

## CONSIGLIO DIRETTIVO

DELIBERAZIONE N. 16923

### **OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Istituto per il triennio 2024 – 2026.**

Il Consiglio Direttivo dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, riunito in Roma il giorno 26 gennaio 2024 alla presenza di n. 33 suoi componenti su un totale di n. 34;

Visto:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante le *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* in generale e con specifico riferimento a quanto disposto dagli artt. 6, commi 1 e 4, e 60 bis e ter ;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* che all'articolo 48, comma 1, stabilisce che *“le amministrazioni dello Stato – anche a ordinamento autonomo - le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici – predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 dal titolo *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”* così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 74 e, specificamente, l'art. 10, comma 1, lettera a) del succitato decreto che statuisce che *“le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano annualmente un documento programmatico triennale, denominato “Piano della Performance”*;
- l'art. 13 comma 12 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 così come modificato dall'art. 10 comma 1 lettera h) del Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 74, ove sancisce che *“il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca, [...] è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) [...]”*;
- l'art. 19, comma 9, del Decreto-Legge n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014, in base al quale le funzioni in materia di misurazione e valutazione della performance (già di competenza dell'ANAC) sono state trasferite al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri (DFP);
- il Decreto del Presidente della Repubblica n. 105/2016, *“Regolamento che disciplina le funzioni del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni”*, il quale all'art. 3 comma 1 attribuisce al DFP le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance e al comma 5 stabilisce che resta fermo quanto previsto dall'articolo 13, comma 12, secondo periodo, del D.Lgs n. 150 del 2009, in riferimento al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli EPR vigilati dal MIUR e alle relative funzioni svolte dall'ANVUR, nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 2 in quanto applicabili;
- le linee guida *“Ciclo Integrato della Performance degli EPR”*, emanate dall'ANVUR con delibera n. 103 del luglio 2015, per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca e relativi allegati, a cui hanno fatto seguito le *“Modifiche al decreto 150/2009 e implicazioni per il comparto*

*università e ricerca*” del 3 luglio 2017 e la *“Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2019-2021”* del 20 dicembre 2017;

- le linee guida rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2017 *“Piano della Performance”*, n. 2/2017 *“Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”*, n. 4/2019 *“La valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche”*, n. 5/2019 *“Misurazione e valutazione della performance individuale”*;
- la Legge 6 novembre 2012, n.190, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33, recante il *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza”*;
- il Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 218 che titola *“Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell’art. 13 della legge 7 agosto 2015 n. 124”*;
- le linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance adottate con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020;
- l’art. 6 del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”* convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto il *“Piano integrato di attività e organizzazione”* per le Pubbliche Amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;
- il Decreto 24 giugno 2022, n. 81, del Presidente della Repubblica, *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO)”*;
- il Decreto 30 giugno 2022, n. 132, della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*;
- il *“Piano Nazionale Anticorruzione 2022”*, approvato dall’ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023;
- la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023 avente ad oggetto la *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”*;
- la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023 recante indirizzi in materia di *“Lavoro Agile”*.
- Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 recante il *“Piano Nazionale Anticorruzione - Aggiornamento 2023”* pubblicata in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n. 9 del 12 gennaio 2024
- Richiamato lo Statuto dell’INFN
- Considerata l’informativa fornita alle Organizzazioni Sindacali
- considerata l’esigenza di approvare il *“Piano Integrato Attività e Organizzazione 2024 -2026”*, strutturato in sottosezioni come delineato dal citato DPCM n. 132/2022, al fine di permettere il naturale avvio delle attività dell’Istituto per l’anno 2024, secondo le indicazioni programmatiche fornite dal Consiglio

Direttivo ed attivare la conseguente formale assegnazione degli obiettivi organizzativi al personale con funzioni dirigenziali dell'Istituto, oltre che quelli individuali all'intero personale;

- su proposta della Giunta Esecutiva;
- con voti favorevoli n. 33

#### DELIBERA

di approvare il documento "*Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione 2024-2026*" dell'INFN, allegato alla presente deliberazione, della quale costituisce parte integrante e sostanziale.

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione**

**anno 2024-2026**

## INDICE

<b>0 INTRODUZIONE</b>	<b>3</b>
<b>1 SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'INFN</b>	<b>4</b>
1.1 LA MISSION E LA GOVERNANCE DELL'INFN .....	4
<b>2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	<b>7</b>
2.1 LA CREAZIONE DEL VALORE PUBBLICO .....	7
2.1.1 SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE: LA REINGEGNERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE E L'ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE ALL'AMMINISTRAZIONE .....	7
2.1.2 GLI OBIETTIVI DELL'AGENDA 2030 E I PROGETTI PNRR.....	8
2.2 LE AZIONI IN MATERIA DI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE .....	14
2.2.1 AREA DI INTERVENTO 1: ADEGUARE LA GESTIONE PER ASSICURARE GLI ELEMENTI ESSENZIALI AI CAMBIAMENTI STRUTTURALI.....	16
2.2.2 AREA DI INTERVENTO 2: FORMAZIONE E COMUNICAZIONE .....	16
2.2.3 AREA DI INTERVENTO 3: ASSICURARE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ DI SESSO NEL RECLUTAMENTO, NELLA PROMOZIONE, NEGLI ORGANISMI DECISIONALI, IN TUTTI I RUOLI E LIVELLI.....	17
2.2.4 AREA DI INTERVENTO 4: ADEGUARE L'AMBIENTE DI LAVORO ALLE ESIGENZE DELLE PERSONE FAVORENDO LA GENITORIALITÀ E OPERANDO PER L'INCLUSIONE DI TUTTE LE DIVERSITÀ.....	18
2.2.5 AREA DI INTERVENTO 5: CONTRASTO ALLE MOLESTIE, COMPORTAMENTI LESIVI DELLA DIGNITÀ, VIOLENZA SESSUALE E SESSISTA.....	19
2.3 LA PERFORMANCE .....	20
2.4 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (PO) .....	25
2.4.1 MACRO-AREA ORGANIZZAZIONE .....	27
2.4.2 MACRO-AREA FUNZIONAMENTO .....	32
2.4.3 MACRO-AREA RISORSE UMANE.....	38
2.5 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (PI).....	44
2.6 LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA .....	46
2.6.1 PREMessa.....	46
2.6.2 VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO.....	51
2.6.3 VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO.....	55
2.6.4 MAPPATURA DEI PROCESSI .....	58
2.6.5 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI .....	59
2.6.6 PROGETTAZIONE DI MISURE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO.....	67
2.6.7 PRESIDI, ATTIVITÀ, AZIONI E MISURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ATTUATE NEL 2023 E PROGRAMMAZIONE PER IL TRIENNIO 2024-2026 .....	68
<b>3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<b>107</b>
3.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	107

3.2 LA RISORSE FINANZIARIE.....	110
3.3 LA RISORSE UMANE.....	113
3.4 IL PIANO OPERATIVO PER IL LAVORO AGILE.....	115
<b>4 MONITORAGGIO</b>	<b>127</b>
<b>ALLEGATI</b>	<b>128</b>



## 0 Introduzione

Il presente documento programmatico dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN), per gli anni 2024-2026, intende illustrare i contenuti del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (di seguito PIAO), così come previsto dal decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, nella legge n. 113 del 6 agosto 2021. Esso è stato redatto in ottemperanza alle indicazioni fornite con il DPR 24 giugno 2022, n. 81 che ha individuato i piani, previsti dalla normativa previgente, che sono stati assorbiti nel Piano Integrato. Si è inoltre seguito il dettato del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 30 giugno 2022 n. 132, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 7 settembre 2022, che ha definito il contenuto del PIAO, distinguendo il documento in sezioni e sottosezioni. Il Piano risulta quindi racchiudere una serie di contenuti attinenti ai diversi piani programmatici riuniti in un unico documento.

L'attuale PIAO riassume l'attività di programmazione e la conseguente azione operativa dell'Istituto definite nel Piano Triennale delle Attività (PTA) per gli anni 2024-2026 attualmente in approvazione e nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) per gli anni 2024-2026, e descrive il piano della performance e gli obiettivi organizzativi in riferimento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) per il 2024, già approvato dal Consiglio Direttivo dell'Istituto con delibera n. 16858 del 24 novembre 2023, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma Nazionale della Ricerca e in coerenza ed attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR). I termini di presentazione del PIAO sono per legge fissati al 31 gennaio di ogni anno.

Il Piano Integrato, di norma, contiene anche il Piano dei fabbisogni, ma si ritiene opportuno qui sottolineare che per gli EPR vale una diversa disciplina. Il D.Lgs. 218/2016, recante la "Semplificazione delle attività degli Enti Pubblici di ricerca ai sensi dell'art. 13 della Legge 7 agosto 2015, n. 124", ha stabilito che ogni EPR adottati, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma Nazionale della Ricerca (PNR), un Piano Triennale di Attività (PTA) soggetto ad aggiornamento annuale e ad approvazione del Ministero vigilante, con il quale determina autonomamente anche la consistenza e le variazioni dell'organico e la programmazione per il reclutamento, nel rispetto dei limiti di spesa per il personale.

L'art. 12 del D.Lgs 218/2016 esclude gli Enti di Ricerca dalle procedure autorizzative previste dall'art. 35 del D.Lgs. 165/2001, sostituite dal regime di autonomia "vigilata" attuata con il documento programmatico del PTA, al cui interno sono inclusi il fabbisogno di personale e i relativi piani di reclutamento come ancor meglio precisato dall'art. 7 dello stesso D. Lgs. 218/2016, nel rispetto delle linee guida del PNR e dei ministeri vigilanti.

Per completezza del documento, nel capitolo Le Risorse Umane 3.3 sono riportati i dati relativi al fabbisogno del personale 2024, come estratti dal PTA 2024-2026.

Poiché, come sottolineato anche dall'art. 6 dello stesso D.L. 80/2021, il nuovo Piano viene introdotto "nel rispetto delle vigenti discipline di settore", allo scopo ultimo di semplificare e di non sovrapporre ulteriori adempimenti a quelli già previsti, si ritiene che pur adottando il nuovo strumento, gli EPR non siano tenuti ad includere tra i documenti di programmazione assorbiti nel PIAO, il piano di fabbisogno di personale e la relativa pianificazione del reclutamento, che resta invece parte integrante del Piano Triennale di Attività, come specificamente regolato dalla citata normativa speciale contenuta nel D.Lgs. 218/2016.

