

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE ENEA 2026-2028

Sommario

INTRODUZIONE.....	3
CONTESTO NORMATIVO E GIURISPRUDENZIALE.....	3
METODOLOGIA APPLICATA	4
Valutazione della possibilità di procedere ad assunzioni di personale	4
Rilevazione dei fabbisogni di personale	5
Definizione fabbisogno di personale	5
Restituzione.....	5
Rimodulazione della dotazione organica.....	5
STATO ATTUALE DEL PERSONALE E CAPACITÀ ASSUNZIONALI	6
Assetti organizzativi	6
Dotazione organica e personale	6
CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	9
Contesto interno	9
PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028.....	11
Limite assunzionale nel triennio.....	11
Fabbisogni effettivi di personale nel triennio.....	14
Personale con contratto a tempo indeterminato	14
Acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato.....	15
Valorizzazione del personale con profilo di Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/Tecnologa	16
Valorizzazione del personale tecnico-amministrativo	17
Categorie protette	18
Dirigenti.....	19
Sintesi degli interventi.....	22
Lavoratori flessibili	22
Personale con contratto a tempo determinato	22
Assegni e Contratti di Ricerca e altri strumenti contrattuali flessibili	23
Borse di studio e di ricerca	23
Mobilità.....	24
Trattenimento in servizio.....	24
Riammissione in servizio	25
IMPATTO ECONOMICO E DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA	25
APPENDICE	29
INDICE DELLE TABELLE.....	30

INTRODUZIONE

Il presente documento rappresenta il Piano Triennale dei Fabbisogni (di seguito PTFP) per il triennio 2026- 2028 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 del presente documento tiene conto della normativa vigente in materia, così come innovata dalle disposizioni introdotte dal Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, recante *"Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'art. 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124"* e del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, concernente *"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.

Nel comparto degli 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% 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 altresì conto delle disposizioni recate dall'art. 1, commi 308, 309 e 310, della Legge 30 dicembre 2023, n. 213 (Legge di Bilancio 2024), che hanno istituito specifiche risorse finanziarie destinate alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo degli Enti Pubblici di Ricerca, nonché delle successive previsioni contenute nell'art. 4, comma 7, del Decreto-Legge 14 marzo 2025, n. 25, e nel relativo comma 7-bis introdotto in sede di conversione, che disciplinano le modalità di utilizzo delle predette risorse.

Le risorse in questione, come individuate dall'art. 2, comma 2, e dalla Tabella B del D.P.C.M. 25 giugno 2024, costituiscono il riferimento finanziario per l'attuazione degli interventi di valorizzazione del personale previsti dal presente PTFP.

In tale ambito, si tiene conto, altresì, 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 *turnover*, versamento delle economie di spesa e monitoraggio degli andamenti della spesa per il personale nonché ulteriori indicazioni sul contenimento della spesa.

Si considerano, inoltre, gli indirizzi interpretativi condivisi tra il Dipartimento della Funzione Pubblica, la Ragioneria Generale dello Stato – IGOP e il Coordinamento dei Direttori Generali degli Enti Pubblici di Ricerca (CODIGER), illustrati nell’ambito del confronto tecnico con il CODIGER, che hanno precisato la natura di “plafond vincolato” delle risorse destinate alla valorizzazione del personale, l’obbligo di collegamento con i sistemi di valutazione della performance e il rispetto del principio di selettività previsto dall’art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.

Si tiene conto, altresì, delle sopravvenienze normative recate dalla Legge 30 dicembre 2024, n. 207, e dalla Legge 30 dicembre 2025, n. 199, nella misura in cui esse rilevano ai fini della programmazione del personale dell’Ente, sotto il profilo ordinamentale, finanziario e organizzativo.

METODOLOGIA APPLICATA

I recenti PTFP dell’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 presente documento 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 l’ENEA può procedere all’assunzione di personale con oneri a carico del proprio Bilancio in quanto, alla data del 31 dicembre 2024, 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 51,59%, valore ampiamente inferiore al limite dell’80% (cfr. Tabella 1), previsto dall’art. 9, comma 2, del Decreto legislativo n. 218/2016, come sostituito dall’art. 1, comma 826, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025).

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

Anno	Entrate correnti accertate nell'anno	Media entrate nel triennio	Spese di personale (ultimo Rendiconto generale per l'esercizio finanziario 2024)	Indicatore %
<i>a</i>	<i>b</i>	$c = \sum b / 3$	<i>d</i>	$e = d/c$
2022	276.054.481	318.781.301	164.465.000	51,59%
2023	329.243.361			
2024	351.046.060			

Fonte: Conti consuntivi e Rendiconto generale ENEA per gli esercizi finanziari 2022, 2023 e 2024

Rilevazione dei fabbisogni di personale

È stata effettuata un'analisi dei fabbisogni di personale per ciascuna Struttura organizzativa di primo livello, sulla base delle informazioni relative alle cessazioni effettive e previste nel triennio di riferimento, nonché dell'evoluzione delle attività e delle funzioni che l'ENEA dovrà garantire nel medesimo periodo. Tale analisi ha consentito di individuare, in chiave sia quantitativa che qualitativa, le esigenze di risorse umane necessarie per assicurare la continuità operativa e il perseguimento degli obiettivi istituzionali e strategici dell'ENEA.

Definizione fabbisogno di personale

È stato definito il fabbisogno triennale di personale attraverso un'analisi di raccordo tra la capacità assunzionale, il *turnover*, le potenziali sofferenze organizzative e i vincoli 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 novellato dall'articolo 1, comma 826 della Legge di bilancio 2025, si è, infine, proceduto alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della dotazione organica, in funzione dei 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 fanno espresso riferimento ai valori numerici indicati nella dotazione organica.

Nella definizione della nuova articolazione organica si è altresì tenuto conto delle indicazioni fornite dalla Circolare MEF-RGS n. 8/2025 del 7 aprile 2025, con particolare riferimento alla verifica della

sostenibilità finanziaria e all'adeguamento della dotazione organica ai sensi dei commi 826 e 833 dell'articolo 1 della Legge di bilancio 2025.

