

Enti di ricerca

I numeri più significativi

24.604	<u>Totale dipendenti in servizio presso gli Enti di ricerca al 31.12.2024</u>
0,73%	<i>Quota di dipendenti in servizio presso gli Enti di ricerca sul totale degli occupati nella P.A. – Anno 2024</i>
-0,5%	<i>Variazione del personale dipendente degli Enti di ricerca rispetto al 2023</i>
10.145	<u>Personale non dirigente in servizio presso gli Enti di ricerca al 31.12.2024</u>
0,57%	<i>Quota di personale non dirigente in servizio presso gli Enti di ricerca sul totale del personale non dirigente nella P.A. – Anno 2024</i>
+0,3%	<i>Variazione non dirigente degli Enti di ricerca rispetto al 2023</i>
108	<u>Dirigenti degli Enti di ricerca al 31.12.2024</u>
0,06%	<i>Quota di dirigenti in servizio presso gli Enti di ricerca sul totale dei dirigenti nella P.A. – Anno 2024</i>
-1,8%	<i>Variazione del personale dirigente degli Enti di ricerca rispetto al 2023</i>
14.218	<u>Ricercatori e tecnologi degli Enti di ricerca al 31.12.2024</u>
-1,1%	<i>Variazione dei ricercatori e tecnologi degli Enti di ricerca rispetto al 2023</i>
52,43 anni	Età media dei dipendenti degli Enti di ricerca al 31.12.2024
3,2	Numero medio di dipendenti degli Enti di ricerca 10.000 abitanti
83,5%	Rapporto assunti/cessati – Anno 2024
40.470	Retribuzione media personale non dirigente – Anno 2024
167.186	Retribuzione media personale dirigente 1^ fascia – Anno 2024
104.429	Retribuzione media personale dirigente 2^ fascia – Anno 2024
56.074	Retribuzione media ricercatori e tecnologi – Anno 2024

Andamento occupazionale dal 2015 al 2024

Il comparto Enti di ricerca, nel periodo compreso tra il 2015 e il 2024, registra un incremento dell'occupazione: le unità passano da 20.570 nel 2015 a 24.604 nel 2024 (+9,6%, grafico n. 1).

Nel triennio 2018-2020 si registra un aumento significativo del personale di ruolo. Nel 2021 il dato evidenzia una lieve flessione.

La crescita riprende e continua anche nel 2022 e 2023.

Il 2024 registra una variazione negativa pari allo 0,5% rispetto all'anno precedente.

L'andamento è influenzato dallo sblocco delle assunzioni nelle pubbliche amministrazioni, dall'aumento delle percentuali di *turnover* e dall'attuazione delle procedure di stabilizzazione previste dall'articolo 20 del decreto legislativo

del 25 maggio 2017, n. 75, introdotte proprio con la finalità di superare il precariato nel pubblico impiego.

A decorrere dall'anno 2017, inoltre, il comparto sconta l'effetto derivante dalla piena attuazione del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, disciplina che ha determinato una sostanziale modifica del regime assunzionale degli enti pubblici di ricerca. In tale prospettiva, il decreto di riforma ha, tra l'altro, comportato il venir meno della preventiva autorizzazione all'avvio delle procedure concorsuali e alle relative assunzioni in sede di approvazione del piano triennale delle attività o del fabbisogno del personale da parte del Ministero dell'economia e delle finanze e del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Per effetto di dette modifiche, gli Enti di ricerca - nell'ambito della propria autonomia e in conformità alle linee-guida enunciate nel Programma nazionale della ricerca di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 204 del 1998 e tenuto conto delle linee di indirizzo del Ministero vigilante - adottano il Piano triennale delle attività (PTA).

In coerenza con il Piano triennale delle attività, gli enti determinano la consistenza e le variazioni dell'organico e definiscono la programmazione per il reclutamento del personale, nel rispetto dei limiti massimi di tale tipologia di spesa e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità finanziaria di medio periodo e gli equilibri complessivi di bilancio.

In materia di capacità assunzionali, gli Enti pubblici di ricerca sono esclusi dalla normativa generale in materia di *turnover*, per essi opera, infatti, uno specifico indicatore delle spese di personale. L'indicatore è calcolato, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo n. 218 del 2016¹, rapportando le spese complessive per il personale *"di competenza dell'anno di riferimento,*

¹ A decorrere dal 1° gennaio 2025 l'articolo 9, comma 2, del d.lgs. n. 218 del 2016 è stato così sostituito ai sensi dell'articolo 1, comma 826, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207: *"L'indicatore del limite massimo alle spese di personale è calcolato annualmente rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate individuate, per gli Enti che adottano la contabilità finanziaria, dalle entrate correnti come risultanti dagli ultimi tre bilanci consuntivi approvati. Per gli Enti che adottano la contabilità civilistica si fa riferimento alle voci dei ricavi del conto economico corrispondenti. Negli Enti tale rapporto non può superare l'80 per cento. Per l'anno 2026 gli enti e gli istituti di ricerca possono procedere ad assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei limiti della spesa determinata sulla base dell'ordinamento vigente ridotta di un importo pari al 25 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente"*.

alla media delle entrate complessive dell'ente, come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio".

La differenza tra tale rapporto e il limite massimo dell'80% determina, in percentuale, lo spazio finanziario da destinare all'ammontare delle risorse assunzionali utilizzabili, previa adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale integrato nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il *budget* assunzionale così determinato si rapporta al costo medio convenzionale di una unità di personale con qualifica di dirigente di ricerca, ciò al fine di quantificare il numero massimo di unità assumibili nel successivo triennio.

Al fine di avviare un graduale percorso di stabilizzazione del personale in servizio presso gli Enti pubblici di ricerca (da operare ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75), l'articolo 1, comma 668², della legge n. 205 del 2017 ha poi istituito - presso il Ministero dell'economia e delle finanze - un apposito fondo con una dotazione finanziaria di 13 milioni di euro per l'anno 2018 e di 57 milioni di euro a decorrere dall'anno 2019. Sono stati esclusi dalla distribuzione delle risorse finalizzate alla stabilizzazione dal citato comma 668 il Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA) e l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), per i quali sono stati finanziati, con i commi 673 e 811 della medesima legge di bilancio 2018, specifici piani straordinari di reclutamento.

Anche per l'Istituto superiore di sanità (ISS) l'articolo 1, commi 3-*bis* e 3-*ter*, del decreto-legge n. 244 del 2016, finanzia integralmente un piano straordinario di reclutamento e di stabilizzazione del personale già in servizio con contratti di lavoro flessibile.

Ulteriori risorse con finalità assunzionali sono previste dall'articolo 238, comma 2, del decreto-legge del 19 maggio 2020, n. 34, convertito dalla legge 17 luglio 2020, n. 77³, che, a decorrere dal 2021, incrementa il fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca (FOE) di 50 milioni di euro annui.

² I criteri di distribuzione agli enti beneficiari delle risorse finanziarie previste dal comma 668 dell'articolo 1 della legge n. 205 del 2017, sono stati definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'11 aprile 2018.

³ Recante "Misure Urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"

L'articolo 1, comma 541, della legge di bilancio 2021 (legge n. 178 del 2020), al fine di sostenere la competitività del sistema italiano della ricerca a livello internazionale, incrementa il fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca, di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 5 giugno 1998 n. 204 (FOE) di 25 milioni di euro a decorrere dall'anno 2021.

Ai fini assunzionali, le citate risorse sono state ripartite tra gli Enti pubblici di ricerca secondo criteri e modalità stabiliti con il decreto del Ministro dell'università e della ricerca del 19 maggio 2021, n. 614, in modo da assicurare l'integrale copertura delle spese connesse alle attività dei ricercatori stabilizzati.

La legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il Triennio 2022-2024", al comma 310, incrementa il fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204, di 90 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024 e di 100 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2025 (di cui una quota, pari a 30 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024, e a 40 milioni di euro, a decorrere dall'anno 2025, è ripartita tra gli enti pubblici di ricerca vigilati dal Ministero dell'università e della ricerca, ad eccezione del Consiglio nazionale delle ricerche). Nell'ambito della quota di cui al periodo precedente, 2,5 milioni di euro, a decorrere dall'anno 2022, sono vincolati alla copertura dei costi connessi alle procedure di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

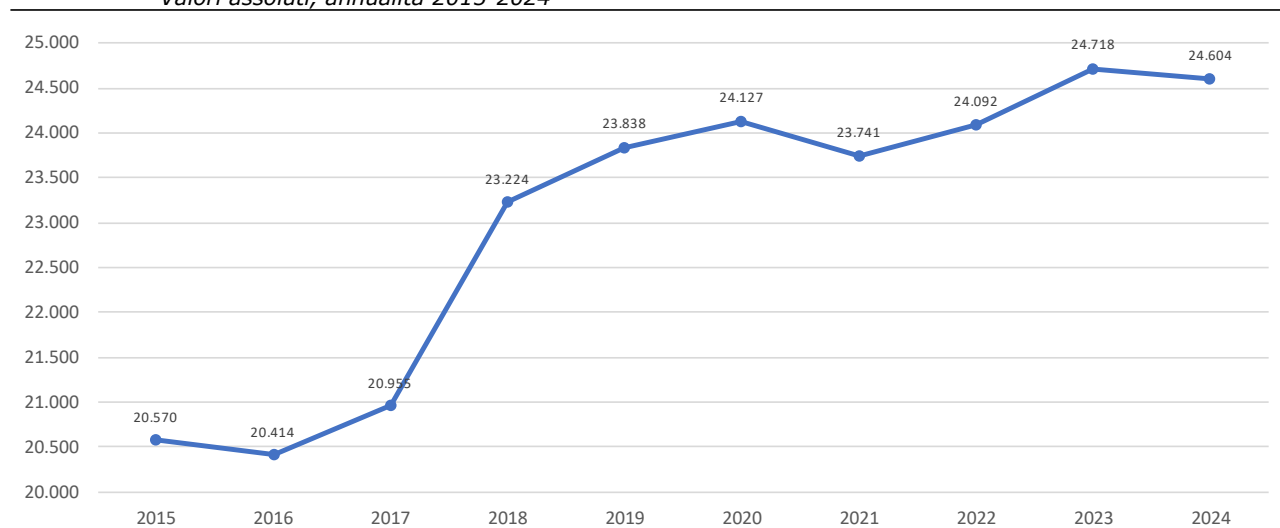
Il decreto del Ministro dell'università e della ricerca n. 250 del 23 febbraio 2022, individua i criteri di riparto tra gli enti pubblici di ricerca delle risorse finalizzate all'espletamento delle procedure di stabilizzazione, come previste dagli enti pubblici di ricerca vigilati dal Ministero dell'Università e della Ricerca - ad eccezione del Consiglio nazionale delle ricerche (CNR) - pari ad euro 27,5 milioni per ciascuno degli anni 2022, 2023, 2024, e a euro 37,5 milioni a decorrere dal 2025, in proporzione all'assegnazione ordinaria attribuita a valere sul citato fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca.

La distribuzione dell'occupazione nel comparto, dopo la crescita conseguente alla progressiva attuazione del reclutamento straordinario finanziato dalle già

esposte disposizioni di legge, nel 2024 espone una lieve flessione. L'inversione di tendenza è attribuibile al progressivo esaurirsi degli effetti espansivi sull'occupazione derivanti dall'utilizzo delle risorse assunzionali straordinarie.

Il grafico n. 1 mostra l'andamento dell'occupazione registrato nel comparto in esame tra il 2015 e il 2024.

Grafico 1. Enti di ricerca: occupati
Valori assoluti, annualità 2015-2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Con riferimento alle singole macrocategorie, la tabella n. 1 evidenzia che:

- a) nei dieci anni considerati, il numero dei dirigenti rimane sostanzialmente stabile, registrando nel 2024 un incremento di una sola unità (da 107 unità nel 2015 a 108 unità);
- b) il personale non dirigente, esclusi ricercatori e tecnologi, aumenta del 2,3%, passando da 9.915 unità nel 2015 a 10.145 unità nel 2024;
- c) i ricercatori e tecnologi registrano un incremento significativo, passando da 10.400 unità nel 2015 a 14.218 nel 2024 (+36,6%).

Conseguentemente, varia il rapporto tra la consistenza del personale dirigente e non dirigente - compreso il personale ricercatore e tecnologo dei livelli da I a III (nel 2015 il rapporto è 1 a 190, mentre, nel 2024, è pari a 1 a 225).

Il 2024, in particolare, registra un'inversione di tendenza, conseguente alla lieve flessione del numero di dirigenti (n. 2 unità in meno rispetto al 2023,

concentrate nella I fascia dirigenziale) e dei ricercatori e tecnologi, pari a - 1,05% (-151 unità).

In lieve aumento, invece, 2024 il personale tecnico-amministrativo.

La distribuzione delle unità di personale con qualifica dirigenziale è influenzata dall'andamento del rapporto tra cessazioni e nuove assunzioni, ferme restando le dotazioni organiche rideterminate già con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 22 gennaio 2013, attuativo del decreto-legge del 6 luglio 2012, n. 95, nonché da specifici fattori legislativi.

Tabella 1. Enti di ricerca: andamento occupazione per macrocategoria
Annualità 2015-2024

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Dirigenti di 1^ Fascia</i>	22	21	20	17	23	22	21	23	26	24
<i>Dirigenti di 2^ Fascia</i>	85	86	95	91	83	90	81	80	84	84
<i>Ricercatori e Tecnologi</i>	10.400	10.424	10.763	12.304	12.864	13.133	13.107	13.925	14.369	14.218
<i>Personale non dirigente</i>	9.915	9.735	9.942	10.723	10.760	10.742	10.385	9.921	10.111	10.145
<i>Altro Personale</i>	148	148	135	89	108	140	147	143	128	133

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

L'andamento crescente delle unità di personale di ruolo, associato all'avvio delle procedure di stabilizzazione di cui all'articolo 20, commi 1 e 2 del decreto legislativo n. 75 del 2017, appare parzialmente compensato dall'andamento decrescente dal 2017 dell'occupazione con riferimento alle unità di personale con contratti di lavoro di natura flessibile e, all'interno di questa macrocategoria, in particolare, quelli con contratto di formazione lavoro e di lavoro subordinato a tempo determinato. Il fenomeno trova evidenza, rispettivamente, nei grafici nn. 2 e 3.

Nel 2020 il numero di dipendenti con contratto di lavoro flessibile si riduce dell'8% rispetto all'anno precedente. Il decremento è in linea con la riduzione del numero di dipendenti con contratti di lavoro subordinato a tempo

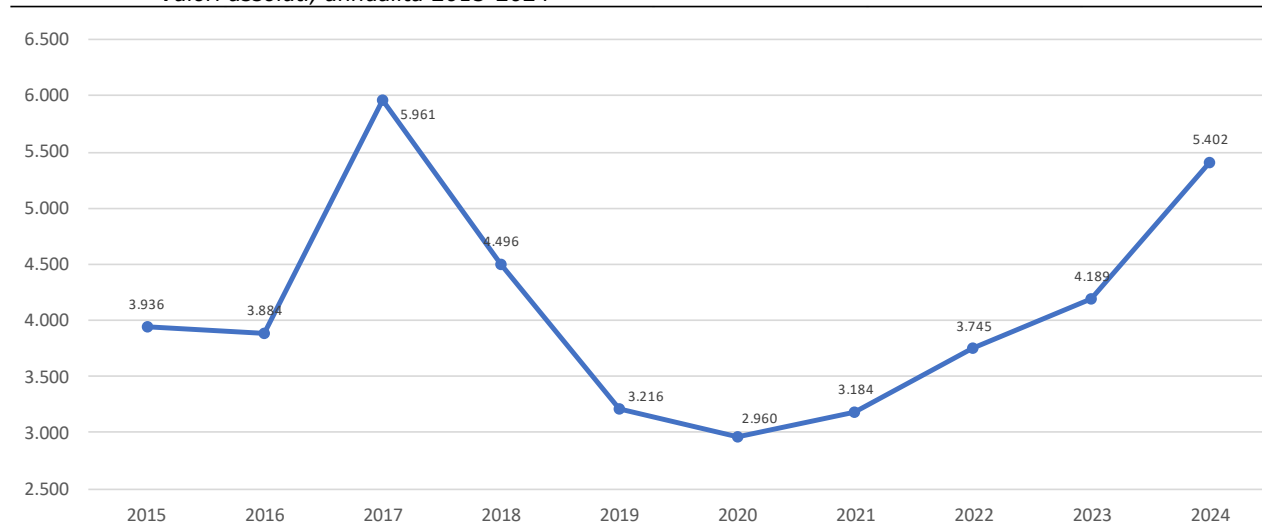
determinato e di formazione lavoro. I valori tornano a crescere nel 2021, quando registrano un incremento pari a 7,6%.