# 1 Scheda anagrafica dell'INFN

TIPOLOGIA DI ENTEv	ENTE PUBBLICO DI RICERCA
<b>Quadro Normativo di Riferimento</b>	<p><b>Legge n.168/1989</b> istitutiva del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica;</p> <p><b>Legge n. 165/2007</b> recante norme in tema di "Delega al Governo in materia di riordino degli enti di ricerca";</p> <p><b>Decreto Legislativo n. 213/2009</b> recante norme in materia di "Riordino degli enti di ricerca in attuazione della Legge 27 settembre 2007, n. 165";</p> <p><b>Decreto Legislativo n. 218/2016</b>, recante Norme in materia di "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124";</p>
<b>Organismi di indirizzo e controllo</b>	<p><b>Presidente</b> (rappresentante legale dell'Ente)</p> <p><b>Consiglio Direttivo</b> (funzione di indirizzo e programmazione scientifica e strategica dell'attività dell'Istituto)</p> <p><b>Giunta Esecutiva</b> (coordinamento strumentale finanziario e del personale)</p> <p><b>Collegio dei revisori dei conti</b> (funzione di controllo della regolarità amministrativa e contabile dell'Istituto)</p> <p><b>Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)</b></p> <p><b>Magistrato della Corte dei conti</b></p>
<b>Responsabile gestionale Ente</b>	<b>Direttore Generale</b>
<b>Sedi</b>	<p><b>Uffici di Presidenza</b></p> <p><b>Amministrazione Centrale</b> presso i Laboratori Nazionali di Frascati</p> <p>20     <b>Sezioni</b> 4     <b>Laboratori Nazionali</b> 3     <b>Centri Nazionali</b></p>

## 1.1 La mission e la governance dell'INFN

L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) è un ente pubblico di ricerca che conduce ricerche teoriche e sperimentali nel campo della fisica nucleare, subnucleare e delle astro-particelle.

L'INFN fu fondato l'8 agosto 1951 da gruppi di fisici provenienti dagli atenei di Roma, Padova, Torino e Milano allo scopo di sviluppare la tradizione scientifica affermatasi già negli anni '30 con Enrico Fermi e con la sua Scuola, attraverso ricerche teoriche e sperimentali in Fisica Nucleare.

Nella seconda metà degli anni Cinquanta l'INFN progettò e costruì il primo acceleratore italiano ad elettroni "l'elettrosincrotrone" che fu realizzato a Frascati, ed è proprio in questa località che nacque il primo laboratorio nazionale dell'Istituto. Nello stesso periodo iniziarono delle collaborazioni dell'INFN con le attività di ricerca del CERN (il Centro Europeo di Ricerche Nucleari di Ginevra) per la costruzione e l'utilizzo di macchine acceleratrici di avanguardia.

La ricerca di base in questi settori richiede l'uso di tecnologie e strumenti all'avanguardia. L'INFN promuove la loro applicazione in vari campi, quali la medicina, la conservazione dei beni culturali e la protezione ambientale. Queste attività sono condotte in stretta collaborazione con il mondo accademico.

L'attività di ricerca all'INFN si svolge in due tipi complementari di strutture: le Sezioni e i Laboratori Nazionali. Le Sezioni (20 sedi dislocate su tutto il territorio italiano) sono ospitate presso i Dipartimenti di Fisica delle Università fornendo una connessione diretta e necessaria tra l'Istituto e il mondo accademico.

I quattro Laboratori Nazionali, con sedi a Catania (Laboratori Nazionali del Sud, LNS), Frascati (Laboratori Nazionali di Frascati, LNF), L'Aquila (Laboratori Nazionali del Gran Sasso, LNGS) e Legnaro (Laboratori Nazionali di Legnaro, LNL), ospitano grandi apparecchiature e infrastrutture messe a disposizione della comunità scientifica nazionale e internazionale. ).

A questi si aggiungono un Centro nazionale per le attività di calcolo a Bologna (CNAF), di recente introduzione il Trento Institute for Fundamental Physics and Applications (TIFPA) ed infine il centro nazionale di studi avanzati Galileo Galilei Institute for Theoretical Physics a Firenze (GGI).

L'attività di ricerca dell'INFN è gestita da cinque Commissioni Scientifiche Nazionali (CSN), che sviluppano diverse linee di ricerca:

Fisica delle particelle elementari con acceleratori: studio dei costituenti e delle interazioni fondamentali della materia;

Fisica delle particelle elementari senza acceleratori, come la Fisica delle astro-particelle e la Fisica dei neutrini e delle onde gravitazionali;

Fisica nucleare e lo studio della materia nucleare in diverse condizioni;

Fisica teorica: sviluppo di teorie e modelli per spiegare i fenomeni fisici;

Ricerca tecnologica: ricerca e sviluppo di tecnologie avanzate per gli esperimenti di fisica.

Nel decennio che si è appena chiuso l'INFN è stato tra i principali protagonisti di alcune scoperte scientifiche che caratterizzano in modo cruciale il cammino di conoscenza delle leggi fondamentali che regolano l'evoluzione dell'Universo a livello di macrocosmo e di microcosmo. Ad esempio, vogliamo citare gli esperimenti "ATLAS" e "CMS" al CERN con la scoperta del bosone di Higgs, il rilevamento delle Onde Gravitazionali tramite la collaborazione Ligo / Virgo e la misura delle astro-particelle con rilevatori spaziali ("PAMELA", "GAPS" e "Fermi").

La ricerca fondamentale nei settori di interesse dell'INFN è basata sull'uso di tecnologie e strumenti di ricerca d'avanguardia che l'Istituto sviluppa sia nei propri laboratori che in collaborazione con il mondo dell'industria, contribuendo a promuovere la partecipazione delle imprese italiane alla realizzazione di grandi progetti scientifici di livello internazionale.

L'INFN cura il trasferimento delle proprie conoscenze e competenze verso la società attraverso le sue attività di terza missione, che si svolgono lungo molteplici direttrici. Il personale dell'Istituto contribuisce alla didattica universitaria,

anche a livello di Dottorato di Ricerca, e collabora attivamente con le scuole superiori nella realizzazione di percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento. L'Ente realizza, sia a livello locale che nazionale, numerosi eventi (conferenze divulgative, mostre a tema scientifico, etc.) finalizzate a diffondere in modo accessibile le proprie conoscenze ad un pubblico più vasto possibile. È, inoltre, dotato di un disciplinare per la valorizzazione della proprietà intellettuale, che guida la collaborazione con le imprese interessate a portare sul mercato competenze e tecnologie nate e sviluppate all'interno dell'Istituto.

L'Istituto gode di autonomia statutaria e regolamentare, entro i limiti stabiliti dalla normativa vigente, in particolare il D.Lgs. 213/2009 e il D.Lgs. 218/2016, secondo le direttive e sotto la vigilanza del Ministero dell'università e ricerca (MUR).

Nel rispetto del dettato normativo del D.Lgs. 218/2016, art. 19 co. 1, l'INFN, con delibera del Consiglio Direttivo n. 14418 del 26 maggio 2017, ha approvato il nuovo Statuto modificato poi successivamente con deliberazione n. 14524 del 27 settembre 2017 ed in vigore dal 1° gennaio 2018.

In seguito al recepimento delle prescrizioni del succitato decreto sono stati adottati il nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'INFN con deliberazione n. 14642 del 26 gennaio 2018 ed il nuovo Regolamento del Personale con deliberazione n. 14562 del 27 ottobre 2017, entrambi entrati in vigore dal 1° febbraio 2018.

Per il perseguimento della propria missione, in conformità con le linee guida del Piano Nazionale della Ricerca (PNR), ai fini della pianificazione operativa, il Consiglio Direttivo adotta un Piano Triennale di Attività, aggiornato annualmente, cui si rimanda per un approfondimento specifico

(<https://www.presid.infn.it/index.php/it/documenti/piani-triennali/11-piano-triennale/414-piano-triennale-2023-2025>) ed elabora un Documento di Visione strategica Decennale.

L'Istituto si avvale, altresì, di un apposito Comitato di Valutazione Internazionale (CVI), indipendente e composto da scienziati di fama internazionale, per la valutazione complessiva della propria attività scientifica.

Come previsto dalla normativa vigente, l'INFN è dotato di un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) cui compete la misurazione e la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice e al quale sono affidati i compiti di controllo e verifica previsti dall'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 in tema di ciclo della performance e anticorruzione nonché gli ulteriori adempimenti stabiliti dalla vigente normativa in materia.

All'interno dell'Istituto opera il Comitato Unico di Garanzia (CUG), organo istituito nelle pubbliche amministrazioni per favorire il rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e il contrasto di ogni forma di discriminazione e violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici. Il CUG predispone il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP), come da D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 all'art. 48, che prevede che ogni pubblica amministrazione approvi e renda noto a tutto il personale il documento programmatico progettato per accrescere la presenza di donne nei settori e livelli professionali in cui sono sottorappresentate, rimuovendo quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio. Il CUG individua le azioni positive sulla base delle specifiche esigenze rilevate all'interno dell'amministrazione secondo quanto stabilito nella Direttiva n. 2 del 2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione, che ne aumenta l'incisività all'interno del ciclo della performance, sottolineandone il ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro.



## 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

### 2.1 La creazione del valore pubblico.

Il valore pubblico inteso dalla normativa e dalle Linee Guida della Dipartimento di Funzione Pubblica (DFP) è la produzione di Benessere Economico – Sociale – Ambientale – Sanitario, che ogni Pubblica Amministrazione produce se valorizza e finalizza la propria attività al miglioramento della qualità dei servizi e dei tempi di produzione e che incide positivamente sui cittadini e sugli stakeholder che vengono coinvolti nell'attività della stessa. Per un Ente di Ricerca come l'INFN, il Valore pubblico prodotto risiede in massima parte nell'incremento delle conoscenze Scientifiche e Tecnologiche che le attività dell'Ente producono e che vengono trasferite alla società. Esistono altre forme importanti di Valore pubblico, che vanno dal Trasferimento Tecnologico ad imprese operanti sul territorio, ad azioni coordinate con altri enti ed aziende che operano nel campo della medicina, dell'ambiente e dei beni culturali, alla formazione di giovani ricercatori (laureandi, dottorandi, borsisti, assegnisti) che in seguito potranno operare in campo di ricerca pubblica, accademico o in aziende avanzate, e infine alle attività di diffusione della cultura scientifica presso le scuole e in generale la società.