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

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 PTA 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'ENEA, secondo un'aggregazione omogenea di attività;
- d) *Strutture tecniche non dirigenziali*, preposte all'attuazione di specifiche missioni;
- e) *Struttura amministrativa non dirigenziale*, che assicura il supporto agli organi dell'ENEA e la promozione e diffusione delle conoscenze scientifiche e tecnologiche.

Dotazione organica e personale

La Tabella 2 riporta la distribuzione del personale in servizio al 31 dicembre 2025, nonché il quadro complessivo della dotazione organica definita dal Decreto interministeriale MISE-MATTM-MEF del 29 settembre 2017, già dettagliata nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013 e successivamente aggiornata attraverso le rimodulazioni approvate nei più recenti Piani triennali del fabbisogno di personale (PTFP).

Tabella 2 - Dotazione organica e personale in servizio al 31.12.2025.

PROFILO PROFESSIONALE	LIVELLO	Dotazione organica DPCM 22.1.2013 e D.I. MISE-MATM-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 2024-2026	Dotazione organica rimodulata PTFP 2025-2027	Organico al 31.12.2025
Dirigenti I fascia		1	1	1	1
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		28	28		1
Dirigenti II fascia a tempo determinato				28	10
Totale personale dirigente		29	29	29	12
Dirigente di ricerca	I	303	150	173	120
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	495	610	641	498
Ricercatore/ Ricercatrice	III	600	831	599	494
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		1.398	1.591	1.413	1.112
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	45	35	43	27
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	80	155	232	100
Tecnologo/Tecnologa	III	139	254	269	179
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		264	444	544	306
Ricercatore/Ricercatrice Enea	III	1	-	-	-
Tecnologo/Tecnologa Enea	II	21	-	-	-
	III	69	2	2	2
TOTALE PERSONALE RUOLO AD ESAURIMENTO ASSIMILABILE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		91	2	2	2
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		1.753	2.037	1.959	1.420
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	IV	27	18	26	16
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	8	29	38	16
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE		35	47	64	32
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	520	310	287	274
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	122	122	129	119
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	194	270	238	122
TOTALE COLLABORATORI TECNICI/COLLABORATRICI TECNICHE		836	702	654	515
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V	30	40	55	39
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI	48	30	52	30
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	16	108	123	69
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE		94	178	230	138
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	43	19	16	14
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII	10	7	7	6
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	9	10	15	7
TOTALE OPERATORI TECNICI/OPERATRICI TECNICHE		62	36	38	27
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	9	11	12	9
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	20	14	17	9
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE		29	25	29	18
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne Enea	IV	6	-	-	-
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica Enea	V	23	2	2	2
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	V	35	4	3	3
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	VI	2	-	-	-
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		66	6	5	5
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		1.122	994	1.020	735
Totale personale non dirigente		2.875	3.031	2.979	2.155
TOTALE GENERALE		2.904	3.060	3.008	2.167

Nella successiva Tabella 3, si riportano le assunzioni previste nei precedenti PTFP, che saranno effettuate nel corso dell'anno 2026 sulla base dei documenti attuativi formalizzati entro il 31 dicembre 2025.

Tabella 3 - Assunzioni previste nei precedenti PTFP da formalizzare entro il 2026.

PROFILO PROFESSIONALE	LIVELLO	Assunzioni previste nei precedenti PTFP che saranno formalizzate entro il 2026
Dirigenti I fascia		-
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		-
Dirigenti II fascia a tempo determinato		-
Totale personale dirigente		-
Ricercatore/ Ricercatrice	III	124
Tecnologo/Tecnologa	III	49
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		173
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	8
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	66
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	30
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	2
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	1
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		107
Totale personale non dirigente		280
TOTALE GENERALE		280

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 (anno 2026: 67 anni ai sensi dell'art. 1, comma 125, Legge 213/2023 - anno 2027: 67anni 1 mese - anno 2028:67 anni 3 mesi, ai sensi dell'art. 1, comma 185 - Legge 199/2025).

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-Legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito dalla Legge 28 maggio 1997, n. 140 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 2028, 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. 195 unità complessive), per profilo professionale e livello.

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

PROFILO PROFESSIONALE	LIVELLO	Cessazioni stimate 2026	Cessazioni stimate 2027	Cessazioni stimate 2028	Totale cessazioni nel triennio	% cessazioni triennio su totale
Dirigenti I fascia		1	-	-	1	0,51%
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		-	7	4	11	5,64%
Dirigenti II fascia a tempo determinato						
Totale personale dirigente		1	7	4	12	6,15%
Dirigente di ricerca	I	22	10	11	43	22,05%
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	9	11	10	30	15,38%
Ricercatore/ Ricercatrice	III	4	3	2	9	4,62%
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		35	24	23	82	42,05%
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	2	5	1	8	4,10%
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	3	3	3	9	4,62%
Tecnologo/Tecnologa	III	-	-	2	2	1,03%
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		5	8	6	19	9,74%
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		40	32	29	101	51,79%
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	IV	1	1	2	4	2,05%
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	-	-	-	-	0,00%
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE		1	1	2	4	2,05%
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	14	24	15	53	27,18%
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	4	1	2	7	3,59%
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	3	-	-	3	1,54%
TOTALE COLLABORATORI TECNICI/COLLABORATRICI TECNICHE		21	25	17	63	32,31%
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V	-	2	2	4	2,05%
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI	-	-	-	-	0,00%
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	2	-	-	2	1,03%
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE		2	2	2	6	3,08%
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	4	-	-	4	2,05%
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII	-	-	-	-	0,00%
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	-	-	-	-	0,00%
TOTALE OPERATORI TECNICI/OPERATRICI TECNICHE		4	-	-	4	2,05%
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	1	-	1	2	1,03%
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	-	-	1	1	0,51%
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE		1	-	2	3	1,54%
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	1,03%
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	VI	-	-	-	-	0,00%
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		-	1	1	2	1,03%
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		29	29	24	82	42,05%
Totale personale non dirigente		69	61	53	183	93,85%
TOTALE GENERALE		70	68	57	195	100,00%

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 1.675.471, calcolata secondo la metodologia indicata, per gli Enti pubblici di ricerca, nella Circolare MEF-RGS n. 8 del 7 aprile 2025 – punto 3.2.