A partire dal 2021 il numero di personale con contratto di lavoro flessibile registra una crescita significativa, con un incremento complessivo del 31,3%.

L'aumento del personale con contratti di natura flessibile, a partire dall'annualità 2021, è riconducibile al progressivo esaurirsi della platea dei destinatari delle procedure di stabilizzazione del personale, in attuazione delle misure di superamento del precariato di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017, per le quali sono state stanziare specifiche risorse aggiuntive, come sopra evidenziato.

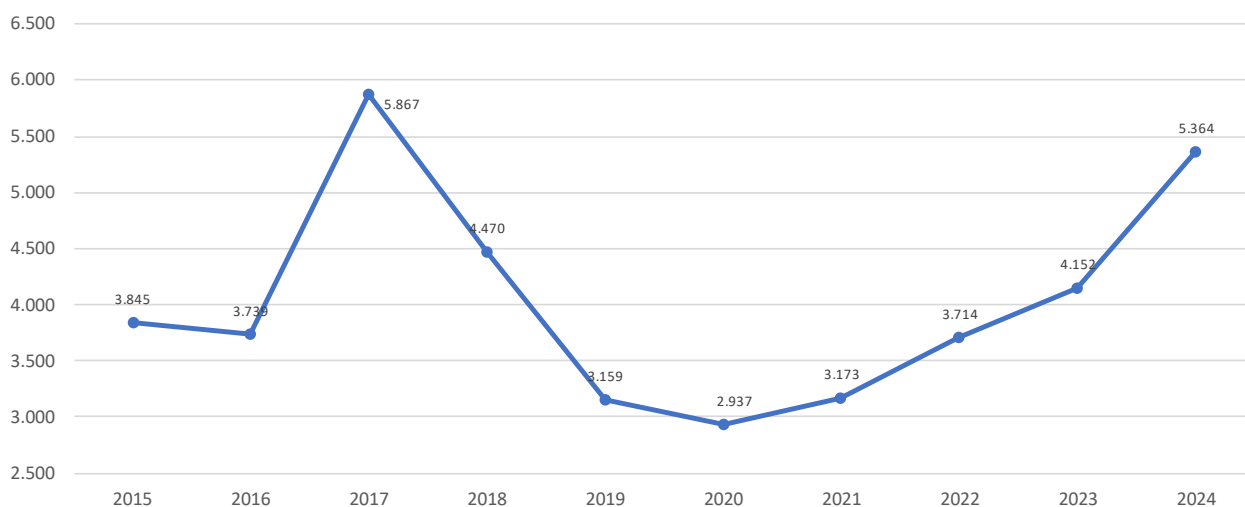
La crescita, con riferimento alle annualità 2022 e 2023 e 2024, è imputabile alla disponibilità di risorse aggiuntive finanziate dal Piano nazionale di ripresa e resilienza e dalla progressiva attuazione degli interventi.

Grafico 2. Enti di ricerca: personale con contratto di lavoro flessibile
Valori assoluti, annualità 2015-2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Grafico 3. Enti di ricerca: quota di personale con contratto a tempo determinato e in formazione lavoro
Valori assoluti, annualità 2015-2024

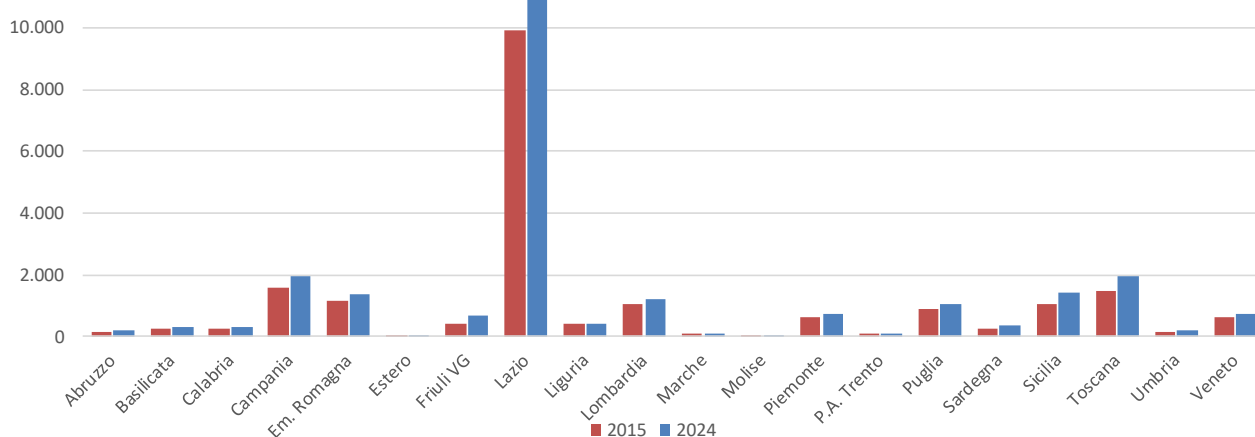


Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

I grafici nn. 4a e 4b rappresentano le variazioni occupazionali in termini assoluti e percentuali tra il 2015 e il 2024 in ambito territoriale.

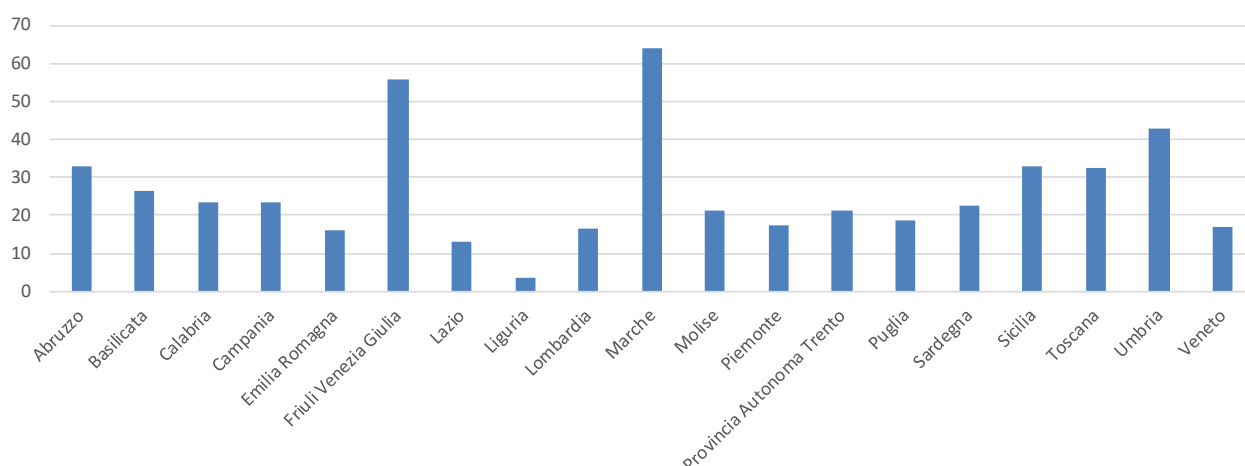
Il grafico n. 4b, in particolare, evidenzia le variazioni percentuali positive dell'occupazione che interessano la quasi totalità delle regioni.