Il Valore Pubblico può incidere sul sistema della performance divenendo incentivo per la corretta attuazione del relativo ciclo. D'altra parte, la corretta attuazione del Ciclo della Performance determina un aumento del Valore Pubblico mediante il giusto funzionamento delle Pubbliche Amministrazioni, che incrementano il benessere economico, sociale, ambientale e sanitario.

Le Linee Guida del Dipartimento di Funzione Pubblica individuano gli elementi che possono denotare la creazione di un incremento di Valore Pubblico. Interventi incentivanti su Semplificazione, Digitalizzazione, Piena accessibilità, Pari Opportunità ed Equilibrio di genere, unitamente alla corretta attuazione del ciclo della performance conducono a un aumento marginale di valore pubblico determinando il miglioramento del benessere equo e dello sviluppo sostenibile dei singoli cittadini e degli stakeholder interni ed esterni.

L'Ente ha proceduto alla mappatura dei stakeholder interni ed esterni (e.g. Università, altri Enti di Ricerca, imprese operanti nei settori Tecnologico e Scientifico) ed ha iniziato una serie di indagini di customer satisfaction, inizialmente indirizzate agli stakeholder interni e dal 2024 anche ai principali stakeholder esterni. I risultati dell'analisi dei progetti di customer satisfaction progressivamente realizzati contribuiranno alla valutazione dell'impatto dell'Ente sugli stakeholder e sulla società, permettendo anche di valutare la sua capacità di creare valore pubblico e fornendo informazioni rilevanti per l'elaborazione di un bilancio sociale della propria attività.

#### 2.1.1 Semplificazione e Digitalizzazione: la reingegnerizzazione delle procedure e l'accessibilità fisica e digitale all'Amministrazione.

In considerazione della specificità della missione dell'Ente, che non produce di servizi diretti al singolo privato cittadino, la Semplificazione e la Digitalizzazione delle procedure sono rivolte all'ottimizzazione dei processi amministrativi, del loro utilizzo da parte degli stakeholder interni e all'accesso alle informazioni rilevanti per gli stakeholder esterni

L'INFN utilizza la sua piattaforma cloud interna per gli applicativi sviluppati "in home" dalla Direzione Sistemi Informativi e per gli applicativi esterni da integrare ai suoi servizi perseguendo il principio Cloud First di servizi qualificati AGID, ed ha programmato l'adeguamento delle procedure di procurement alle linee guida AGID.

È importante rilevare che l'INFN ha già migrato la sua infrastruttura su una infrastruttura cloud gestita al suo interno dalla Direzione Sistemi Informativi e dai Servizi Nazionali coordinati dalla Commissione Calcolo e Reti (CCR).

L'INFN, con riferimento alle linee guida del DFP e al Regolamento Europeo UE 2018/1724 (Single Digital Gateway) intende promuovere l'utilizzo della piattaforma interna basata sul software Open Source di Web Analytics Italia, ma in parallelo si valuta la possibilità di aderire a Web Analytics Italia attraverso un'attività di valutazione coordinata dalla Commissione Calcolo e Reti dell'Istituto.

Per quanto riguarda l'accessibilità l'Istituto effettua già test di usabilità, ma non sulla totalità dei siti web, provvedendo alla pubblicazione e curando in corso d'anno gli aggiornamenti sull'accessibilità dei suoi siti web. Non si dispone, però, al momento, di APP mobili che possano essere scaricate e utilizzate dall'utente privato, proprio in considerazione della mancata produzione di servizi diretti al singolo privato cittadino da parte dell'Ente di Ricerca.

Un'importante attività, legata strettamente alla mission dell'Ente, è la condivisione aperta dei risultati delle attività scientifiche e tecnologiche, in particolare degli articoli sottoposti alle riviste del campo. L'INFN ha creato un gruppo di lavoro Open Science e partecipa al gruppo di lavoro più ampio degli Enti di ricerca e della CRUI per la condivisione aperta dei risultati e dei dati prodotti nelle attività di ricerca e tecnologiche. Come delineato nel Disciplinare per l'accesso ai prodotti della ricerca approvato in Consiglio Direttivo (16717\_cd) a luglio 2023 gli articoli prodotti con almeno un autore dipendente o associato all'INFN saranno caricati in un archivio istituzionale Open Access accessibile al pubblico in sola lettura. L'INFN sta operando per ottimizzare l'archivio trasferendolo presso il CNAF e le modalità di accesso, prevedendo l'utilizzo di SPID o CIE da parte del pubblico.

Per maggiori dettagli sulle risorse e dotazioni informatiche si rimanda al Piano Triennale per la Transizione Digitale dell'INFN al seguente link

[https://www.enti33.it/\(S\(4h0xytztzofpzexnh05jpn0en\)\)/INFN/DocDownload/DocDownloadPartial/70959?NomeCampo=IDDOCUMENTO](https://www.enti33.it/(S(4h0xytztzofpzexnh05jpn0en))/INFN/DocDownload/DocDownloadPartial/70959?NomeCampo=IDDOCUMENTO)

## 2.1.2 Gli obiettivi dell'Agenda 2030 e i progetti PNRR

Figura 2-3. I 17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile in Agenda 2030



L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione globale, di portata e rilevanza senza precedenti, finalizzato a sradicare la povertà, proteggere il pianeta e garantire la prosperità e la pace, adottato all'unanimità dai 193 Stati membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, intitolata: "Trasformare il nostro mondo. L'Agenda per lo sviluppo sostenibile". Essa comprende 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile- Sustainable Development Goals, SDGs –, che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030, articolati a loro volta in 169 target o traguardi specifici, tra loro interconnessi e indivisibili, che costituiscono il nuovo quadro di riferimento per lo sviluppo sostenibile, inteso come uno sviluppo che soddisfa i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare i propri, armonizzando a tal fine le tre dimensioni della crescita economica, dell'inclusione sociale e della tutela dell'ambiente.

L'Agenda 2030 impegna tutti i Paesi a contribuire allo sforzo necessario a portare il mondo su un sentiero sostenibile, senza più distinzione tra Paesi sviluppati, emergenti e in via di sviluppo. Tale strategia di Sviluppo Sostenibile, nell'ottica di garantire l'interoperabilità delle politiche nazionali, è stata concepita come guida

per una prosperità economica, sociale, ambientale e istituzionale e condivisa in tutto il mondo attraverso un approccio multilaterale. Ad essa si uniforma anche l'intera attività dell'Unione Europea, la quale è seriamente impegnata nell'attuazione dell'Agenda 2030 e nel raggiungimento degli SDGs attuando l'aggiornamento annuale della propria strategia per la crescita sostenibile e in applicazione del Green Deal europeo, presentato dalla Commissione Von Der Leyen nel dicembre 2019, punta a trasformare l'Europa nel primo continente a impatto climatico zero entro il 2050.

Accanto all'attività di ricerca, da anni l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare porta avanti molte iniziative per diffondere nella società le conoscenze acquisite, sia attraverso il trasferimento del know-how sotto forma di formazione e di trasferimento tecnologico, sia grazie alla diffusione della cultura scientifica con una particolare attenzione alle aree di intervento dell'Ente. Molte di queste attività si giovano di una forte tradizione legata a un impegno sociale che ha radici nelle origini stesse dell'INFN e che in anni recenti punta a un rafforzamento dell'impatto dell'Istituto sulla società, ampliandone il coinvolgimento e favorendo il dialogo con le cittadine e i cittadini. Sono molte le applicazioni con un impatto sul tessuto industriale e sociale per cui l'INFN mette a disposizione le proprie competenze, infrastrutture, tecniche e tecnologie sviluppate nell'ambito della propria ricerca istituzionale, in diversi ambiti, che impattano fortemente attraverso il conseguimento di importanti risultati su numerosi obiettivi elencati in Agenda 2030 e specificamente esaminati di seguito.



L'INFN è impegnato in tutta Italia in numerose partecipazioni a festival e manifestazioni culturali, attività con le scuole di ogni ordine e grado, e iniziative per il pubblico. Alcune attività, rivolte principalmente alle scuole di rilevanza nazionale, sono coordinate dal CC3M che partecipa e sostiene anche iniziative di diffusione della cultura scientifica come il Festival della Scienza di Genova, il Salone Internazionale del Libro di Torino, e la manifestazione internazionale "Pint of Science".

#### Beni culturali

Il patrimonio culturale, la cui tutela e conservazione oggi è elemento chiave nel creare il capitale sociale e valore pubblico inteso anche come crescita di industrie culturali e creative. L'Istituto si è dotato di INFN-CHNet (Cultural Heritage Network), rete di ricerca ed infrastruttura distribuita di servizio per il trasferimento di conoscenza e tecnologia a soggetti pubblici e privati del settore. La rete integra in una piattaforma digitale (DIGILAB) i propri dati riguardo un'opera con le osservazioni di storici dell'arte e restauratori, per rendere complete le informazioni a disposizione di utenti esperti. Centro di riferimento per la rete INFN-CHNet è il Laboratorio di tecniche nucleari per l'Ambiente e i Beni Culturali (LABEC) di Firenze.



L'INFN ha sviluppato una notevole esperienza nell'uso di tecniche analitiche con fasci di particelle (Ion Beam Analysis, IBA), per rivelazione della maggior parte degli elementi costituenti l'analisi della qualità dell'aria. Nell'ambito dello studio del cambiamento climatico, è di particolare interesse **ricostruire i fenomeni di trasporto del particolato**, sfruttando modelli ed il confronto dei dati sperimentali raccolti in campagne simultanee dedicate, in siti diversi. L'INFN provvede inoltre di una rete di monitoraggio della presenza in ambiente di **elementi radioattivi di origine naturale ed artificiale**, con capacità e sensibilità

di misura tra i migliori a livello internazionale. Per lo studio del particolato atmosferico l'INFN può contare su un centro specializzato, il Laboratorio di tecniche nucleari per l'Ambiente e i Beni Culturali (LABEC), mentre i Laboratori Nazionali del Gran Sasso (LNGS), grazie ai 1.400m di roccia che li sovrastano, sono un centro di riferimento per misure di radioattività a bassissimo fondo.