I dettagli del calcolo sono riportati in appendice alla Tabella 18.

Tale valore è stato detratto dalla capacità assunzionale prevista e 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 già menzionata Circolare MEF-RGS n. 8, gli effetti di tale riduzione sulla dotazione organica sono stati evidenziati nella successiva Tabella 7.

PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028

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 Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218 disciplina la sostenibilità della spesa di personale, consentendo agli Enti di procedere al reclutamento di personale a tempo indeterminato in coerenza con il proprio Piano Triennale delle Attività (PTA), nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e dei vincoli di sostenibilità finanziaria. A tal fine, l'indicatore del limite massimo alle spese di personale è calcolato annualmente rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate correnti risultanti dagli ultimi tre bilanci consuntivi approvati (rendiconto generale), non potendo tale rapporto superare l'80 per cento.

Il Decreto legislativo n. 218/2016, come modificato dall'art. 1, comma 826, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025), ha sostituito integralmente il comma 2 dell'art. 9, confermando il limite dell'80% e introducendo, per il solo anno 2026, una disposizione transitoria che consente le assunzioni di personale nei limiti della spesa ridotta del 25% rispetto a quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Tale misura è volta a garantire la sostenibilità del fabbisogno assunzionale nel quadro complessivo dell'equilibrio di finanza pubblica.

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 2024, tenendo conto:

- della percentuale di incremento del 5,78%, prevista a regime per il predetto triennio, al monte salari

2024 (calcolato sulla base delle unità di personale e della retribuzione annua media come risultanti dal Conto Annuale 2024), maggiorato degli oneri riflessi;

- degli stanziamenti delle risorse per i rinnovi contrattuali, previsti dalla Legge di Bilancio 2025¹, 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.

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	TOTALE COSTO (valori da conto annuale 2024)	MENSILITA' (valori da conto annuale 2024)	COSTO MEDIO MENSILITA'	COSTO MEDIO ANNUO CALCOLATO	COSTO MEDIO ANNUO CON ONERI 34%	COSTO MEDIO ANNUO RIVALUTATO (CCNL 2022-2024)	COSTO MEDIO ANNUO RIVALUTATO (CCNL 2025-2027)
	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c=a/b</i>	<i>d=c*12</i>	<i>e=d*1,34</i>	<i>f=(e*1,0578)</i>	<i>g=f*1,054</i>
DIRIGENTE I FASCIA	206.672,00	12,00	17.222,67	206.672,00	276.940,48	292.947,64	308.766,81
DIRIGENTE II FASCIA TD e TI	1.171.363,00	129,61	9.037,60	108.451,17	145.324,57	153.724,33	162.025,44
IV LIVELLO	14.242.664,00	3.784,35	3.763,57	45.162,83	60.518,19	64.016,14	67.473,01
V LIVELLO	6.984.582,00	2.195,99	3.180,61	38.167,29	51.144,17	54.100,30	57.021,72
VI LIVELLO	5.678.358,00	2.017,52	2.814,52	33.774,29	45.257,55	47.873,44	50.458,61
VII LIVELLO	1.903.281,00	746,49	2.549,64	30.595,68	40.998,21	43.367,91	45.709,78
VIII LIVELLO	319.858,00	136,97	2.335,24	28.022,90	37.550,69	39.721,12	41.866,06
DIRIGENTE DI RICERCA	8.449.409,00	1.197,10	7.058,23	84.698,78	113.496,37	120.056,46	126.539,51
PRIMO RICERCATORE	21.137.406,00	4.084,37	5.175,19	62.102,32	83.217,11	88.027,06	92.780,52
RICERCATORE	28.529.843,00	7.879,96	3.620,56	43.446,68	58.218,55	61.583,58	64.909,09
DIRIGENTE TECNOLOGO	2.090.370,00	295,80	7.066,84	84.802,03	113.634,72	120.202,81	126.693,76
PRIMO TECNOLOGO	4.347.272,00	823,25	5.280,62	63.367,46	84.912,40	89.820,34	94.670,64
TECNOLOGO	9.023.437,00	2.507,61	3.598,42	43.181,05	57.862,61	61.207,07	64.512,25

Fonte: Conto Annuale ENEA 2024

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

¹ 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 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 2022-2024)	COSTO MEDIO ANNUO RIVALUTATO (CCNL 2025-2027)	COSTO MEDIO ANNUO TOTALE "A REGIME"
	<i>h</i>	<i>i</i>	$j=(i*1,0578)$	$k=j*1,054$	$l=h+k$
DIRIGENTE I FASCIA	308.766,81	14.281,04	15.106,48	15.922,23	324.689,04
DIRIGENTE II FASCIA TD e TI	162.025,44	7.642,60	8.084,34	8.520,89	170.546,33
IV LIVELLO	67.473,01	2.461,51	2.603,79	2.744,39	70.217,40
V LIVELLO	57.021,72	2.013,89	2.130,29	2.245,33	59.267,05
VI LIVELLO	50.458,61	1.807,50	1.911,97	2.015,22	52.473,83
VII LIVELLO	45.709,78	1.635,48	1.730,01	1.823,43	47.533,21
VIII LIVELLO	41.866,06	1.533,42	1.622,05	1.709,64	43.575,70
DIRIGENTE DI RICERCA	126.539,51	5.324,47	5.632,22	5.936,36	132.475,87
PRIMO RICERCATORE	92.780,52	3.860,52	4.083,66	4.304,18	97.084,70
RICERCATORE	64.909,09	2.682,08	2.837,10	2.990,30	67.899,39
DIRIGENTE TECNOLOGO	126.693,76	5.151,36	5.449,11	5.743,36	132.437,12
PRIMO TECNOLOGO	94.670,64	3.832,40	4.053,91	4.272,82	98.943,46
TECNOLOGO	64.512,25	2.606,29	2.756,93	2.905,80	67.418,05

Premesso quanto sopra si è provveduto a determinare il limite della numerosità assunzionale 2026-2028 utilizzando il costo medio annuo "a regime" del Dirigente di Ricerca (cfr. Tabella 7).

Tabella 7 - Limite della numerosità assunzionale triennio 2026-2028.