Grafico 4a. Enti di ricerca: confronto dell'occupazione su base regionale
Annualità 2015 e 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato
Per fini espositivi non sono stati inseriti i dati riferiti alla Valle d'Aosta (-100%) e alla P.A. di Bolzano (0%)

Grafico 4b. Enti di ricerca: variazione percentuale dell'occupazione su base regionale
Annualità 2015 e 2024

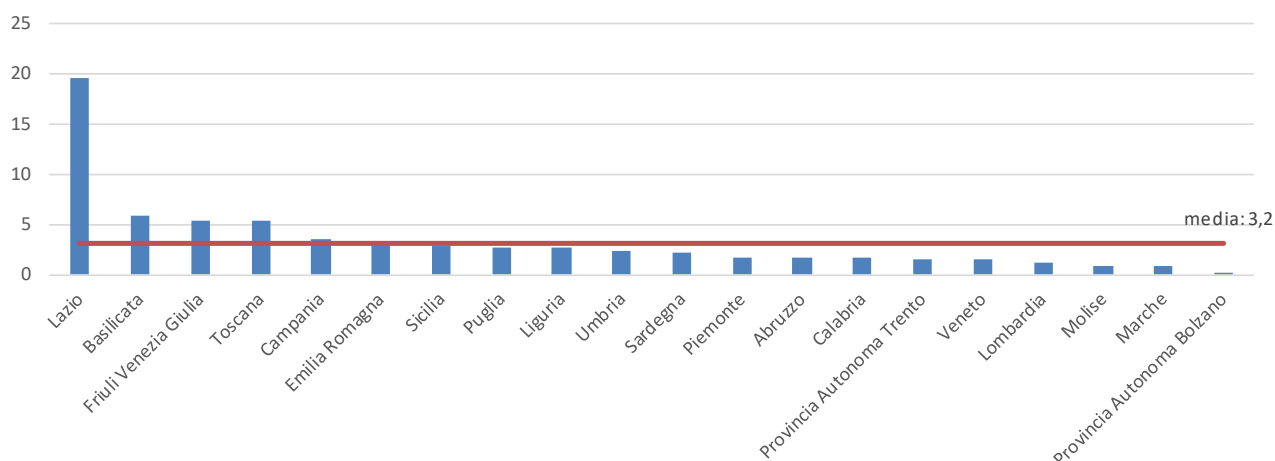


Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato
Per fini espositivi non sono stati inseriti i dati riferiti alla Valle d'Aosta (-100%) e alla P.A. di Bolzano (-50%)

Il grafico n. 5 evidenzia la distribuzione dei dipendenti del comparto ogni 10.000 abitanti su base regionale.

In termini assoluti, nella sola regione Lazio i dipendenti sono 11.237, dato che corrisponde a oltre il 46% dell'occupazione dell'intero comparto. Conseguentemente, il Lazio rappresenta la regione con il maggior numero di dipendenti ogni 10.000 abitanti (19,8), seguita da Basilicata (5,7), Toscana (5,4) e Friuli-Venezia Giulia (5,2).

Grafico 5. Enti di ricerca: n. dipendenti ogni 10.000 ab. su base regionale
Annualità 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato
Per fini espositivi non sono stati inseriti i dati riferiti alla Valle d'Aosta (0%)

Assunzioni e cessazioni del personale

Il grafico n. 6 mostra il rapporto tra il personale assunto e quello cessato nel periodo 2015-2024.

L'andamento che si osserva a partire dall'annualità 2017 è determinato, oltre che dallo sblocco delle assunzioni in tutte le pubbliche amministrazioni, dalla progressiva attuazione del nuovo regime assunzionale introdotto nel comparto dal decreto legislativo del 25 novembre 2016, n. 218, che esclude gli enti dalle limitazioni legate al *turnover* (si rimanda, in proposito, a quanto esposto a pagina 2).

A ciò si aggiunge, in particolare nel 2018, la progressiva utilizzazione delle risorse straordinarie previste dall'articolo 1, comma 668⁴, della legge di bilancio n. 205 del 2017 per avviare procedure di stabilizzazione del personale in servizio a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75 del 2017.

Nel medesimo anno incidono positivamente anche i Piani straordinari di reclutamento e di stabilizzazione del personale previsti per l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) e il Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA), finanziati ai sensi dei commi 673 e 811 della medesima Legge di bilancio 2018 (si rinvia a quanto già esposto a pagina 3).⁵

L'andamento del rapporto tra assunti e cessati, dopo il valore massimo già segnalato nel 2018, presenta valori in diminuzione sino all'anno 2021 (sotto il 100% per la prima volta dopo il periodo 2017-2020).

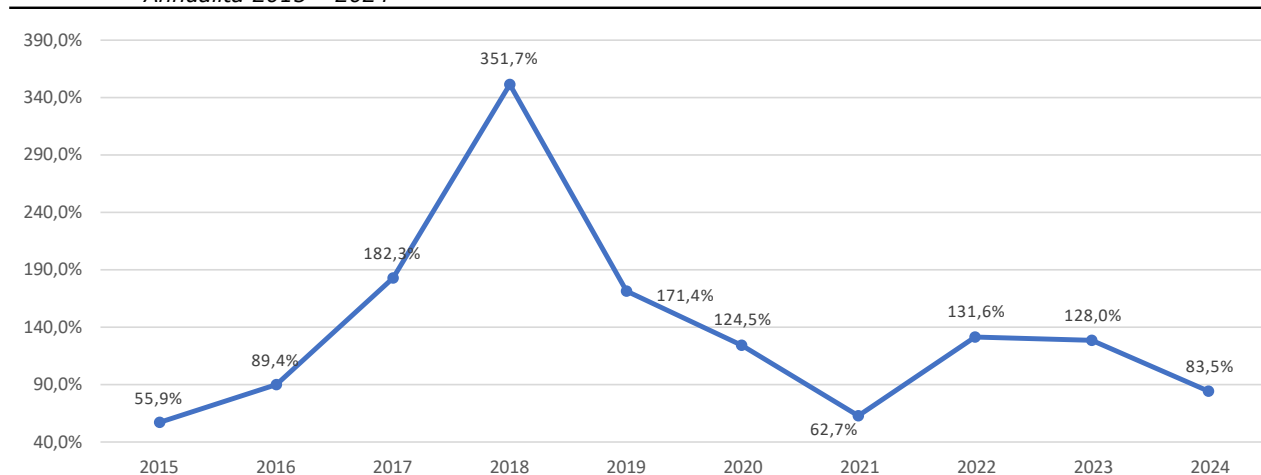
Le annualità 2022 e 2023 registrano nuovamente percentuali superiori al 100% nel tasso di sostituzione (pari al 131,6 e al 128 per cento nelle due annualità). Il fenomeno è conseguente all'attuazione delle procedure straordinarie di reclutamento finanziate, in particolare, dalla legge di bilancio 2022.

⁴ Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri dell'11 aprile 2018 sono stati determinati i criteri di ripartizione delle risorse, pari a 13 milioni per l'anno 2018 e 57 milioni a decorrere dall'anno 2019.

⁵ L'articolo 1, commi 3-bis e 3-ter, del Decreto – legge n. 244 del 2016 ha inoltre integralmente finanziato un piano straordinario di reclutamento per l'Istituto Nazionale di Sanità (ISS) con lo stanziamento di 6 mln. di euro per l'anno 2017 e di 11,7 mln. di euro a decorrere dall'anno 2018.

Nel 2024 il tasso di sostituzione torna al di sotto del 100% a causa dell'esaurirsi degli effetti espansivi dell'occupazione e dell'incremento delle cessazioni.

Grafico 6. Enti di ricerca: rapporto percentuale tra personale assunto e cessato
Annualità 2015 – 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Le caratteristiche del personale

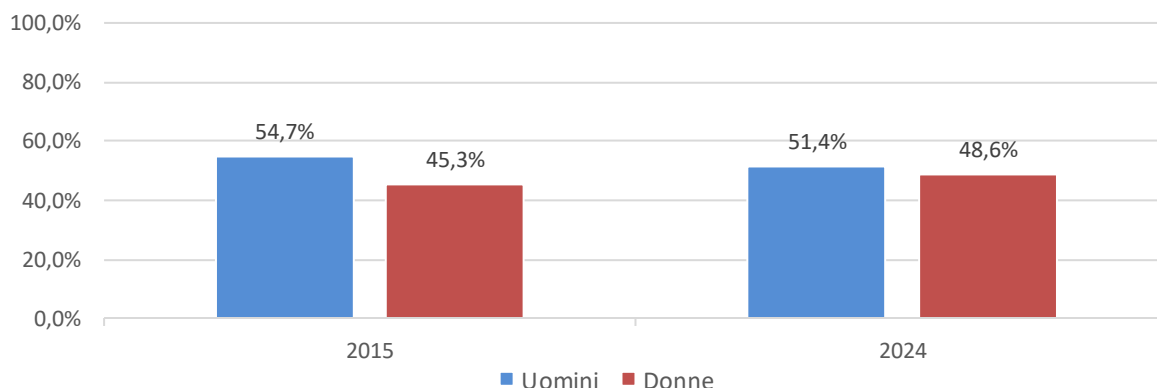
In questa sezione è rappresentata la composizione del personale in servizio presso il comparto Enti di ricerca, all'inizio e alla fine del decennio in esame, secondo le variabili: genere, età, titoli di studio e anzianità di servizio.