I cambiamenti climatici pongono oggi tutti i Paesi di fronte ad importanti variazioni nel settore dell'energia. In Europa il target ambizioso è di arrivare entro il 2030 a diminuire almeno del 40% le emissioni di gas serra rispetto al 1990, con un aumento della quota della energia rinnovabile ed una efficienza energetica superiore. L'INFN a livello italiano ed europeo si occupa di questi temi, ad esempio, con lo sviluppo di tecnologie per il controllo delle condizioni ambientali nei depositi di scorie radioattive, utilizzando anche reti intelligenti di rivelatori nella filosofia della Internet of Things. L'attenzione alla sicurezza legata alle sostanze potenzialmente pericolose viene applicata anche ai trasporti, con soluzioni per i controlli nei porti e ai varchi: l'INFN ha sviluppato tecnologie per la rivelazione non invasiva di sorgenti radioattive e materiali strategici, basati sulla tomografia con muoni cosmici o con rivelazione diretta di fotoni o neutroni con scintillatori a grande area. La tomografia con muoni cosmici ha peraltro interessanti applicazioni anche alla ricostruzione del contenuto di manufatti "storici" contenenti sostanze radioattive e al controllo dei contenitori di combustibile esausto.

L'INFN volge anche uno sguardo al futuro, alle nuove tipologie di impianti per produzione di energia nucleare per fissione - di IV generazione o guidati da acceleratori (ADS) - con caratteristiche di sicurezza sempre più all'avanguardia. L'esperienza dell'ente viene utilizzata anche nella sperimentazione sui reattori a fusione. L'INFN contribuisce al progetto ITER, nell'ambito del consorzio RFX. L'INFN contribuisce a questo settore attraverso convenzioni e collaborazioni con le industrie di riferimento del settore ed Enti nazionali ed internazionali (quali ENEA, CNR, Politecnici, Euratom e JRC), svolgendo attività di ricerca e sviluppo sia con fondi interni dell'istituto che con fondi europei.



Il settore delle Information & Communication Technologies (ICT) è diventato pervasivo negli ultimi decenni. Le Information Technologies (IT) comprendendo hardware e software, infrastrutture ed architetture, metodologie per lo scambio, l'utilizzo e la conservazione dei dati, sono a supporto della enorme diffusione dell'ICT. Questo rende ICT ed IT complementari e presenti in molteplici aspetti della nostra vita quotidiana, nell'economia e anche nella ricerca.

L'INFN partecipa attivamente a questa rivoluzione tecnologica. Dal punto di vista della gestione d'infrastrutture basate su modello Cloud, l'Istituto collabora, insieme ai principali enti di ricerca europei, a un progetto per la creazione di un mercato competitivo per i provider di servizi Cloud che sia innovativo per il settore scientifico. Il ruolo dell'Istituto non si esaurisce però nel solo ambito scientifico. Infatti, grazie alle capacità sviluppate nella gestione coerente di risorse di calcolo distribuite, l'INFN contribuisce con idee e soluzioni per le Smart Cities. In questo settore l'INFN contribuisce con l'applicazione del Cloud Computing per lo Smart Government in collaborazione con grandi, piccole e medie imprese, impegnate nello sviluppo di applicazioni sperimentate da Pubbliche Amministrazioni regionali e comunali. Si guarda inoltre allo sviluppo di soluzioni sostenibili e a basso impatto ambientale per la mobilità urbana.

Nei progetti di ricerca e sviluppo nel campo del Cloud Computing e dello Storage rilevante è la partecipazione del CNAF, che coordina, insieme alle sezioni di Bologna e Ferrara, il Laboratorio per il Trasferimento Tecnologico (TTLab) in Emilia-Romagna, accreditato come laboratorio di ricerca industriale presso la Rete ad Alta Tecnologia (HTN) della Regione Emilia-Romagna. Il collegamento con il tessuto industriale regionale è un punto di forza per portare a vantaggio dell'innovazione del territorio i risultati di ricerca e know-how sviluppati all'INFN.

## Spazio

La conquista dello Spazio è una grande sfida dell'umanità. Oggi si guarda allo Spazio anche come una opportunità per società ed economia: le tecnologie dello Spazio, infatti, possono essere strumenti per grandi sfide sociali - come i cambiamenti climatici - ma anche fonte di connettività per un'economia sempre più digitale. Lo Spazio ha una strettissima relazione anche con la ricerca nella fisica delle particelle elementari, sin dall'origine delle attività dell'INFN con lo studio dei raggi cosmici. A questo scopo l'INFN ha sfruttato le numerose competenze per la costruzione di sensori e dispositivi elettronici idonei per lo spazio. L' INFN ha inoltre a disposizione una rete di acceleratori per testare la resistenza alle radiazioni cosmiche di componentistica e dispositivi dell'industria aerospaziale, come di strumentazione ottica, meccanica e camere climatiche. Infine, numerose missioni satellitari sono state realizzate grazie alla collaborazione dell'INFN con ASI, ESA e le principali agenzie spaziali mondiali.



Garantire il più alto livello di protezione della salute pubblica, nel contesto di cambiamento socio-economico attuale, è una sfida chiave per l'Europa. Le attività svolte all'INFN nel settore delle applicazioni mediche della fisica, in collaborazione con il mondo medico e quello industriale consentono di trasferire innovazioni importanti per la salute dei cittadini, su più fronti.

1. Prevenzione. L'INFN è stato un precursore dell'applicazione di tecniche di artificial intelligence in medicina.
2. Diagnostica per immagini. Sono allo studio nuove sorgenti di raggi X che consentano la riduzione della dose durante l'acquisizione delle immagini (ad esempio la mammografia), così come nuovi radio-isotopi per la PET (Tomografia a Emissioni di Positroni). L'INFN partecipa anche allo sviluppo di nuovi strumenti di acquisizione immagini come la proton computed tomography, per sfruttare appieno i vantaggi dei trattamenti adroterapici.
3. Per la cura dei tumori si sono rivelati strumenti importanti, in radioterapia e in adroterapia, gli acceleratori di particelle sviluppati dall'INFN, così come i rivelatori per il monitoring del fascio e gli strumenti software che permettono di pianificare i trattamenti. L'INFN ha anche avuto un ruolo importante nella realizzazione di un sistema PET per il monitoraggio del range dei fasci adroterapici in tempo reale: il primo sistema al mondo a fornire un feedback preciso e affidabile durante l'esecuzione di sessioni di trattamento.

L'INFN ha partecipato alla progettazione e realizzazione di centri di rilievo per i trattamenti: CATANA, con i suoi Laboratori Nazionali del Sud, è il primo centro italiano di cure del melanoma oculare con protoni, il CNAO (Centro Nazionale di Adroterapia Oncologica) a Pavia che utilizza un sincrotrone per accelerare protoni o ioni (anche carbonio), che colpiscono in modo estremamente selettivo le cellule tumorali. Il centro nazionale Trento Institute For Fundamental Physics Applications, inoltre, è partner di ricerca del Centro di Protonterapia di Trento.



### I progetti PNRR

Il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza (Recovery and Resilience Facility – RRF) è il centro del Next Generation EU (UE, 2021b), ed ammonta a 672,5 miliardi di euro di prestiti e sovvenzioni per sostenere le riforme e gli investimenti presentati dagli Stati membri dell'Unione europea nei Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza. In questo contesto, l'UE propone quattro dimensioni fondamentali per la crescita sostenibile: la sostenibilità ambientale, la produttività,

l'equità e la stabilità macroeconomica, individuate come linee guida su cui dovranno basarsi anche i piani per la ripresa e la resilienza degli Stati membri (EESC, 2020).

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) presentato il 25 aprile 2021 dal Governo italiano prevede investimenti pari a 191,5 miliardi di euro e si pone come principale obiettivo quello di rimediare ai danni socio-economici causati dalla pandemia di COVID-19 e di rilanciare il Paese, allineandosi ai tre assi strategici definiti a livello europeo (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale) e stabilendo tre ulteriori priorità trasversali: la riduzione delle disparità di genere, di quelle intergenerazionali e di quelle territoriali.

Precisamente, il Piano italiano si struttura in sei Missioni che corrispondono ai sei Pilastri definiti dal Regolamento del Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza: a) transizione verde; b) trasformazione digitale; c) crescita intelligente, sostenibile e inclusiva; d) coesione sociale e territoriale; e) salute e resilienza economica, sociale e istituzionale; e f) politiche per la prossima generazione, l'infanzia e i giovani.

Il contributo del PNRR va quindi nella direzione indicata dall'Agenda 2030 e L'INFN partecipa con ruoli di diverso tipo, sia nelle vesti di proponente e capofila sia in quelle di partner, al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) con progetti finanziati all'interno della Componente 2 "**Dalla ricerca all'impresa**" della Missione 4 "**Istruzione e ricerca**".

Il PNRR prevede la creazione di 5 centri nazionali dedicati alle attività di ricerca e sviluppo in aree individuate come strategiche per lo sviluppo del Paese: simulazioni, calcolo e analisi dei dati ad alte prestazioni, tecnologie dell'agricoltura (Agritech), sviluppo di terapia genica e farmaci con tecnologia a RNA, mobilità sostenibile Bio-diversità.

L'INFN ha ottenuto il finanziamento per il **Centro Nazionale di Ricerca in High Performance Computing, Big Data e Quantum Computing** gestito dalla fondazione ICSC con sede principale presso il tecnopolo di Bologna.