Anno	Entrate correnti accertate nell'anno	Media entrate nel triennio	Spese di personale (ultimo Rendiconto generale per l'esercizio finanziario 2024)	Indicatore %	% applicabile	Risparmio da cessazioni anno 2025 (25%)	Budget assunzionale	Costo medio "a regime" Dirigente Ricerca	Limite numerosità assunzionale
<i>a</i>	<i>b</i>	$c = \sum b / 3$	<i>d</i>	$e = d/c$	$f = 80\% - e$	<i>g</i>	$h = (c*f) - g$	<i>i</i>	$l = h/i$
2022	276.054.481	318.781.301	164.465.000	51,59%	28,41%	1.675.471	88.890.296	132.476	670
2023	329.243.361								
2024	351.046.060								

Fonte: Conti consuntivi e Rendiconto generale ENEA per gli esercizi finanziari 2022, 2023 e 2024

Successivamente, in previsione dell'assunzione o del rinnovo/sostituzione degli attuali incarichi dirigenziali (n. 13 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, che riporta il limite della numerosità assunzionale prevista nel triennio di riferimento al netto della riduzione prevista dall'articolo 1, comma 826, comma 2, della citata Legge di Bilancio 2025.

Tabella 8 - Limite assunzionale rimodulato nel triennio 2026-2028.

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	12	324.690	170.547	2.371.254	88.890.296	86.519.042	132.476	653	666

Premesso quanto sopra, il limite assunzionale massimo è pari a 666 unità complessive di cui 13 dirigenti e 653 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 2026.

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, considerando anche le 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 2026-2028, per un totale di 193 posizioni.

Tabella 9 - Assunzioni di nuova attivazione previste nel triennio 2026-2028.

PROFILO PROFESSIONALE	LIVELLO	PTFP 2026-2028 assunzioni per annualità			Totale assunzioni nel triennio
		2026	2027	2028	
Dirigenti I fascia		1	-	-	1
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		1	7	4	12
Dirigenti II fascia a tempo determinato					
Totale personale dirigente		2	7	4	13
Ricercatore/ Ricercatrice	III	48	20	20	88
Tecnologo/Tecnologa	III	5	6	5	16
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		53	26	25	104
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	1	1	2	4
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	21	21	15	57
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	2	2	2	6
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	4	-	-	4
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	1	1	3	5
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		29	25	22	76
Totale personale non dirigente		82	51	47	180
TOTALE GENERALE		84	58	51	193

Per la copertura di posti da Ricercatore/Ricercatrice l'ENEA, come già avvenuto negli anni 2023,2024 e 2025, potrà avvalersi della facoltà prevista dall'art. 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 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 attualmente assunto con contratto di lavoro flessibile che potrebbe 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.

PROFILO PROFESSIONALE		LIVELLO	PTFP 2026-2028 Assunzioni ex art. 20, commi 1 e 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75			Totale assunzioni nel triennio
			2026	2027	2028	
Ricercatore/ Ricercatrice		III	13	-	-	13

Resta confermato, per i profili amministrativi, il meccanismo (previsto dall'art. 35 commi 4-ter e 4-quater del Decreto Legislativo n. 165/2001 e riportato 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 medesimo Decreto Legislativo n. 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 e, secondo quanto stabilito dal comma 4-quinquies del citato art. 35 del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché dal comma 3 dell'art. 19 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 487/1994, gli enti pubblici di ricerca possono aderire alla ricognizione dei fabbisogni per l'indizione dei concorsi unici.

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

Al fine di avere un quadro completo dell'organico relativo al personale, si riepilogano di seguito le procedure già attivate nell'anno 2024 e tuttora in corso.

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 Tecnologhe/Tecnologi. Tale procedura trova copertura nelle risorse finanziarie residue derivanti dal Decreto MASE n. 346/2023, attuativo dell'articolo 19-ter, comma 1, lettera b), nonché in quelle rese disponibili dalla Legge di stabilità 2024 attraverso il D.P.C.M. 25 giugno 2024, destinate esclusivamente allo sviluppo professionale di Ricercatori/Ricercatrici e Tecnologi/Tecnologhe 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.

Per il triennio 2026-2028, l'ENEA proseguirà con la politica di sviluppo/valorizzazione del personale Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/Tecnologa mediante l'attivazione di due nuove procedure selettive, ai sensi dell'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 e 2028, per un totale complessivo di n. 180 posti.

Nella seguente Tabella 11 è riportata la ripartizione degli interventi sopra descritti, rientranti nel budget assunzionale 2026-2028.

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 I b.e. Stima dei posti da bandire nel triennio 2026-2028	
		Anno 2026	Anno 2028
Dirigente di ricerca	I	49	32
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	29	30
Ricercatore/Ricercatrice	III	-	-
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		78	62
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	11	8
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	11	10
Tecnologo/Tecnologa	III	-	-
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		22	18
TOTALE GENERALE		100	80

Si precisa che, fermo restando il valore complessivo degli interventi relativi alle procedure selettive ex art. 15 CCNL 2002 - 2005, 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 2026-2028, 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, per il quale, solo ai fini dell'articolo 1, comma 309, della già menzionata Legge di Bilancio, nei limiti delle risorse assegnate, gli Enti di cui al comma 308 possono adottare nuovi bandi nonché avvalersi degli esiti delle procedure selettive già svolte.

In attuazione di tale quadro normativo, l'ENEA ha previsto, con Determinazione n. 488/2025/DIRGEN del 23 dicembre 2025, lo scorrimento delle graduatorie definitive relative alle posizioni concorsuali B2, B3, B4, B5, B6 e B8, approvate con Determinazione n. 493/2024/DIRGEN del 19 dicembre 2024 riferite alla procedura selettiva per titoli per l'attribuzione di complessive n. 50 progressioni economiche di livello, ai sensi dell'art. 54 del CCNL DPR 1998-2001 e s.m.i., con finanziamento a valere su quota parte delle risorse destinate alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo. Il predetto scorrimento, disposto nel rispetto del limite di utilizzo delle risorse e del principio di selettività, ha riguardato complessivamente n. 70 progressioni economiche ulteriori mediante utilizzo prioritario degli esiti della procedura selettiva già svolta nel 2024. Resta fermo che gli effetti complessivi della citata Determinazione n. 488/2025/DIRGEN sono stati espressamente subordinati alla positiva conclusione dell'iter di certificazione previsto dall'art. 40-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.