Genere

Il grafico n. 7 espone la composizione del personale per genere.

Nel 2024, la componente femminile registra un incremento di 3,1 punti percentuali rispetto al 2015.

Grafico 7. Enti di ricerca: Distribuzione percentuale del personale per genere
Annualità 2015 e 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Età

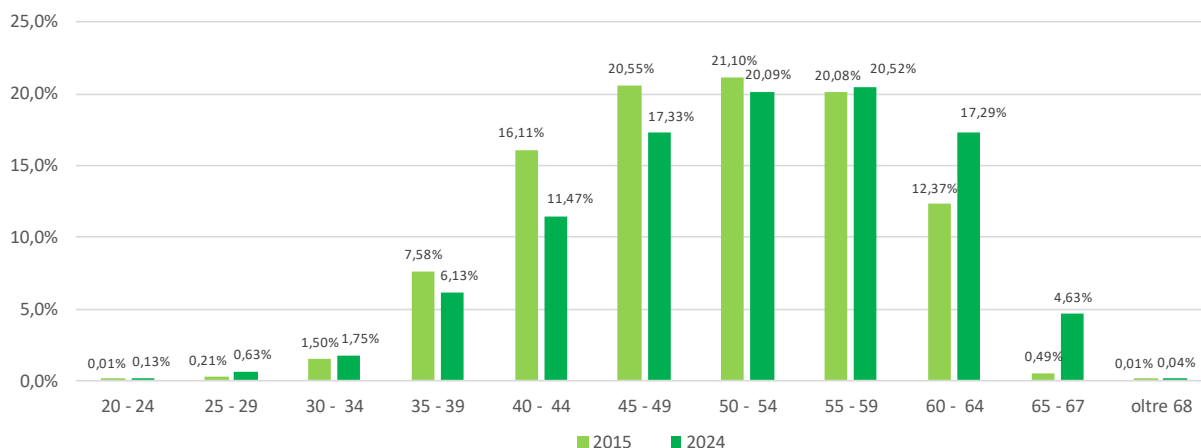
I grafici nn. 8, 9a, 9b e la tabella n.2 espongono la distribuzione per età e sesso dei dipendenti del comparto Enti di ricerca.

Nel periodo di osservazione si registra un aumento degli occupati nelle fasce di età più elevate. Nel 2015, le classi con maggiore concentrazione di dipendenti risultano essere quelle comprese tra i 45 e i 59 anni, mentre, nel 2024 la classe che presenta il maggior numero di personale è quella "55-59"; aumentano nell'anno anche i dipendenti con oltre 60 anni. Di contro, non si rileva un incremento di pari intensità per le classi più giovani.

L'andamento è riconducibile al progressivo invecchiamento del personale e alle peculiarità dei criteri di reclutamento. Incidono, in particolare, le procedure di superamento del precariato che determinano frequentemente l'assunzione nel ruolo a tempo indeterminato di personale con una pluriennale esperienza nel settore della ricerca e *curriculum* scientifico-professionale di livello elevato.

A conferma dell'andamento segnalato, il grafico n. 11 (*Distribuzione del personale per genere e livello di istruzione*) evidenzia che, nel 2024, il personale in servizio con titoli di studio post-Laurea (Specializzazione, Master o altro titolo di studio) è pari a poco meno di un terzo del totale (27,7% contro il 15,3% del 2015).

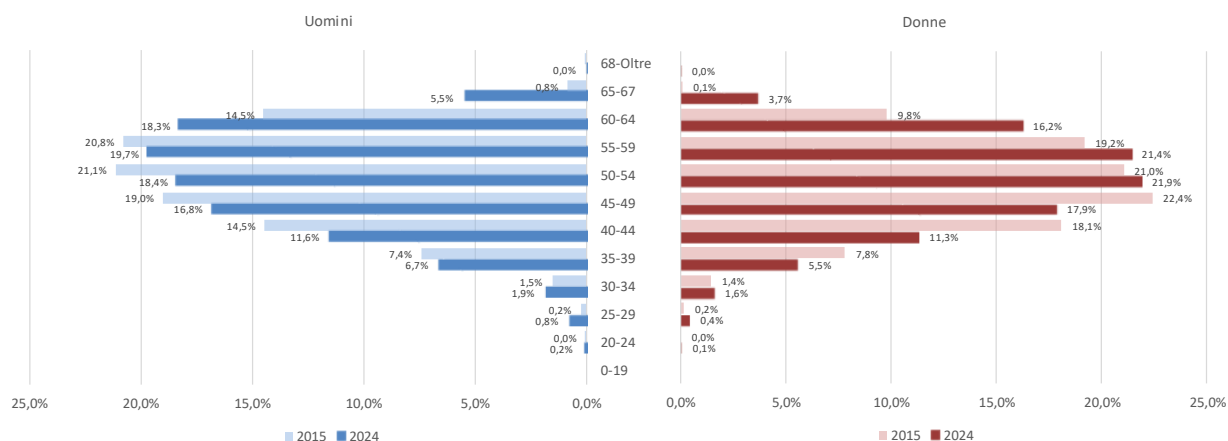
Grafico 8. Enti di ricerca: Distribuzione del personale per classi di età
Valori percentuali, annualità 2015 e 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Di seguito la rappresentazione grafica del personale mediante la piramide dell'età con i dati espressi in valore percentuale (grafico n. 9a) e in valore assoluto (grafico n. 9b).

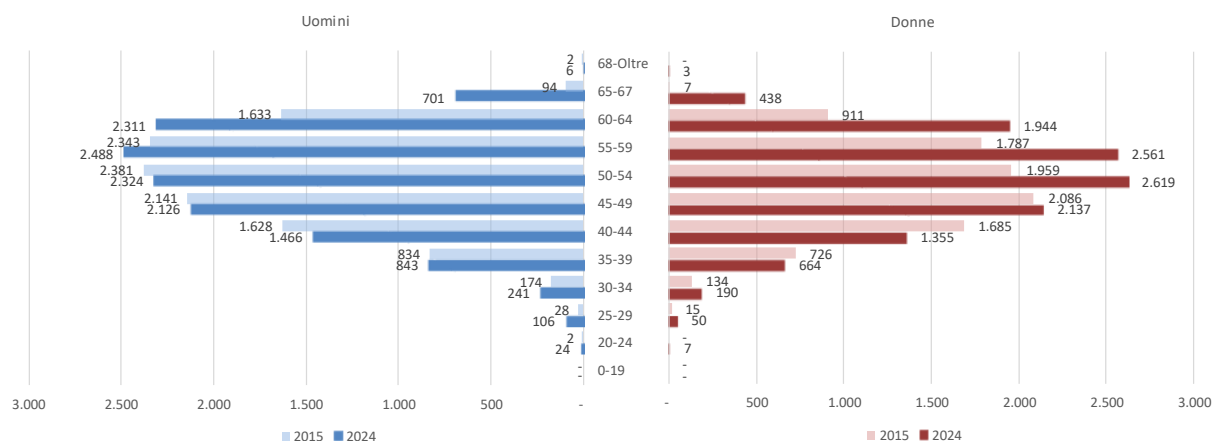
Grafico 9a. Enti di ricerca: Distribuzione del personale per genere e classi di età
Valori percentuali, annualità 2015 e 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Grafico 9b. Enti di ricerca: Distribuzione del personale per genere e classi di età

Valori assoluti, annualità 2015 e 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Tabella 2. Enti di ricerca: Distribuzione del personale per classi di età: valore assoluto e quota percentuale
Annualità 2015 e 2024