Inoltre, il PNRR istituisce un fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione attraverso cui viene finanziata la creazione o il rafforzamento di infrastrutture di ricerca di rilevanza pan-europea e infrastrutture di innovazione dedicate, promuovendo la combinazione di investimenti pubblici e privati. L'INFN è capofila di **6 Infrastrutture di Ricerca finanziate dal PNRR** ed è partner di altre 3 guidate da altri enti di ricerca:

Gli Ecosistemi dell'innovazione sono "leader territoriali di ricerca e innovazione", reti di università statali e non statali, enti pubblici di ricerca, enti pubblici territoriali, altri soggetti pubblici e privati altamente qualificati ed internazionalmente riconosciuti. Interverranno su aree di specializzazione tecnologica coerenti con le vocazioni industriali e di ricerca del territorio di riferimento, promuovendo e rafforzando la collaborazione tra il sistema della ricerca, il sistema produttivo e le istituzioni territoriali. Grazie alla capillarità della presenza delle strutture INFN sul territorio nazionale, L'INFN partecipa a livello regionale a 5 **ecosistemi per l'innovazione**.

Il PNRR finanzia un massimo di 15 grandi programmi di ricerca, realizzati da reti allargate – partenariati estesi – di soggetti pubblici e privati, su scala nazionale, secondo il modello di governance "Hub&Spoke"; finanzia inoltre con il piano complementare quattro iniziative di ricerca per tecnologie e percorsi innovativi in ambito sanitario e assistenziale L'INFN è coinvolto in 4 Partenariati estesi e iniziative in ambito sanitario assistenziale.

Il riassunto completo della partecipazione INFN ai progetti PNRR è riportato nella tabella xxxNome progetto	Tipo	Istituzione leader	Valore progetto (M€)	Budget Gestito INFN (M€)	Budget INFN (M€)
ICSC	Centro Nazionale	Fondazione ICSC	320.0	320.0	56.5
KM3NeT4RR	Infrastruttura	INFN	67.2	67.2	59.3
IRIS	Infrastruttura	INFN	60.0	60.0	39.5
ETIC	Infrastruttura	INFN	50.0	50.0	33.9
TeRABIT	Infrastruttura	INFN	41.0	41.0	31.3
LNGS-FUTURE	Infrastruttura	INFN	20.1	20.1	19.6
EuAPS	Infrastruttura	INFN	22.3	22.3	14.9
CTA+	Infrastruttura	INAF	71.5	12.6	12.7
ITINERIS	Infrastruttura	CNR	155.2	5.1	5.1
EBRAINS-Italy	Infrastruttura	CNR	22.4	0.4	0.4
SAMOTHRACE	Ecosistema	SICILIA - Università degli studi di Catania	119.0	6.6	6.6
ROME TECHNOPOLE	Ecosistema	LAZIO - Università degli Studi di Roma La Sapienza	110.0	2.9	2.9
THE-TUSCANY HEALTH	Ecosistema	TOSCANA - Università degli Studi di Firenze	110.0	0.5	0.5
RAISE	Ecosistema	LIGURIA - Università degli Studi di Genova	110.0	0.4	0.4
ECOSISTER	Ecosistema	EMILIA-ROMAGNA-Università di Bologna	110.0	0.5	0.5
PE4-NQSTI	Partnership	Università degli Studi di Camerino	116.0	6.4	6.4
PE1-FAIR	Partnership	CNR	114.5	1.6	1.6
Anthem	MUR Salute	Università degli Studi di Milano-Bicocca	123.5	12.4	12.4
Dare	MUR Salute	Università di Bologna	124.0	3.5	3.5
<b>TOTALE</b>			<b>1866.7</b>	<b>633.5</b>	<b>388.0</b>

La gestione dei progetti PNRR per dimensione e tempistiche ha richiesto la realizzazione di una governance specifica. L'INFN ha definito una struttura temporanea amministrativo-gestionale formata da:

PNRR governing board, composto dalla Giunta Esecutiva dell'ente, da quattro membri di elevata esperienza gestionale e scientifica, da un manager della società di consulenza incaricata del supporto e dal portfolio manager; che ha il ruolo di indirizzo gestionale per tutti i progetti PNRR e per la loro interazione con le strutture.

Portfolio manager, persona di elevata esperienza gestionale di infrastrutture scientifiche; ha il compito di dare seguito agli indirizzi gestionali espressi dal PNRR governing board, di monitorare la gestione, l'avanzamento e la rendicontazione dei progetti, si relaziona coi responsabili dei progetti.

Project management office e rendicontazione, costituito da personale della DSR (Direzione Servizi alla Ricerca) e coordinato da una persona appositamente nominata; ha il compito di predisporre e coordinare l'implementazione degli strumenti e delle pratiche gestionali necessarie alla pianificazione, esecuzione, monitoraggio e rendicontazione dei progetti PNRR, risponde al portfolio manager.

A questi si aggiungono uffici con personale dedicato alle attività di procurement, finanza e contabilità, reclutamento e gestione del personale, disseminazione e comunicazione.

L'INFN si è anche dotato di uno strumento informatico di pianificazione e di monitoraggio dello stato di avanzamento dei progetti PNRR, il quale, raccogliendo le informazioni dalle amministrazioni coinvolte nel progetto, fornisce uno stato aggiornato del progresso di spesa di tutte le attività dei progetti infrastrutturali, il raggiungimento delle milestones e dei deliverables.

## 2.2 Le azioni in materia di opportunità, benessere organizzativo e non discriminazione

*Questa sezione illustra i contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) in essere, presentato nel 2023 per il triennio 2023-2025 e riportato in versione integrale nell'Allegato 1 di questo documento.*

### **Riferimenti legislativi: Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs 198/2006 e aggiornamenti seguenti)**

Il divieto di discriminazione, la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché l'integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività sono elementi costitutivi della società e in particolare della pubblica amministrazione. Gli indirizzi nazionali sono rafforzati dagli obblighi e raccomandazioni delle Nazioni Unite, del Consiglio d'Europa e della Commissione europea che attribuiscono alle istituzioni della ricerca un ruolo specifico nel raggiungimento di obiettivi di parità, pari opportunità e sviluppo sostenibile attraverso l'empowerment delle donne nella ricerca.

È ormai assodato che il raggiungimento effettivo della parità richiede cambiamenti strutturali nelle istituzioni [Allegato1-SC2012]. Benché esistano delle linee guida europee [Allegato1-EUStrategy] e nazionali [Allegato1-DPO2022], le azioni per la parità e le pari opportunità devono essere declinate per tenere conto dell'organizzazione dell'ente in cui andranno applicate.

L'INFN si occupa di ricerca in fisica fondamentale in un contesto internazionale e le sue sedi sono dislocate in tutto il territorio nazionale. Fra il personale INFN con contratto a tempo indeterminato la frazione di donne è circa il 21% dei ricercatori e tecnologi e solo il 6% dei tecnici. Nel personale amministrativo, gli uomini sono circa il 21%. La percentuale di donne con posizioni post-doc INFN è maggiore del 30% da molti anni [Allegato1 - CUG2022].

Le misure positive adottate dall'INFN non comportano drastiche modifiche organizzative bensì una molteplicità di azioni, alcune di lieve entità, che, in sinergia fra di loro, aiutano ad accelerare il processo ed a produrre un cambiamento sostanziale. Si è inoltre consapevoli che molti degli obiettivi non possano essere raggiunti una volta per sempre, entro tempi brevi o ben determinati.

Affinché vi siano dei progressi efficaci, la Commissione Europea [Allegato1-H2020] raccomanda che le strutture di ricerca assumano degli obiettivi quantitativi per il cambiamento. Le norme nazionali (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna D.lgs 198/2006*) chiedono che sia raggiunta una frazione di donne pari ad almeno 1/3 in tutti i ruoli e livelli. L'ente si propone, entro il 2025, di aumentare di almeno il 2% la frazione di donne nel ruolo di ricercatore e nel ruolo di tecnologo, in tutti i livelli. Anche per il personale tecnico l'INFN si pone l'obiettivo di aumentare la percentuale del genere sottorappresentato, attualmente al 6%.

Per quanto riguarda le nomine gli obiettivi indicati dalla Commissione Europea per gli organismi di ricerca sono il 50% di donne negli organismi di nomina (comitati, commissioni, commissioni di concorso nazionale) e del 40% negli

organismi decisionali quali giunta e direttivo [H2020]. L'Ente si pone l'obiettivo nel triennio 2023-2025 di assicurare negli organismi di nomina una frazione di posizioni a donne non inferiore al 33%. Tale obiettivo è stato già raggiunto nel 2023.

Dal 2002 l'Ente adotta Piani Triennali di Azioni Positive e ha attivato nel tempo varie iniziative, ormai divenute prassi, quali ad esempio la nomina di una Consigliera di Fiducia, l'istituzione di corsi di mentoring, borse di studio riservate a donne, contributi per asili nido e per integrare l'assegno di maternità per le assegniste. Alcune azioni già intraprese in passato sono state riproposte perché diventino prassi e se ne aumenti l'efficacia. Alcune delle azioni sono ora inserite nel Piano delle Performance dell'Ente.

Gli obiettivi del VII PTAP, in linea con i precedenti, recepiscono le indicazioni del documento della Commissione Europea per la ricerca *Structural change in research institutions*, European Commission, 2012 [Allegato1-SC2012] e sono:

- i. aumentare la trasparenza nei processi decisionali e migliorare la condivisione delle informazioni;
- ii. rimuovere le pratiche istituzionali apparentemente neutre che hanno impatto negativo sulle opportunità di carriera delle donne;
- iii. promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della parità e favorendo la diversità;
- iv. migliorare la ricerca integrando la prospettiva di genere e generazionale;
- v. adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze della vita delle persone.

Il piano per il triennio 2023-2025 si articola in varie azioni raggruppate per aree di intervento specifiche che fanno capo alle seguenti aree di intervento generali:

1. adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali;
2. formazione e comunicazione. Rafforzare la comunicazione di genere;
3. assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli;
4. adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità;
5. contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e sessista.

Le aree di intervento generale sono di seguito descritte, ciascuna con le rispettive aree di intervento specifiche e con un sommario delle azioni principali previste.

### 2.2.1 Area di intervento 1: adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

#### 1.1 Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento.

Sono state individuate alcune azioni che permettano di rendere palese il supporto della dirigenza al cambiamento quali: partecipazione della dirigenza ad eventi organizzati per la parità di genere; pubblicazione sulle pagine web generali dell'ente dei documenti per la parità previsti dalla normativa (relazione annuale del CUG, GEP, Bilancio di Genere, PTAP); inserimento nelle performance (sia organizzative che individuali) di obiettivi misurabili di impatto di genere; autovalutazione dello stato di parità di genere seguendo il format descritto in [Allegato1-DPO2022].