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 tiene conto degli indirizzi applicativi condivisi tra il Dipartimento della Funzione Pubblica, la Ragioneria Generale dello Stato - IGOP e il Coordinamento dei Direttori Generali degli Enti Pubblici di Ricerca (CODIGER), nell'ambito del confronto tecnico svoltosi nel 2025, finalizzato a fornire chiarimenti sulle modalità di utilizzo delle risorse destinate alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo degli DPR. L'attuazione degli interventi di valorizzazione avverrà 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 stabiliti 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 2026, rilasciato dal Ministero del Lavoro con riferimento al 31 dicembre 2025, nel corso del 2026 avvierà le procedure per colmare le carenze d'organico riferite agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, riguardanti le quote d'obbligo relative, rispettivamente, ai soggetti *diversamente abili* di cui all'art. 1 della citata Legge per n. 23 unità e alle altre categorie descritte nel successivo art. 18 per n. 2 unità.

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.

Dirigenti

Nella sottostante Tabella 12 viene riportata la copertura al 31 dicembre 2025 delle posizioni di natura dirigenziale.

Tabella 12 - Copertura al 31 dicembre 2025 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	Dipartimento Unità per l'Efficienza Energetica (DUEE)		Titolare	comma 6 quater
4	Direzione Infrastrutture e Servizi (ISER)		Titolare	comma 6 quater
5	Direzione Amministrazione Bilancio e Finanza (ABF)		Titolare	comma 6 quater
6	Dipartimento Sostenibilità, circolarità e adattamento al cambiamento climatico dei Sistemi Produttivi e Territoriali (SSPT)		Titolare	comma 6 quater
7	Dipartimento Nucleare (NUC)		Titolare	comma 6 quater
8	Direzione Trasferimento Tecnologico (TTEC)		Titolare	comma 6
9	Dipartimento Tecnologie Energetiche e Fonti Rinnovabili (TERIN)		Titolare	comma 6 quater
10	Direzione Personale (PER)		Titolare	comma 6 quater
11	Direzione Audit, Performance e Risk management (APR)		Titolare	comma 6 quater
12	Direzione Transizione Digitale, Trattamento e Protezione Dati (DIGIT)		Dirigente II fascia a tempo indeterminato	Titolare
	Organo Centrale di Sicurezza (OCS)	ad interim		

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 programmatici orientati principalmente verso la sola copertura annua del *turnover*, attraverso lo strumento del conferimento di incarichi di funzione dirigenziale, previsto dall'art. 19 del Decreto Legislativo n. 165/2001.

In Tabella 13 si riportano i dipendenti con incarico dirigenziale che cesseranno dall'incarico nel corso del triennio.

Tabella 13 - Cessazioni dall'incarico del personale con incarico dirigenziale (triennio 2026-2028).

N.	Struttura Dirigenziale	Qualifica	Status	Personale con incarico di funzione dirigenziale ex art. 19	Anno	Cessazioni dall'incarico
1	Direzione Generale	Dirigente I fascia a tempo determinato	Titolare	comma 4	2026	12
2	Direzione Personale (PER)	Dirigente II fascia a tempo determinato	Titolare	comma 6 quater	2027	
3	Direzione Amministrazione Bilancio e Finanza (ABF)		Titolare	comma 6 quater		
4	Dipartimento Unità per l'Efficienza Energetica (DUEE)		Titolare	comma 6 quater		
5	Direzione Affari Legali, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (LEGALT)		Titolare	comma 6 quater		
6	Direzione Infrastrutture e Servizi (ISER)		Titolare	comma 6 quater		
7	Dipartimento Nucleare (NUC)		Titolare	comma 6 quater		
8	Dipartimento Tecnologie Energetiche e Fonti Rinnovabili (TERIN)		Titolare	comma 6 quater		
9	Dipartimento Sostenibilità, circolarità e adattamento al cambiamento climatico dei Sistemi Produttivi e Territoriali (SSPT)		Titolare	comma 6 quater	2028	
10	Direzione Audit, Performance e Risk management (APR)		Titolare	comma 6 quater		
11	Direzione Trasferimento Tecnologico (TTEC)	Titolare	comma 6			
12	Direzione Transizione Digitale, Trattamento e Protezione Dati (DIGIT)	Dirigente II fascia a tempo indeterminato	Titolare	Dirigente II fascia a tempo indeterminato		
TOTALE CESSAZIONI DIRIGENTI DALL'INCARICO PREVISTE NEL TRIENNIO 2026-2028						12

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 2026-2028 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.

Nel 2026 è stata prevista la copertura della posizione dirigenziale di Responsabile dell'Organo Centrale di Sicurezza (OCS) attualmente affidata ad interim al Direttore della Direzione Transizione Digitale, Trattamento e Protezione Dati (DIGIT).

A far data del primo marzo 2026 fino alla nomina del Direttore Generale *pleno iure* la posizione è ricoperta dall'unico Dirigente di ruolo di II fascia.

In Tabella 14 si riporta il dettaglio delle coperture delle posizioni dirigenziali previste nel triennio in esame.

Tabella 14 - Copertura delle posizioni dirigenziali previste nel triennio 2026-2028.

N.	Struttura Dirigenziale	Qualifica	Anno	Numerosità di assunzioni o attribuzioni di incarico
1	Direzione Generale	Dirigente I fascia	2026	13
2	Organo Centrale di Sicurezza (OCS)	Dirigente II fascia		
3	Direzione Personale (PER)	Dirigente II fascia	2027	
4	Direzione Amministrazione Bilancio e Finanza (ABF)			
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)			
10	Dipartimento Sostenibilità, circolarità e adattamento al cambiamento climatico dei Sistemi Produttivi e Territoriali (SSPT)		2028	
11	Direzione Audit, Performance e Risk management (APR)			
12	Direzione Trasferimento Tecnologico (TTEC)			
13	Direzione Transizione Digitale, Trattamento e Protezione Dati (DIGIT)			
TOTALE ASSUNZIONI O ATTRIBUZIONI INCARICHI DIRIGENZIALI PREVISTI NEL TRIENNIO 2026-2028				13

Sintesi degli interventi

Nella successiva Tabella 15, vengono riassunti gli interventi previsti nel PTFP 2026-2028 e rientranti nel limite assunzionale, come sopra determinato.