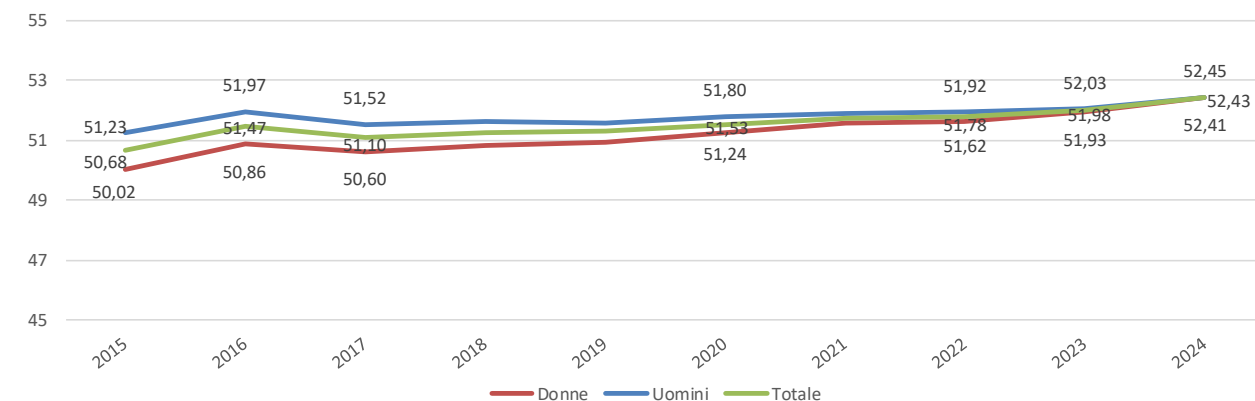
Classi di età	2015	Quota % classe	2024	Quota % classe
0 - 19	-	0,0%	-	0,0%
20 - 24	2	0,0%	31	0,1%
25 - 29	43	0,2%	156	0,6%
30 - 34	308	1,5%	431	1,8%
35 - 39	1.560	7,6%	1.507	6,1%
40 - 44	3.313	16,1%	2.821	11,5%
45 - 49	4.227	20,5%	4.263	17,3%
50 - 54	4.340	21,1%	4.943	20,1%
55 - 59	4.130	20,1%	5.049	20,5%
60 - 64	2.544	12,4%	4.255	17,3%
65 - 67	101	0,5%	1.139	4,6%
oltre 68	2	0,0%	9	0,0%
Totale	20.570	100,0%	24.604	100,0%

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Il grafico n. 10 mostra l'andamento dell'età media dei dipendenti, per genere, nell'arco temporale considerato.

Il *gap* di genere che caratterizza il decennio si azzerava quasi completamente nel 2024.

Grafico 10. Enti di ricerca: età media totale per genere
Annualità 2015 e 2024



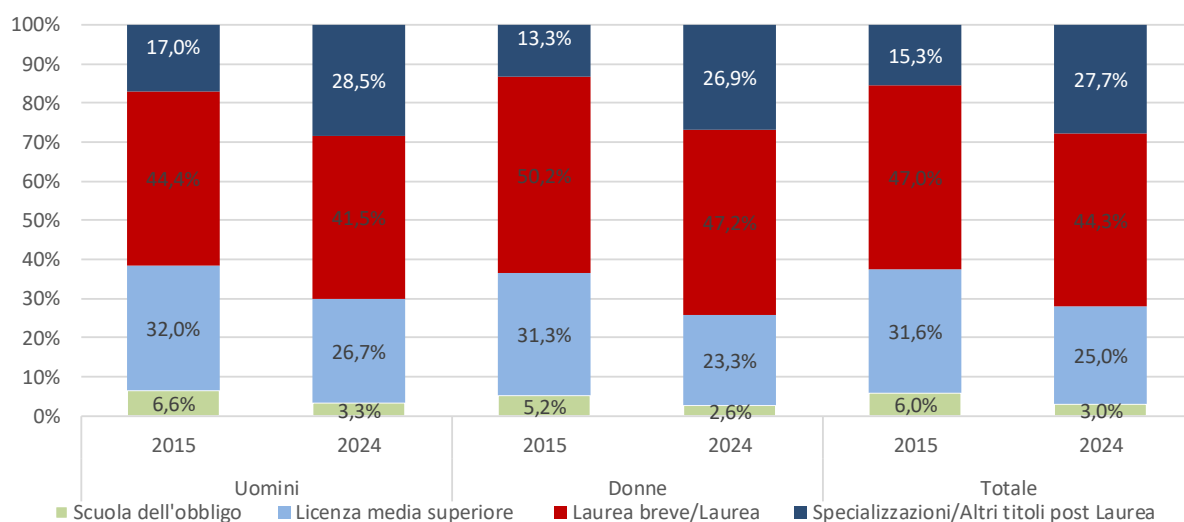
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Titoli di studio

Nel decennio, la distribuzione del personale per livello di istruzione e genere evidenzia un incremento del livello di istruzione.

Il grafico n.11 mostra una forte crescita dei dipendenti con laurea o altri titoli post-laurea. L'andamento è più marcato tra le donne.

Grafico 11. Enti di ricerca: Distribuzione del personale per genere e livello di istruzione
Valori percentuali, annualità 2015 e 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Nel 2024, il personale che presenta un livello di istruzione più elevato della licenza media superiore raggiunge il 72% (9,7 punti percentuali in più rispetto al 2015).

Anzianità di servizio

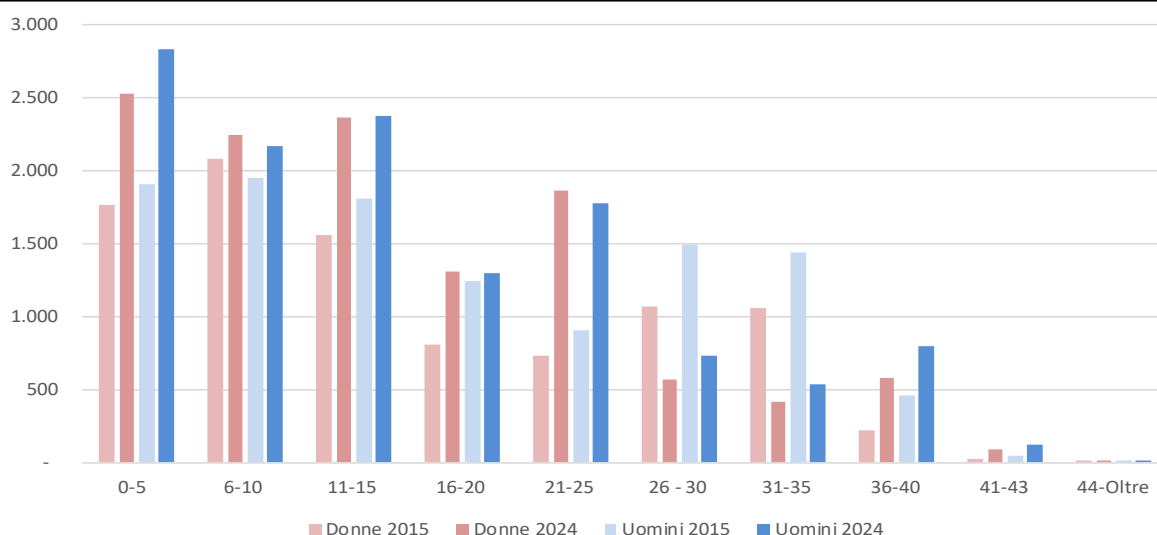
Il grafico n. 12 evidenzia la distribuzione dei dipendenti, uomini e donne, per classe di anzianità di servizio negli anni 2015 e 2024.

E' evidente il cambio generazionale in atto.

Il 2024 registra il valore massimo di dipendenti, uomini e donne, con minore anzianità di servizio (classe "0-5 anni"). Cresce il numero di dipendenti nelle altre classi, tranne quelle dai 26 ai 35 anni di servizio.

Nel 2015, la classe di anzianità di servizio con più occupati era invece quella "6-10 anni".

Grafico 12. Enti di ricerca: Distribuzione del personale per genere e anzianità di servizio
Annualità 2015 e 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Retribuzione del personale

Il grafico n. 13a mostra l'andamento, per macrocategoria⁶, della retribuzione media annuale al lordo degli oneri posti a carico del dipendente del personale del comparto, che risulta pressoché costante per il personale non dirigente ed i ricercatori.