#### 1.2 Monitorare la parità tramite analisi di genere e bilancio di genere in modo da valutare periodicamente criticità e progressi.

L'Ente ha già da anni l'obiettivo di redigere annualmente il bilancio di genere e di pubblicare periodicamente sul sito web le informazioni/distribuzioni statistiche ottenute, strumenti fondamentali per valutare criticità e progressi nel raggiungimento della parità. La realizzazione di un sistema di banche dati fruibili e interconnesse per il monitoraggio della situazione del personale, utilizzando indicatori individuati dal CUG recependo indicazioni a livello europeo [Allegato1-SE2017] e/o definiti dalle direttive pubbliche [Allegato 1- DFP2019] per l'analisi del contesto del bilancio di genere, è da 2021 inserito nel Piano delle Performance, con indicatori intermedi di comportamento sempre raggiunti. L'analisi dei dati delle retribuzioni come previsto dal codice pari opportunità tra uomo e donna, [art. 46 e 46bis] è stato inserito e si prevede di procedere ad una analisi del bilancio dell'Ente in una prospettiva di genere come da riferimenti normativi [Allegato1-BdG2020].

#### 1.3 Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca e nell'organizzazione del lavoro, utilizzare un linguaggio inclusivo.

Le principali novità riguardano la redazione, entro un anno, di linee guida sul linguaggio di genere anche adottando quelle di altre organizzazioni (ad esempio [Allegato1 - MIUR18]) e di rendere fruibili i principali documenti amministrativi dell'Ente a persone non madrelingua realizzandone versione in inglese.

#### 1.4 Facilitare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture dell'Ente creando sinergie fra CUG e attività locali.

In un ente presente con strutture su tutto il territorio nazionale è fondamentale potenziare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture creando sinergie fra il CUG e le attività locali. A tale scopo è molto utile individuare in ciascuna struttura una o più referenti per le tematiche di parità di genere, che possano agire da interfaccia con il CUG ed essere punti di riferimento per le giovani ricercatrici e ricercatori per tematiche di inclusione e parità. Questo pool di referenti è stato introdotto nel Disciplinare del CUG con la delibera del Consiglio Direttivo n.16792 del 29/9/23.

### 2.2.2 Area di intervento 2: formazione e comunicazione.

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

#### 2.1 Inserire esplicitamente i contenuti di parità, pari opportunità e diversità nei corsi per la gestione delle risorse umane, leadership, comunicazione, sicurezze.

La formazione e la comunicazione giocano un ruolo fondamentale per il cambiamento. È importante, innanzitutto, prendere coscienza della presenza dei *pregiudizi inconsapevoli* nei comportamenti quotidiani e nelle pratiche

istituzionali al fine di rimuoverli. In particolare, la gestione delle risorse umane, la leadership, la comunicazione, le sicurezze non sono neutri rispetto al genere. Pertanto, nei corsi che trattano queste materie vanno inseriti contenuti che abbiano come obiettivo l'inclusione delle differenze e la parità di genere così come la scelta dei formatori, la scrittura dei capitoli per l'assegnazione dei corsi e la valutazione dei corsi fatta con l'usuale questionario di gradimento deve tenere conto di questi criteri.

*2.2 Assicurare formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica degli enti di ricerca a tutto il personale, dipendente ed associato.*

È auspicabile continuare a realizzare dei corsi di formazione di alto livello diretti ai dipendenti e associati sensibili alle tematiche di parità e pari opportunità, pregiudizi inconsapevoli, *empowerment*. D'altro canto, per la diffusione capillare di queste tematiche è fondamentale realizzare del materiale e-learning a) sul funzionamento dell'INFN, statuto dei dipendenti INFN, sul contratto e sulla carta Europea dei Ricercatori e b) sui pregiudizi inconsapevoli, sulla parità di genere e strumenti per la parità specifici per strutture di ricerca. Questi corsi serviranno per la formazione di tutti/e dipendenti e associati e saranno obbligatori per i neo-assunti e per i neo-associati.

*2.3 Formare la dirigenza sulle politiche dei cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca.*

Una formazione di alto livello diretta alla dirigenza sulle politiche europee di parità di genere [Allegato 1 – [SC2012](#)], [Allegato1 – [GI2013](#)], [Allegato 1- [C&C2005](#)] potrebbe essere realizzata con seminari da parte di esperti al Consiglio Direttivo.

*2.4 Rafforzare la comunicazione di genere.*

Iniziative quali includere la comunicazione di genere in conferenze, workshop, commissioni scientifiche o inserire nelle Newsletter o nelle pagine web INFN una rubrica specifica su *Diversity in INFN*, sono oggetto di questo punto.

### **2.2.3 Area di intervento 3: assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli.**

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

*3.1 Aumentare la presenza di donne nella fisica. Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico.*

Per aumentare la presenza di donne in particolare nel ruolo di ricercatore e tecnologo bisogna agire su più livelli il primo dei quali consiste nell'attrarre più donne alla fisica e in generale alle facoltà STEM. È perciò fondamentale che nelle attività di terza missione dirette alle scuole (comprese le scuole tecniche) vengano inclusi espliciti contenuti su pregiudizi inconsapevoli diretti sia agli studenti che agli insegnanti. Per i dipendenti che si occupano di terza missione curare una formazione specifica sui pregiudizi inconsapevoli e su come includere la dimensione di genere nella comunicazione.

Anche nei corsi di aggiornamento proposti per insegnanti è opportuno includere contenuti su parità e sui *bias* e in generale su modi inclusivi e positivi di raccontare la Fisica. Molto importante, inoltre, per selezionare ragazze di talento, continuare a bandire borse per studentesse magistrali.

*3.2 Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani.*

Per favorire le carriere delle giovani teoriche, si continua a bandire un numero adeguato di premi per laureande. Il monitoraggio della frazione di posizioni post-doc (Assegni e contratti di ricerca) dovrebbe rilevare che almeno 1/3 sia stato assegnato a donne in modo che, in caso contrario, si introducano rapidamente dei correttivi. Si valuta la possibilità nei prossimi anni dell'istituzione di ulteriori *grant*, simili quelli della CSN5 anche per altre commissioni

scientifiche riservandone una frazione a donne.

*3.3 Reclutamento e progressioni di carriera senza bias di genere. La percentuale di successo nei concorsi del genere sottorappresentato sia pari o superiore alla percentuale di partecipazione.*

È ben noto come i pregiudizi inconsapevoli possano influenzare i nostri giudizi. Già da qualche anno il primo atto delle commissioni di concorso INFN è la presa d'atto di una breve documentazione, redatta dal CUG, sui pregiudizi inconsapevoli. Si intende rafforzare questa azione istituendo un corso di formazione obbligatorio (ad es. corso b del punto 2.2) per i/le componenti delle commissioni di concorso.

Per la verifica ex post vanno monitorate e rese pubbliche le statistiche di genere di tutte le procedure di selezione per tutte le posizioni (a tempo determinato e indeterminato, borse di studio, premi, assegni di ricerca e contratti cofinanziati inclusi) accertando che la probabilità media di successo sia indipendente dal sesso. Questa azione di verifica è già inserita da qualche anno nel Piano della Performance.

*3.4 Aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali o di coordinamento a livello scientifico o gestionale, assicurando la presenza di almeno 1/3 di donne in tutti gli organi di gestione dell'Ente.*

È fondamentale monitorare la frazione di donne nelle chiamate dirette, nei ruoli di direzione e/o coordinamento, negli organismi di nomina presidenziale, e nelle commissioni. Questa azione è inserita da qualche anno nel Piano della Performance per le commissioni e i ruoli di nomina per i quali si è raggiunto una presenza di donne pari a 1/3. È possibile operare affinché nella Giunta Esecutiva (formata da 6 persone) siano presenti almeno 2 donne.

*3.5 Evitare penalizzazioni nella carriera a seguito di maternità.*

Le dipendenti siano esplicitamente informate del diritto a non subire alcun demansionamento o penalizzazione al rientro dalla maternità, tramite la distribuzione di un opuscolo informativo sui loro diritti. È inoltre importante esplorare la possibilità di misure positive innovative specifiche per facilitare la continuità della ricerca per le neo-madri, alla luce delle vigenti normative.

## **2.2.4 Area di intervento 4: adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità**

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

*4.1 Facilitare il godimento dei diritti durante la maternità e i diritti parentali.*

È necessario sia informare il personale della normativa nazionale e specifica dell'Ente relativa alla maternità e alla paternità, ma anche favorire il personale di sesso maschile a fruire delle misure previste per conciliazione vita-lavoro e accudimento dei figli.

*4.2 Migliorare l'ambiente di lavoro facilitando la circolazione delle informazioni e coinvolgendo il personale nel cambiamento.*

Il fulcro di questo punto è migliorare la circolazione delle informazioni sia interstruttura che nelle singole strutture per favorire la coesione del personale, in particolare amministrativo-tecnico con ricercatore-tecnologo. Si suggerisce anche di aumentare la trasparenza nell'affidamento degli incarichi e facilitarne la rotazione, ove possibile, come previsto dal Codice dei pubblici dipendenti [Allegato 1-[CCPD](#)], favorendo la parità di genere.

*4.3 Miglioramento dell'inclusione delle persone con diversa abilità.*

Per migliorare l'inclusione del personale con disabilità è opportuno introdurre nei corsi al management specifici insegnamenti sull'eliminazione di barriere fisiche e comportamentali. Corsi di formazione specifici per tutti i dipendenti su come eliminare le "barriere" comportamentali sono anche utili.

#### *4.4 Equilibrio vita lavorativa/vita privata.*

Strumenti essenziali recentemente sperimentati con successo, il lavoro agile e il telelavoro, dovrebbero essere estesi e incentivati e snelliti per quanto riguarda la rapidità di accesso, anche prevedendo delle forme di telelavoro “breve” <https://www.unive.it/pag/8294/> o lavoro agile “a sportello”, per brevi periodi di tempo (1/2/3 mesi) legato ad esigenze temporanee di cura (periodi estivi per i figli, momentanee necessità per conviventi malati o infortunati). Va inoltre, come suggerito da [Allegato1-DPO2022], assicurata l'assenza di penalizzazioni economiche e di carriera a fronte dell'utilizzo degli istituti di flessibilità.