Tabella 15 - Sintesi degli interventi rientranti nel limite assunzionale.

	ASSUNZIONI DA PRECEDENTI PTFP	ASSUNZIONI PTFP 2026 - 2028	Valorizzazione del personale		Totale interventi 2026- 2028	Limite numerosità assunzionale
			Procedure selettive riservate agli assegnisti di ricerca 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</i>	<i>e = a+b+c+d</i>	
Dirigenti incarichi dirigenziali	-	13	-	-	13	666
Personale inquadrate nei livelli I-III	173	104	13	180	470	
Personale inquadrate nei livelli IV-VIII	107	76	-	-	183	
Totale	280	193	13	180	666	

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 2026, alcuni dipendenti assunti a tempo determinato a fine 2023 potrebbero maturare, compatibilmente con rinnovi/proroghe a seguito di ulteriori finanziamenti legati al PNRR, 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 e altri strumenti contrattuali flessibili

A seguito della modifica apportata dall'art. 14 del Decreto-Legge n. 36/2022, convertito dalla Legge 79/2022, all'art. 22 della Legge n. 240/2010 (ovvero la sostituzione dell'istituto dell'assegno di ricerca con quello del contratto di ricerca) e del termine al 31 dicembre 2024 della disposizione di proroga in base alla quale era ancora consentito attivare contratti per conferimento di assegni di ricerca, l'ENEA, nel corso del 2025, ha provveduto a rinnovare, entro i termini stabiliti dalle norme previgenti, i contratti già in essere. Soltanto per le attività, già programmate nel 2024, nell'ambito *dell'EUROfusion Engineering Grant Programme*, sono stati attivati n. 2 nuovi contratti.

Alla data del 31 dicembre 2025 risultano attivi n. 28 assegni di ricerca. Si precisa che n. 7 di questi sono stati attivati a seguito di chiamata diretta ai sensi dell'art. 10 del Regolamento ENEA per il conferimento degli assegni di ricerca del 2022, per lo svolgimento delle attività previste nell'ambito del citato *EUROfusion Engineering Grant Programme*, senza costi per l'ENEA.

Per quanto riguarda i nuovi strumenti contrattuali introdotti in luogo dell'assegno di ricerca e disciplinati dagli artt. 22, 22 *bis* e 22 *ter* della Legge n. 240/2010 (rispettivamente i contratti di ricerca, gli incarichi post-doc e gli incarichi di ricerca), l'ENEA procederà ad introdurli a valle della definizione dei disciplinari di attuazione, dando priorità agli incarichi di ricerca.

Borse di studio e di ricerca

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. Gli interessati riceveranno formazione frontale e/o l'affiancamento di personale ENEA qualificato.

A partire dal 2025 sono stati emanati altresì bandi per l'assegnazione di borse di ricerca per laureati, finalizzate allo sviluppo della professionalità e alla partecipazione a progetti di ricerca, mediante procedure analoghe a quelle previste dal vigente Regolamento sulle Borse di studio approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. ENEA (2007) 65/CA e considerata la possibilità di

armonizzare detto Regolamento per l'istituto delle borse di ricerca, nelle more del perfezionamento dell'iter procedurale per l'approvazione della specifica disciplina.

Il finanziamento delle borse sia di studio sia di ricerca è assicurato da specifici progetti di ricerca e i relativi oneri sono a carico di soggetti finanziatori nazionali o internazionali.

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.

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.

Il Decreto-Legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito con modificazioni dalla Legge 9 maggio 2025, n. 69, è intervenuto modificando l'art. 30, comma 2 *bis*, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in tema di mobilità. A far data dal 2026 ENEA si adeguerà al nuovo vincolo normativo che impone di destinare almeno il 15% delle facoltà assunzionali alle procedure di mobilità, la quale non si configura più come un passaggio obbligatorio prima di ogni singola procedura concorsuale.

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 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.

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, ENEA, in via generale ed in un'ottica di sostenibilità della spesa di personale, intende non avvalersi di tale facoltà. Tuttavia, in applicazione a quanto indicato dalla specifica Direttiva del 20 gennaio 2025, con la quale il Ministro della Pubblica Amministrazione ha fornito specifiche indicazioni applicative dell'istituto del trattenimento in servizio, definendone altresì i principali criteri, il Consiglio di Amministrazione ENEA con Delibera n. 13/2025/CA del 30 luglio 2025,

adottata nella 2ª riunione del 28 luglio 2025, ha approvato all'unanimità i "Criteri di applicabilità" del trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207".

Sulla base dei criteri sopra citati, con riferimento all'annualità 2026 in corso, il Direttore Generale, ha finora autorizzato il trattenimento in servizio di due responsabili dell'attuale struttura organizzativa. La concessione dell'istituto comporta l'attribuzione di un corrispondente minor budget assunzionale per le afferenti strutture organizzative di appartenenza.

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 16 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 37.317.401,86 è ben inferiore al budget assunzionale che ammonta a euro 88.890.296 (cfr. Tabella 7).

Nella Tabella 17, 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, MATM 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 *turnover* e alla gestione finanziaria delle eventuali economie.

