24 €
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	495	98.256,65 €	641	62.982.512,65 €	0	- €	641	62.982.512,65 €
Ricercatore/ Ricercatrice	III	600	68.519,64 €	599	41.043.264,36 €	11	753.716,04 €	588	40.289.548,32 €
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI	1.398		127.436.535,39 €	1.413	125.543.842,25 €	11	753.716,04 €	1.402	124.790.126,21 €
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	45	121.044,49 €	43	5.204.913,07 €	0	- €	43	5.204.913,07 €
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	80	96.077,03 €	232	22.289.870,96 €	0	- €	232	22.289.870,96 €
Tecnologo/Tecnologa	III	139	72.479,73 €	269	19.497.047,37 €	7	507.358,11 €	262	18.989.689,26 €
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE	264		23.207.846,92 €	544	46.991.831,40 €	7	507.358,11 €	537	46.484.473,29 €
Ricercatore/Ricercatrice Enea	III	1	68.519,64 €	0	- €	0	- €	0	- €
Tecnologo/Tecnologa Enea	II	21	96.077,03 €	0	- €	0	- €	0	- €
	III	69	72.479,73 €	2	144.959,46 €	0	- €	2	144.959,46 €
TOTALE PERSONALE RUOLO AD ESAURIMENTO ASSIMILABILE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE	91		7.087.238,64 €	2	144.959,46 €	0	- €	2	144.959,46 €
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE	1.753		157.731.620,95 €	1.959	172.680.633,11 €	18	1.261.074,15 €	1.941	171.419.558,96 €
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	IV	27	69.666,74 €	26	1.811.335,24 €	0	- €	26	1.811.335,24 €
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	8	58.938,34 €	38	2.239.656,92 €	1	58.938,34 €	37	2.180.718,58 €
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE	35		2.352.508,70 €	64	4.050.992,16 €	1	58.938,34 €	63	3.992.053,82 €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	520	69.666,74 €	287	19.994.354,38 €	0	- €	287	19.994.354,38 €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	122	58.938,34 €	129	7.603.045,86 €	0	- €	129	7.603.045,86 €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	194	51.629,71 €	238	12.287.870,98 €	3	154.889,13 €	235	12.132.981,85 €
TOTALE COLLABORATORI TECNICI/COLLABORATRICI TECNICHE	836		53.433.346,02 €	654	39.885.271,22 €	3	154.889,13 €	651	39.730.382,09 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V	30	58.938,34 €	55	3.241.608,70 €	0	- €	55	3.241.608,70 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI	48	51.629,71 €	52	2.684.744,92 €	0	- €	52	2.684.744,92 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	16	47.396,07 €	123	5.829.716,61 €	2	94.792,14 €	121	5.734.924,47 €
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE	94		5.004.713,40 €	230	11.756.070,23 €	2	94.792,14 €	228	11.661.278,09 €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	43	51.629,71 €	16	826.075,36 €	0	- €	16	826.075,36 €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII	10	47.396,07 €	7	331.772,49 €	0	- €	7	331.772,49 €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	9	44.027,59 €	15	660.413,85 €	0	- €	15	660.413,85 €
TOTALE OPERATORI TECNICI/OPERATRICI TECNICHE	62		3.090.286,54 €	38	1.818.261,70 €	0	- €	38	1.818.261,70 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	9	47.396,07 €	12	568.752,84 €	0	- €	12	568.752,84 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	20	44.027,59 €	17	748.469,03 €	0	- €	17	748.469,03 €
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE	29		1.307.116,43 €	29	1.317.221,87 €	0	- €	29	1.317.221,87 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne Enea	IV	6	69.666,74 €	0	- €	0	- €	0	- €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica Enea	V	23	58.938,34 €	2	117.876,68 €	0	- €	2	117.876,68 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	V	35	58.938,34 €	3	176.815,02 €	0	- €	3	176.815,02 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	VI	2	51.629,71 €	0	- €	0	- €	0	- €
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO	66		3.939.683,58 €	5	294.691,70 €	0	- €	5	294.691,70 €
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO	1.122		69.127.654,67 €	1.020	59.122.508,88 €	6	308.619,61 €	1.014	58.813.889,27 €
Totale personale non dirigente	2.875		226.859.275,62 €	2.979	231.803.141,99 €	24	1.569.693,76 €	2.955	230.233.448,23 €
TOTALE GENERALE	2.904		232.249.111,94 €	3.008	237.192.978,31 €	24	1.569.693,76 €	2.984	235.623.284,55 €

Decreto MASE n. 346 del 23 ottobre 2023 scorrimenti (art. 19-ter, lettera b), secondo periodo , del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75 convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112)	300.000,00 €
Decreto MASE 23 n. 346 del 23 ottobre 2023 nuove procedure ((art. 19-ter, lettera b), primo periodo , del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75 convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112)	600.000,00 €
DPCM 25 GIUGNO 2024 nuove procedure (Art. 2, comma 1 e Tabella A) Decreto legge 14 marzo 2025, n. 25	4.051.925,00 €
TOTALE RISORSE	237.201.036,94 €

APPENDICE

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1	Valutazione della possibilità assunzionale (indicatore di spesa potenziale massima)
Tabella 2	Dotazione organica e personale
Tabella 3	Attuazione precedenti PTFP entro il 2024
Tabella 4	Cessazioni nel triennio per struttura organizzativa
Tabella 5	Cessazioni nel triennio per profilo professionale e livello
Tabella 6	Fabbisogni espressi dalle strutture organizzative per profilo professionale e struttura organizzativa
Tabella 7	Costi medi annui "a regime", dei livelli retributivi ENEA comprensivi dei costi contrattuali e degli oneri riflessi
Tabella 8	Costi medi annui totali "a regime", comprensivi dell'accantonamento TFS/TFR
Tabella 9	Limite della numerosità assunzionale nel triennio 2024-2026
Tabella 10	Limite assunzionale rimodulato nel triennio 2024-2026
Tabella 11	Assunzioni di nuova attivazione previste nel triennio 2024-2026
Tabella 12	Valorizzazione del personale con profilo di Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/Tecnologa
Tabella 13	Copertura al 1° settembre 2023 delle posizioni di natura dirigenziale
Tabella 14	Cessazioni dall'incarico e/o dal servizio del personale con incarico dirigenziale (triennio 2024-2026)
Tabella 15	Copertura delle posizioni dirigenziali previste nel triennio 2024-2026
Tabella 16	Sintesi interventi rientranti nel limite assunzionale
Tabella 17	Previsione costi delle scelte programmatiche effettuate e rientranti nel limite assunzionale
Tabella 18	Dotazione organica rimodulata