#### *4.5 Operare per ridurre stress lavoro-correlato.*

Oltre a promuovere generali modifiche delle attuali condizioni organizzative per ridurre fonti di stress è importante proporre seminari, webinar, corsi di formazione per imparare pratiche per limitare lo stress lavoro-correlato.

### **2.2.5 Area di intervento 5: contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e sessista**

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

#### *5.1 Contrasto alla violenza e alle molestie di genere*

Si propongono azioni per sensibilizzare e formare il personale INFN sul tema e per creare delle sinergie con i CUG dei Dipartimenti Universitari in cui la Struttura INFN opera.

#### *5.2 Aumentare il livello di consapevolezza dei dipendenti sulle molestie di genere e in generale sui comportamenti “mobbizzanti”, vessatori e in generali non rispettosi della persona*

Inserire informazioni su violenza e molestie di genere nei corsi obbligatori quali quelli sulle sicurezze. Diffondere informazioni sulla presenza e sul ruolo della Consigliera di Fiducia nell'Ente

#### *5.3 Diffondere la cultura dell'eliminazione di comportamenti discriminatori e lesivi della dignità presso tutte le persone che operano in INFN.*

Tradurre in inglese i codici di comportamento e distribuirli a persone di esperimenti che operano nei Laboratori INFN e a ospiti stranieri che vengono a lavorare in strutture INFN.

## 2.3 La performance

Il Ciclo della Performance è il processo attraverso il quale sono definiti gli obiettivi organizzativi, gestionali e individuali che l'Ente si propone di raggiungere con le risorse a disposizione, effettuando il monitoraggio durante la gestione e la rendicontazione finale dei risultati ottenuti. Il Ciclo, che include la Performance Organizzativa dell'Ente (PO), cui è dedicato il paragrafo 2.4 del presente documento, e la Performance Individuale (PI), richiamata nel paragrafo 2.5, si compone di tre fasi fondamentali:

predisposizione del Piano della Performance, parte integrante del presente documento per quanto riguarda la PO, che individua gli indirizzi, gli obiettivi specifici e gli obiettivi operativi, e definisce, con riferimento anche alle risorse finanziarie, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Ente;

monitoraggio in corso di esercizio e attivazione all'occorrenza di eventuali interventi correttivi sugli obiettivi programmati sia organizzativi che individuali;

misurazione e valutazione dei risultati ottenuti nell'ambito della PO e della PI (Relazione sulla Performance) e successivo utilizzo di sistemi premianti in ottica di valorizzazione del merito.

Nel rispetto delle prescrizioni normative del D.Lgs. 150/2009, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) definisce nel dettaglio i tempi e le fasi del ciclo della performance, definisce le componenti della valutazione ed i loro relativi pesi nel comporre la PO dell'INFN, elenca i soggetti che partecipano alla valutazione individuale, sia nel ruolo di valutatore che di valutato, e le componenti della valutazione individuale. L'SMVP per il 2024 è stato approvato con delibera n. 16858 del Consiglio Direttivo in data 24.11.2023.

Il contesto normativo di riferimento è rappresentato dai seguenti documenti:

dal D.Lgs. 150/2009, modificato dal D.Lgs. 74/2017 (di seguito indicato come Decreto);

dal D.Lgs n. 218/2016 che titola "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'art. 13 della legge 7 agosto 2015 n. 124";

dalla delibera n. 103 del luglio 2015 con la quale l'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) ha emanato le linee guida sulla gestione del "Ciclo Integrato della Performance degli EPR";

dalle Linee Guida rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (DFP) n. 1/2017 "Piano della Performance", n. 2/2017 "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", n. 4/2019 "La valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche", n. 5/2019 "Misurazione e valutazione della performance individuale". Queste linee guida sono state redatte ai sensi dell'art. 3 co. 1 del D.P.R. 105/2016 che attribuisce al DFP le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della Performance, tenendo conto delle importanti novità introdotte dal Decreto e allo scopo di dotare le amministrazioni di un utile supporto metodologico.

dalla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione contenente linee di indirizzo volte ad orientare la Pubblica Amministrazione (PA) in materia di promozione della parità e delle pari opportunità e di valorizzazione del benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni.

dalla direttiva del 24 marzo 2023 del Ministro della Pubblica Amministrazione contenente indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative;

dalla direttiva del 28 novembre 2023 del Ministro della Pubblica Amministrazione contenente indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale;

dal D.L. 13 del 24 febbraio 2023, convertito nella Legge 41 del 21 aprile 2023, in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni;

dalla direttiva del 29 dicembre 2023 del Ministro della Pubblica Amministrazione in materia di lavoro agile;

dalla Circolare n. 1/2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato recante le prime indicazioni operative circa le disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni.

Gli obiettivi fissati dall'Istituto sono indicativi delle politiche dell'Ente ma anche dei risultati che l'Ente si prefigge con riferimento alla propria missione e agli impatti che l'attività dell'INFN genera nei diversi campi della ricerca scientifica. Di seguito la *Figura 2-4* individua i diversi settori su cui gli studi e le attività dell'INFN impattano generando valore pubblico in termini di outcome.

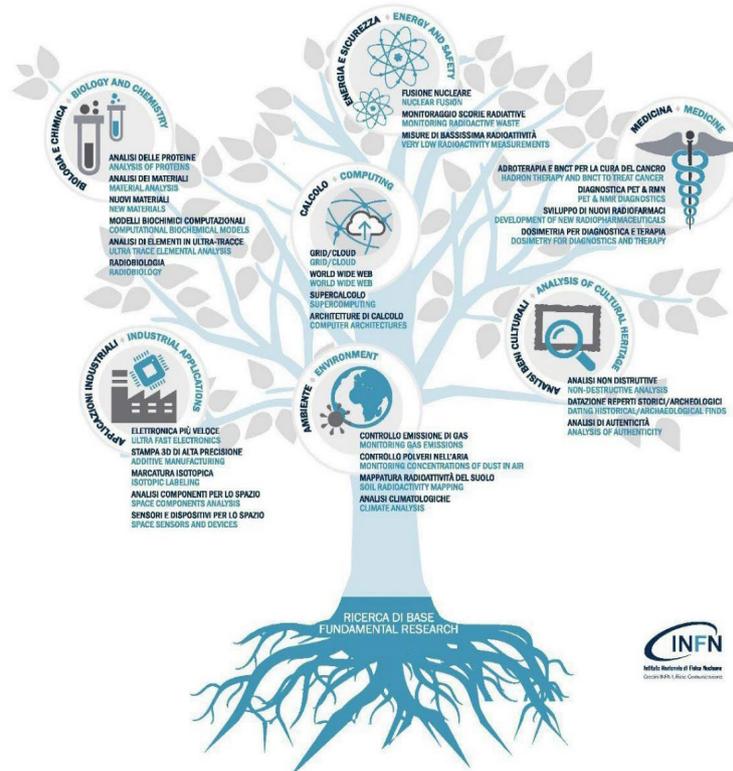


Figura 2-1 : L'INFN e la generazione di valore pubblico

Sulla base della valutazione di tali impatti e in accordo alle linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica mediante la circolare n. 4 del novembre 2019, nel SMVP è stata compiuta l'analisi e la mappatura dettagliata degli stakeholder o portatori di interesse dell'INFN, suddivisi in interni ed esterni, in base alla Figura 2-5, ed elencati in Tabella 2-1 e 2-2, rispettivamente.



Figura 2-2 : L'INFN e la generazione di valore pubblico

L'analisi completa degli stakeholder interni ed esterni dell'INFN è contenuta altresì nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP) per l'anno 2024 approvato dal CD in data 24/11/2023 con delibera n. 16858.

TIPOLOGIA	CATEGORIA	DETTAGLIO
<b>ISTITUZIONALI</b>		
Ministeri		MUR, MI, MiC, MEF, MAECI, MIMS, MITD, MTE, MS, MiSE, MPA, DFP, DPO
Corte dei Conti		
Avvocatura dello Stato		
ARAN		
ANAC		
Garante della Privacy		
Ispettorati del Lavoro		
ASL		
INPS		
INAIL		
Agenzie delle Entrate		
Prefetture		
Regioni		
ANVUR		
<b>CULTURALI</b>		
Università		Italiane ed estere
Enti pubblici di ricerca		CNR, INAF, ASI, INGV, OGS, ENEA
Istituti scientifici		Italiani ed esteri
Laboratori di ricerca		Italiani ed esteri
Associazioni scientifiche		
Professori universitari		
Insegnanti		
Studenti		
Media di comunicazione		
<b>SOCIALI</b>		
Imprese		Produttori di forniture, erogatori di servizi, esecutori di lavori, operanti nei settori della ricerca e della tecnologia
Società partecipate		Camere di commercio
Organizzazioni Sindacali		
Società finanziarie		
Istituti certificati		
Figure Professionali		Medici autorizzati e competenti, mandatari brevettuali
Cittadini		

Tabella 2-1: Principali stakeholder esterni dell'INFN

TIPOLOGIA	CATEGORIA	DETTAGLIO
<b>ORGANI INFN</b>		
		Consiglio Direttivo Giunta Esecutiva Comitato di Valutazione Internazionale Comitato Unico di Garanzia Commissioni Scientifiche Nazionali Commissione Nazionale Formazione Coordinamento Nazionale Calcolo Comitato Nazionale Trasferimento Tecnologico Comitato Coordinamento Terza Missione Consiglio Tecnico Scientifico Comitato Nazionale Project Management Commissione Nazionale Permanente Igiene Sicurezza Ambiente Direttore Generale Organismo Indipendente di Valutazione
<b>PERSONALE INFN</b>		
		Ricercatori Tecnologi Tecnici Amministrativi Assegnisti e borsisti

*Tabella 2-2 Principali stakeholder interni dell'INFN.*

Ai fini della valutazione, oltre alla suddetta ricognizione degli stakeholder, l'INFN programma periodicamente sondaggi indirizzati a gruppi omogeni di stakeholder per la verifica delle attività e della qualità delle prestazioni. In particolare, nel corso del 2022-2023 è stato realizzato un progetto sperimentale di verifica interna relativo ai servizi forniti dall'Amministrazione Centrale dell'Istituto, che oltre ad aver dimostrato un grado elevato di soddisfazione ha permesso di porre in atto le opportune correzioni finalizzate al miglioramento dell'organizzazione e dei servizi prestati. Iniziative analoghe dedicate sia agli stakeholder interni che esterni, saranno messe in atto nel corso del 2024 e degli anni successivi.