Tabella 16 - 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. Anni 2026 e 2028	Procedure selettive riservate ex Art. 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75		
Dirigenti I fascia		- €	- €	324.689,04 €	324.689,04 €
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		- €	- €	2.046.555,96 €	2.046.555,96 €
Dirigenti II fascia a tempo determinato					
Totale personale dirigente		- €	- €	2.371.245,00 €	2.371.245,00 €
Dirigente di ricerca	I	2.866.684,77 €	- €	- €	2.866.684,77 €
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	1.721.933,29 €	- €	- €	1.721.933,29 €
Ricercatore/ Ricercatrice	III	- €	882.692,07 €	14.394.670,68 €	15.277.362,75 €
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		4.588.618,06 €	882.692,07 €	14.394.670,68 €	19.865.980,81 €
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	636.379,54 €	- €	- €	636.379,54 €
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	662.033,61 €	- €	- €	662.033,61 €
Tecnologo/Tecnologa	III	- €	- €	4.382.173,25 €	4.382.173,25 €
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		1.298.413,15 €	- €	4.382.173,25 €	5.680.586,40 €
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		5.887.031,21 €	882.692,07 €	18.776.843,93 €	25.546.567,21 €
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	IV	- €	- €	- €	- €
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	- €	- €	711.204,60 €	711.204,60 €
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE		- €	- €	711.204,60 €	711.204,60 €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	- €	- €	- €	- €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	- €	- €	- €	- €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	- €	- €	6.454.281,09 €	6.454.281,09 €
TOTALE COLLABORATORI TECNICI/COLLABORATRICI TECNICHE		- €	- €	6.454.281,09 €	6.454.281,09 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V	- €	- €	- €	- €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI	- €	- €	- €	- €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	- €	- €	1.711.195,56 €	1.711.195,56 €
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE		- €	- €	1.711.195,56 €	1.711.195,56 €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	- €	- €	- €	- €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII	- €	- €	- €	- €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	- €	- €	261.454,20 €	261.454,20 €
TOTALE OPERATORI TECNICI/OPERATRICI TECNICHE		- €	- €	261.454,20 €	261.454,20 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	- €	- €	- €	- €
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	- €	- €	261.454,20 €	261.454,20 €
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE		- €	- €	261.454,20 €	261.454,20 €
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		- €	- €	9.399.589,85 €	9.399.589,85 €
Totale personale non dirigente		5.887.031,21 €	882.692,07 €	28.176.433,58 €	34.946.156,86 €
TOTALE GENERALE		5.887.031,21 €	882.692,07 €	30.547.678,58 €	37.317.401,86 €

Tabella 17 - 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
Dirigenti I fascia		1	324.689,04 €	324.689,04 €	1	324.689,04 €
Dirigenti II fascia a tempo indeterminato		28	170.546,33 €	4.775.297,24 €	28	4.775.297,24 €
Dirigenti II fascia a tempo determinato						
Totale personale dirigente		29		5.099.986,28 €	29	5.099.986,28 €
Dirigente di ricerca	I	303	132.475,87 €	40.140.188,61 €	158	20.931.187,46 €
Primo Ricercatore/Prima Ricercatrice	II	495	97.084,70 €	48.056.926,50 €	605	58.736.243,50 €
Ricercatore/ Ricercatrice	III	600	67.899,39 €	40.739.634,00 €	659	44.745.698,01 €
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI		1.398		128.936.749,11 €	1.422	124.413.128,97 €
Dirigente Tecnologo/Tecnologa	I	45	132.437,12 €	5.959.670,40 €	46	6.092.107,52 €
Primo Tecnologo/Prima Tecnologa	II	80	98.943,46 €	7.915.476,80 €	199	19.689.748,54 €
Tecnologo/Tecnologa	III	139	67.418,05 €	9.371.108,95 €	269	18.135.455,45 €
TOTALE TECNOLOGI/TECNOLOGHE		264		23.246.256,15 €	514	43.917.311,51 €
Ricercatore/Ricercatrice Enea	III	1	67.899,39 €	67.899,39 €	0	- €
Tecnologo/Tecnologa Enea	II	21	98.943,46 €	2.077.812,66 €	0	- €
	III	69	67.418,05 €	4.651.845,45 €	2	134.836,10 €
TOTALE PERSONALE RUOLO AD ESAURIMENTO ASSIMILABILE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		91		6.797.557,50 €	2	134.836,10 €
TOTALE RICERCATORI/RICERCATRICI E TECNOLOGI/TECNOLOGHE		1.753		158.980.562,76 €	1.938	168.465.276,58 €
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	IV	27	70.217,40 €	1.895.869,80 €	67	4.704.565,80 €
Funzionario/Funzionaria di Amm.ne	V	8	59.267,05 €	474.136,40 €	43	2.548.483,15 €
TOTALE FUNZIONARI/FUNZIONARIE		35		2.370.006,20 €	110	7.253.048,95 €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	IV	520	70.217,40 €	36.513.048,00 €	340	23.873.916,00 €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	V	122	59.267,05 €	7.230.580,10 €	107	6.341.574,35 €
Collaboratore Tecnico/Collaboratrice Tecnica	VI	194	52.473,83 €	10.179.923,02 €	214	11.229.399,62 €
TOTALE COLLABORATORI TECNICI/COLLABORATRICI TECNICHE		836		53.923.551,12 €	661	41.444.889,97 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	V	30	59.267,05 €	1.778.011,50 €	68	4.030.159,40 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VI	48	52.473,83 €	2.518.743,84 €	51	2.676.165,33 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne	VII	16	47.533,21 €	760.531,36 €	122	5.799.051,62 €
TOTALE COLLABORATORI/COLLABORATRICI DI AMM.NE		94		5.057.286,70 €	241	12.505.376,35 €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VI	43	52.473,83 €	2.256.374,69 €	24	1.259.371,92 €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VII	10	47.533,21 €	475.332,10 €	14	665.464,94 €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica	VIII	9	43.575,70 €	392.181,30 €	18	784.362,60 €
TOTALE OPERATORI TECNICI/OPERATRICI TECNICHE		62		3.123.888,09 €	56	2.709.199,46 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VII	9	47.533,21 €	427.798,89 €	21	998.197,41 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne	VIII	20	43.575,70 €	871.514,00 €	18	784.362,60 €
TOTALE OPERATORI/OPERATRICI DI AMM.NE		29		1.299.312,89 €	39	1.782.560,01 €
Collaboratore/Collaboratrice di Amm.ne Enea	IV	6	70.217,40 €	421.304,40 €	0	- €
Operatore Tecnico/Operatrice Tecnica Enea	V	23	59.267,05 €	1.363.142,15 €	2	118.534,10 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	V	35	59.267,05 €	2.074.346,75 €	3	177.801,15 €
Operatore/Operatrice di Amm.ne Enea	VI	2	52.473,83 €	104.947,66 €	0	- €
TOTALE PERSONALE AD ESAURIMENTO		66		3.963.740,96 €	5	296.335,25 €
TOTALE PERSONALE TECNICO-AMM.VO		1.122		69.737.785,96 €	1.112	65.991.409,99 €
Totale personale non dirigente		2.875		228.718.348,72 €	3.050	234.456.686,57 €
TOTALE GENERALE		2.904		233.818.335,00 €	3.079	239.556.672,85 €

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 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 €
DPCM 25 GIUGNO 2024 (Art. 2, comma 2 e Tabella B) Decreto legge 14 marzo 2025, n. 25 - art. 4 c. 7bis Quota sviluppo professionale personale tecnico-amministrativo periodo 2026-2028	854.107,94 €
TOTALE RISORSE	239.624.367,94 €

APPENDICE

Tabella 18 - Calcolo della riduzione del 25% della capacità assunzionale per l'anno 2026 ai sensi dell'art. 1, comma 826, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025).