⁶ Dall'anno 2017, la retribuzione media è stata calcolata prendendo a riferimento anche gli arretrati relativi agli anni precedenti, ad eccezione di quelli derivanti dai rinnovi contrattuali, dalle progressioni economiche, dalle applicazioni di sentenze e dalle ricostruzioni di carriera. Tale differente metodologia di calcolo potrebbe comportare un aumento della retribuzione media rispetto a quella riferita alle annualità precedenti.

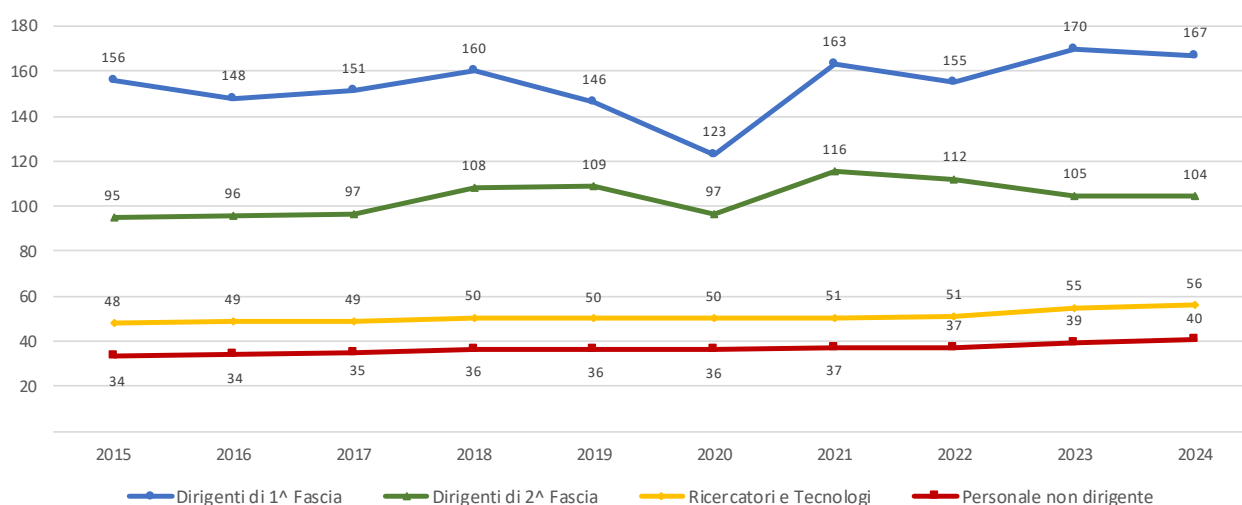
La retribuzione media dei dirigenti presenta una maggiore variabilità. In particolare, nel 2020 il dato risente anche dell'elevato numero di dirigenti in servizio rispetto all'anno precedente (il numero di dirigenti passa da 83 del 2019 a 90 nel 2020).

Il 2024 evidenzia una lieve flessione della retribuzione media dei dirigenti di prima fascia, quando la numerosità passa da 26 a 24 unità. La retribuzione media dei dirigenti di seconda fascia, invece, registra un decremento minimo (-1%).

La riduzione della retribuzione media per il personale dirigenziale è riconducibile al ritardo nella liquidazione della retribuzione di risultato per alcuni enti del comparto (questa voce retributiva diminuisce di circa il 50% nell'anno 2024).

In lieve crescita le retribuzioni medie del personale non dirigente tecnico-amministrativo e con qualifica di ricercatore o tecnologo. L'andamento consegue all'effetto combinato delle cessazioni registrate nel 2024⁷ dei dipendenti con livelli stipendiali più elevati e del riconoscimento dei benefici contrattuali derivanti dalla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 18 gennaio 2024.

Grafico 13a. Enti di ricerca: andamento della retribuzione media per macrocategoria
Valori medi, annualità 2015-2024, importi in migliaia di euro



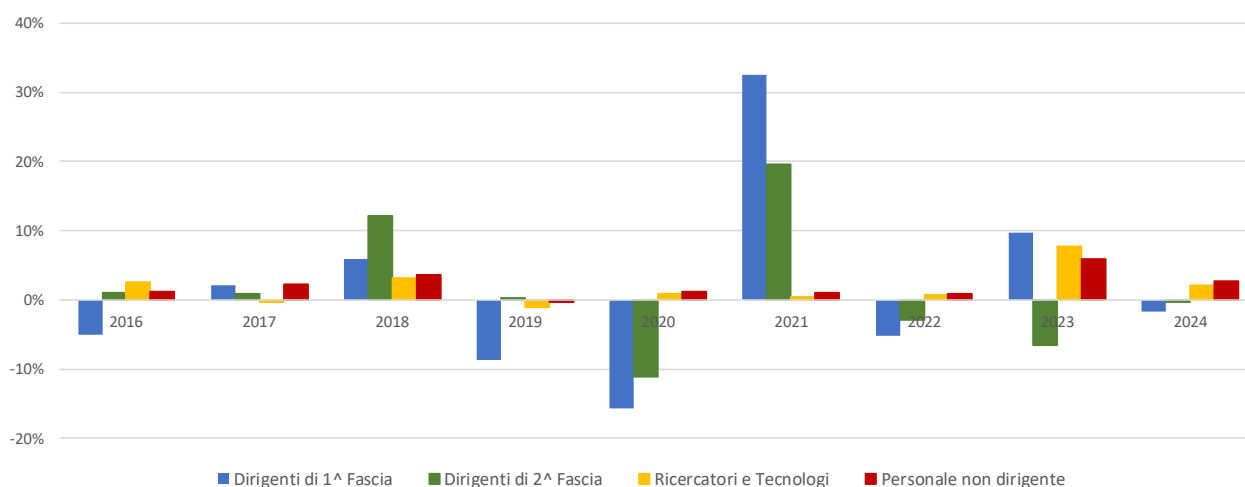
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

⁷ Complessivamente le cessazioni 2024 sono state pari a 1.106 contro le 976 del 2023 (+13 per cento).

Per una migliore lettura della dinamica rappresentata nel grafico precedente, il grafico n. 13b evidenzia le variazioni annuali delle retribuzioni medie per macrocategoria.

I dirigenti di prima fascia evidenziano un andamento non costante nel periodo considerato, analogamente a quanto si riscontra per i dirigenti di seconda fascia. Più omogenee le variazioni annuali dei ricercatori e tecnologi e del personale non dirigente.

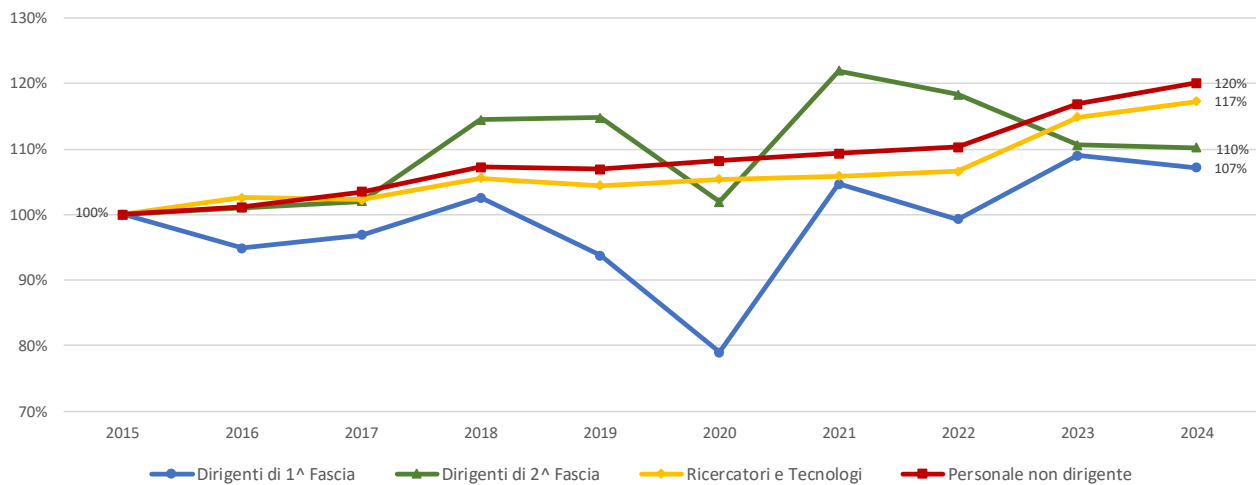
Grafico 13b. Enti di ricerca: Incremento percentuale annuo della retribuzione media per macrocategoria
Valori percentuali, annualità 2015-2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Il grafico n. 13c mostra l'andamento delle retribuzioni medie in termini relativi a partire dal 2015 (anno base) ed evidenzia la convergenza, nel lungo periodo, di tutte le macrocategorie verso una crescita retributiva compresa tra il 7% dei dirigenti di prima fascia e il 20% del personale non dirigente, rispetto all'anno base.