Livello/Fascia Retributiva	Numerosità Cessati	Retribuzione Minima Mensile ²	Fascia	IVC in vigore dal 1/04/2025 al 30/06/2025	IVC in vigore dal 01/07/2025	Totale annuo (comprensivo del rateo di tredicesima)	Totale con Oneri	Totale per numerosità	Riduzione 25%
	(a)	(b)	(c)	$d=(b+c)*0,006$	$e=(b+c)*0,01$	$f=(b+c)*13+(d*3)+(e*7)$	$g=(f*1,34)$	$h=(g*a)$	$i=(h*0,25)$
L1F4	23	4.550,69	1.407,26	35,75	59,58	77.977,65	104.490,05	2.403.271,16	600.817,79
L1F3	6	4.550,69	934,68	32,91	54,85	71.792,52	96.201,98	577.211,88	144.302,97
L1F2	1	4.550,69	457,07	30,05	50,08	65.541,56	87.825,69	87.825,69	21.956,42
L2F6	1	3.527,85	2.043,90	33,43	55,72	72.923,06	97.716,91	97.716,91	24.429,23
L2F5	3	3.527,85	1.573,10	30,61	51,01	66.761,23	89.460,05	268.380,16	67.095,04
L2F4	3	3.527,85	1.002,54	27,18	45,30	59.293,74	79.453,62	238.360,85	59.590,21
L2F3	5	3.527,85	663,92	25,15	41,92	54.861,89	73.514,93	367.574,63	91.893,66
L2F1	2	3.527,85	0,00	21,17	35,28	46.172,50	61.871,15	123.742,30	30.935,58
L3F5	1	2.785,63	1.102,80	23,33	38,88	50.891,77	68.194,97	68.194,97	17.048,74
L3F4	1	2.785,63	684,23	20,82	34,70	45.413,53	60.854,13	60.854,13	15.213,53
L3F2	3	2.785,63	220,61	18,04	30,06	39.345,67	52.723,20	158.169,59	39.542,40
L3F1	1	2.785,63	0,00	16,71	27,86	36.458,33	48.854,16	48.854,16	12.213,54
L4G3	1	2.466,04	0,00	14,80	24,66	32.275,53	43.249,21	43.249,21	10.812,30
L4G2	8	2.466,04	0,00	14,80	24,66	32.275,53	43.249,21	345.993,70	86.498,42
L4G1	21	2.466,04	0,00	14,80	24,66	32.275,53	43.249,21	908.233,46	227.058,36
L4G0	8	2.466,04	0,00	14,80	24,66	32.275,53	43.249,21	345.993,70	86.498,42
L5G1	1	2.240,64	0,00	13,44	22,41	29.325,50	39.296,17	39.296,17	9.824,04
L5G0	6	2.240,64	0,00	13,44	22,41	29.325,50	39.296,17	235.776,99	58.944,25
L6G1	4	2.061,69	0,00	12,37	20,62	26.983,40	36.157,75	144.631,02	36.157,75
L6G0	2	2.061,69	0,00	12,37	20,62	26.983,40	36.157,75	72.315,51	18.078,88
L7G0	2	1.888,47	0,00	11,33	18,88	24.716,30	33.119,84	66.239,67	16.559,92
	103							6.701.885,86	1.675.471,46

² La posizione economica per i livelli IV-VIII non è stata presa in considerazione - CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca triennio normativo 2019/2021

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1 - Valutazione della possibilità assunzionale (indicatore di spesa potenziale massima) - valori espressi in euro.....	5
Tabella 2 - Dotazione organica e personale in servizio al 31.12.2025.....	7
Tabella 3 - Assunzioni previste nei precedenti PTFP da formalizzare entro il 2026.	8
Tabella 4 - Cessazioni nel triennio per profilo professionale e livello.....	10
Tabella 5 - Costi medi annui "a regime", dei livelli retributivi ENEA comprensivi dei costi contrattuali e degli oneri riflessi (valori espressi in euro).	12
Tabella 6 - Costi medi annui totali "a regime", comprensivi dell'accantonamento TFS/TFR (valori espressi in euro).....	13
Tabella 7 - Limite della numerosità assunzionale triennio 2026-2028.	13
Tabella 8 - Limite assunzionale rimodulato nel triennio 2026-2028.	14
Tabella 9 - Assunzioni di nuova attivazione previste nel triennio 2026-2028.	15
Tabella 10 - Assunzioni ex art. 20, commi 1 e 2, del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.	16
Tabella 11 - Valorizzazione del personale con profilo di Ricercatore/Ricercatrice e Tecnologo/Tecnologa.	17
Tabella 12 - Copertura al 31 dicembre 2025 delle posizioni di natura dirigenziale.	19
Tabella 13 - Cessazioni dall'incarico del personale con incarico dirigenziale (triennio 2026-2028).	20
Tabella 14 - Copertura delle posizioni dirigenziali previste nel triennio 2026-2028.	21
Tabella 15 - Sintesi degli interventi rientranti nel limite assunzionale.....	22
Tabella 16 - Previsione costi (espressi in euro) delle scelte programmatiche effettuate e rientranti nel limite assunzionale.	26
Tabella 17 - Dotazione organica rimodulata.....	27
Tabella 18 - Calcolo della riduzione del 25% della capacità assunzionale per l'anno 2026 ai sensi dell'art. 1, comma 826, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025).	29