Grafico 13c. Enti di ricerca: Valori indice concatenati della retribuzione media per macrocategoria
Annualità 2015-2024, Base 2015 = 100



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

La tabella n. 3 indica i rapporti tra le retribuzioni del personale nelle diverse macrocategorie.

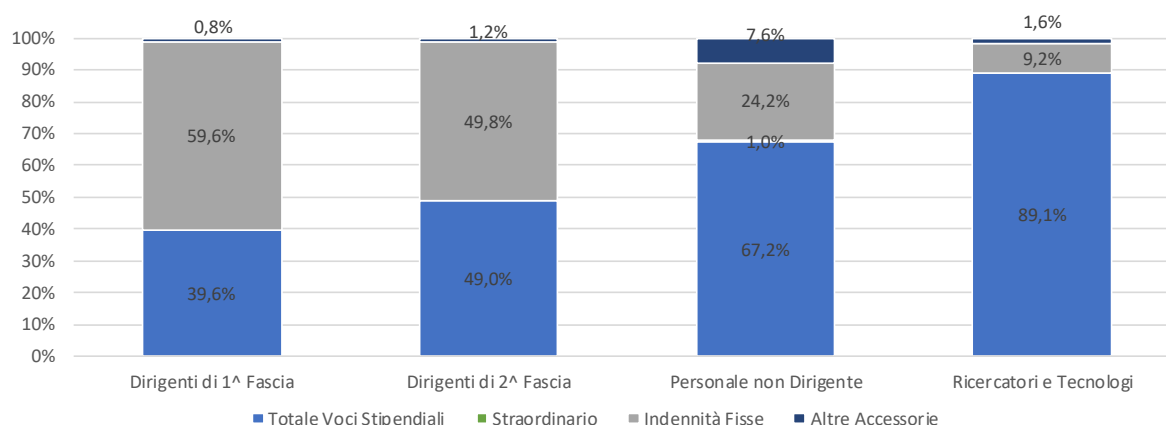
Tabella 3. Enti di ricerca: rapporto tra le retribuzioni del personale
Annualità 2015-2024, macrocategorie selezionate

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Dirigenti di 1^ Fascia / Dirigenti di 2^ Fascia</i>	1,65	1,55	1,56	1,48	1,34	1,27	1,41	1,38	1,62	1,60
<i>Dirigenti di 1^ Fascia / Ricercatori e Tecnologi</i>	3,26	3,02	3,09	3,17	2,93	2,44	3,23	3,04	3,10	2,98
<i>Dirigenti di 1^ Fascia / Personale non dirigente</i>	4,63	4,34	4,34	4,43	4,06	3,38	4,43	4,17	4,32	4,13
<i>Dirigenti di 2^ Fascia / Ricercatori e Tecnologi</i>	1,98	1,95	1,98	2,15	2,18	1,92	2,28	2,20	1,91	1,86
<i>Dirigenti di 2^ Fascia / Personale non dirigente</i>	2,81	2,81	2,77	3,00	3,02	2,65	3,14	3,02	2,66	2,58
<i>Ricercatori e Tecnologi / Personale non dirigente</i>	1,42	1,44	1,40	1,40	1,39	1,38	1,37	1,37	1,39	1,39

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Il grafico n. 14 illustra, relativamente al 2024, per macrocategoria, la composizione percentuale della retribuzione media con riferimento alle singole componenti che la costituiscono, ossia, le voci stipendiali, le indennità, le altre voci accessorie e lo straordinario.

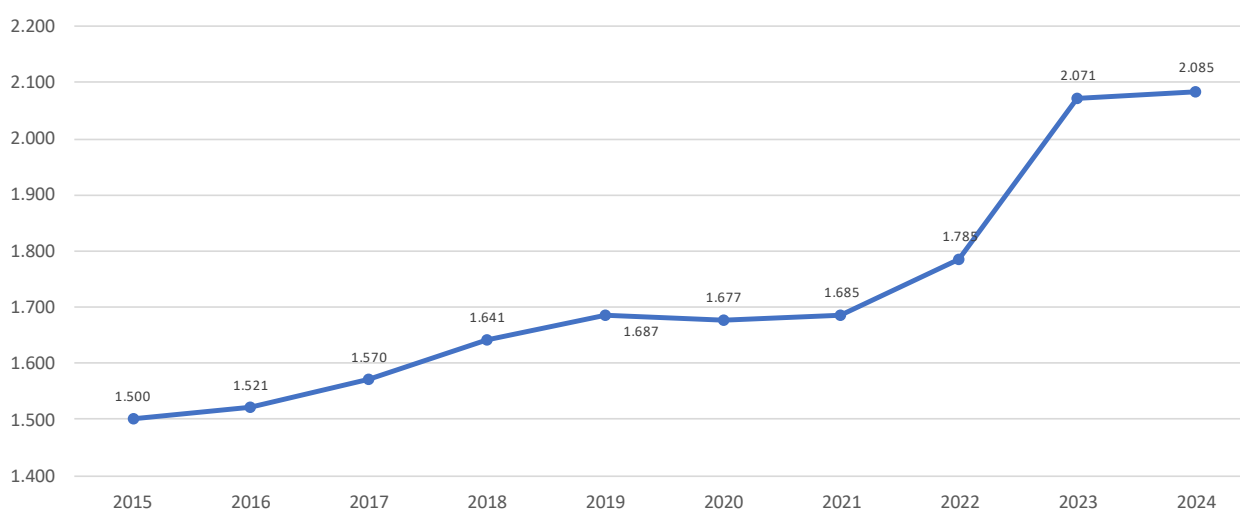
Grafico 14. Enti di ricerca: Composizione della retribuzione
Valori percentuali, annualità 2024, macrocategorie selezionate



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Il grafico n. 15 espone l'andamento della spesa complessiva sostenuta dall'amministrazione per la remunerazione dell'attività lavorativa prestata dal personale - comprensiva delle spese per missioni, buoni pasto, formazione, assegni familiari, benessere del personale, eccetera, nonché degli oneri riflessi per la contribuzione previdenziale e assistenziale e dell'IRAP, al netto dei rimborsi ricevuti da altre amministrazioni, dall'Unione Europea o da privati.

Grafico 15. Enti di ricerca: costo del lavoro
Valori assoluti in milioni di euro, annualità 2015-2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Il costo del lavoro, pari a 1,5 mld. di euro nel 2015 registra una tendenziale crescita nel decennio. Le annualità in corrispondenza delle quali si è dato avvio

alle nuove tornate negoziali conclusesi con la firma dei contratti collettivi nazionali del lavoro del comparto e dell'area dirigenziale del triennio 2016-2018 (sottoscritti, rispettivamente, il 19 aprile 2018 e l'8 luglio 2019) registrano incrementi medi pari al 3,69 per cento per il comparto e pari al 3,48 per cento per l'area dirigenziale.

Simile dinamica di crescita si ripropone, seguendo l'andamento discontinuo connesso ai rinnovi contrattuali, con i contratti nazionali del successivo triennio 2019-2021 che, per il personale del comparto, si manifesta, per i soli effetti economici, con la sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro del 6 dicembre 2022; mentre, per l'area dirigenziale, i relativi effetti si producono a seguito della sottoscrizione intervenuta nell'agosto del 2024. Gli incrementi medi complessivi a regime si attestano a circa il 4% (4,21% per il personale del comparto, 3,78% per l'area dirigenziale).

Dopo il rilevante incremento registrato nell'annualità 2023 (pari a, circa, il 16% rispetto al 2022), il 2024 registra un ulteriore lieve incremento del costo del lavoro, pari a, circa, 15 milioni di euro rispetto all'annualità precedente (+ 0,7 per cento).

La contenuta dinamica di crescita del costo del lavoro nel 2024 risente dell'elevato numero di cessazioni di personale con retribuzioni elevate, non integralmente sostituito nel medesimo periodo oggetto di rilevazione.