Il Ciclo della Performance è finalizzato al miglioramento della capacità di pianificazione dell'Ente, ad accrescere l'efficacia e l'efficienza dello stesso nell'attuazione delle attività istituzionali, la cui programmazione riserva la dovuta attenzione all'utilizzo delle risorse economiche derivanti dal finanziamento pubblico, e avendo chiaro l'impatto dei risultati e degli obiettivi perseguiti non solo ai fini scientifici istituzionali dell'Ente ma anche e soprattutto a beneficio della società e del benessere diffuso.

Il Ciclo della Performance è fondamentale per la crescita e il miglioramento delle prestazioni dell'Ente, la cui politica mira al consolidamento delle eccellenze e al rafforzamento delle sinergie per un'azione sempre più volta a garantire il maggior grado di soddisfazione di tutti gli stakeholder, ed in particolare dei cittadini e delle comunità, che direttamente ed indirettamente, possano trarre vantaggi dalle iniziative condotte dall'Ente.

Il Ciclo della Performance costituisce, inoltre, uno strumento efficace per fornire stimoli e opportunità di sviluppo delle competenze professionali, attraverso il graduale e progressivo perfezionamento di un sistema che correla il merito all'erogazione dei premi, in una situazione di valutazione complessiva e globale che si precisa successivamente nelle singole valutazioni individuali. L'INFN, sin dalla fondazione, ha sempre posto fra le priorità assolute la formazione, lo sviluppo delle competenze professionali e il benessere dei propri dipendenti.

Nella presente revisione del PIAO, si sottolinea il recepimento nel Ciclo della Performance per la definizione degli obiettivi, sia in ambito PO che PI, dei principi e delle indicazioni previste dalla direttiva emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione in data 24 marzo 2023, che definisce le priorità in ambito formativo, tra le quali rientrano:

lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;

la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell'apprendimento;

la necessità di riservare un'attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;

la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali – e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei, delle amministrazioni pubbliche, in fase di progettazione ed attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall'UE.

## 2.4 La performance organizzativa (PO)

La Performance Organizzativa (PO) è uno dei pilastri fondamentali del PIAO e si articola in Obiettivi Specifici (OS) e Obiettivi Operativi (OO) atti ad indicare la strategia di crescita e le priorità dell'Ente in materia organizzativa e gestionale, secondo quanto stabilito nel Decreto Legislativo n. 150/2009 e ss.mm.ii., nella legge n. 190/2012 e nel D. L. n. 80/2021.

La strategia di natura scientifica dell'INFN, in aderenza alla missione dell'Ente come prevista nello Statuto, è declinata con precisione nel Piano Triennale delle Attività (PTA), reso ai sensi dell'articolo 7 del Decreto legislativo 25 novembre 2016, numero 218. Nel PTA sono inoltre descritti il modello di gestione delle attività scientifiche dell'INFN, i meccanismi di valutazione della ricerca, il fabbisogno economico e le risorse umane necessarie alla attuazione dei programmi scientifici e non solo. Infine, nel PTA sono indicati i settori di attività gestionale e organizzativa e di evoluzione delle risorse umane, che costituiscono gli ambiti per la elaborazione di nuovi obiettivi specifici di performance. Il PTA è rivisto ed approvato annualmente dal Consiglio Direttivo dell'INFN, generalmente entro l'inizio dell'anno, in modo che possa essere approvato dal Ministero dell'Università e della Ricerca entro 60 giorni, come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 218/2016. L'ultima versione del PTA, relativa agli anni 2023-2025 è stato approvato dal Consiglio Direttivo con delibera n. 16551 del 24 febbraio 2023.

Nello specifico della PO, l'INFN opera da sempre una attenta valutazione scientifica e di impatto sulla società dei progetti e dei programmi di attività, correlandoli alla rendicontazione economica, alle risorse umane, alle realizzazioni tecniche e ai risultati conseguiti. Queste complesse attività richiedono una organica e sistematica raccolta di dati e la elaborazione di documenti di analisi e di sintesi. Le notevoli quantità di documenti generati richiedono altresì:

la revisione e il potenziamento dei sistemi di gestione degli archivi dati armonizzati con le procedure di caricamento ed estrazione dei dati stessi;

la digitalizzazione dei documenti generati nei processi di valutazione e rendicontazione;

la conservazione sostitutiva dei fascicoli prodotti.

Per perseguire questi obiettivi è necessario un potenziamento della digitalizzazione, della semplificazione e dell'accessibilità, nel rispetto delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere. In quest'ottica sono state individuate tre macro-aree di operatività, Organizzazione, Funzionamento e Gestione delle Risorse Umane, nel cui ambito sono stati stabiliti degli Obiettivi Specifici, come illustrato nella Tabella 2-3. Nel SMVP adottato dall'Ente, ivi incluso la versione per il 2024, approvata dal Consiglio Direttivo con deliberazione n. 16858 del 24 novembre 2023, le tre macro-aree hanno peso eguale.

Macro-Area	Obiettivi Specifici
1 - Organizzazione	1.1 Innovazione Organizzativa e Gestionale. 1.2 Potenziamento dell'auto-governo responsabile della ricerca scientifica 1.3 Sviluppo di metodologie di gestione e monitoraggio dei progetti.
2 - Funzionamento	2.1 - Implementazione dei servizi informativi della ricerca. 2.2 - Favorire il potenziamento delle attività di ricerca attraverso l'ottimizzazione dei processi interni. 2.3 - Promuovere e sviluppare la digitalizzazione e la razionalizzazione delle procedure. 2.4 - Gestione e sviluppo dei progetti finanziati con fondi PNRR e ottimizzazione dei modelli organizzativi e di funzionamento. 2.5 - Promozione della legalità e dell'etica pubblica. 2.6 - Riduzione del rischio di fenomeni corruttivi.
3 - Gestione delle Risorse Umane	3.1 - Benessere organizzativo 3.2 - Promozione della parità e delle pari opportunità 3.3 - Promozione della formazione del personale sulle competenze digitali 3.4 - Attività di formazione e sviluppo delle competenze del personale

Gli Obiettivi Specifici sono declinati in Obiettivi Operativi (OO) che definiscono puntualmente le azioni da compiere e le modalità di monitoraggio e verifica dei risultati raggiunti. Gli OO sono illustrati nei paragrafi 2.2.1, 2.2.2 e 2.2.3 dedicati ciascuno ad una macro-area.

**2.4.1 Macro-area ORGANIZZAZIONE**

Area	ORGANIZZAZIONE						
Obiettivo Specifico	numero	codice	titolo				
	1	1.1	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E GESTIONALE REALIZZAZIONE DI ATTIVITA' VOLTE ALL'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E GESTIONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE NELL'AMBITO DELLA IMPLEMENTAZIONE DELLE RACCOMANDAZIONI FORMULATE DAL COMITATO DI VALUTAZIONE INTERNAZIONALE (CVI) AD ESSA INERENTI ED ALLA ATTUAZIONE DEL PNRR				
descrizione 0.S.							
<p>Il Comitato di Valutazione Internazionale (CVI) dell'INFN nell'ambito dei reports annuali sulle attività dell'Istituto ha rilasciato, tra le altre, alcune raccomandazioni finalizzate al miglioramento funzionale dell'Amministrazione Centrale, sia sotto il profilo organizzativo che a livello gestionale. In applicazione di tali raccomandazioni sono stati individuati gli obiettivi operativi di seguito illustrati che perseguono fattivamente il miglioramento organizzativo - gestionale sostenuto.</p>							
Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	1	1.1.1	DG - DRU				
descrizione 0.0.							
<p><b>Piano di azioni di miglioramento:</b> Redazione e implementazione di un piano di azioni di miglioramento, almeno una per ciascuna Direzione o Servizio Professionale dell'AC, a seguito dei risultati ottenuti con l'indagine sul grado di soddisfazione dei prodotti di AC somministrata nell'anno 2022.</p>							
descrizione ind.	2						
<p>Percentuale di azioni implementate sul totale delle azioni pianificate dall'AC e descritte in un documento presentato alla GE.</p>							
indicatore n.	2		baseline	target 2024	target 2025	target 2026	
% di unità interessate sul totale				75%			
Obiettivo Operativo							
	2	1.1.2	DSR				
descrizione 0.0.							
<p>Sviluppare un portale intranet per l'informazione e per il tempestivo aggiornamento dei bandi di finanziamento</p>							
descrizione ind.	1						
<p>Sviluppare ed alimentare un portale intranet di comunicazione rivolto ai ricercatori ed al personale amministrativo delle strutture per informare ed agevolare la partecipazione a bandi per il finanziamento di progetti di ricerca e per aggiornare tempestivamente lo stato dei bandi di finanziamento.</p>							
indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026	
% di completamento				1			
Obiettivo Operativo							
	3	1.1.3	DFAC				
descrizione 0.0.							
<p>Adozione di un sistema contabile integrato mediante l'introduzione del sistema di contabilità economico - patrimoniale nelle diverse fasi di applicazione.</p>							
descrizione ind.	1						

Progetto pilota con Intellera Consulting per lo studio di due fasi della spesa relazionato con documento di analisi.

indicatore n.	1			baseline	target 2024	target 2025	target 2026
N. documenti					1		
descrizione ind.	2						

Interviste alle strutture periferiche e alle Direzioni della A.C. per definizione del "AS IS", con riferimento a 4 strutture periferiche e 3 direzioni dell'A.C. coinvolte nel progetto.

indicatore n.	2			baseline	target 2024	target 2025	target 2026
N. interventi					7		
descrizione ind.	3						

Definizione dell'architettura del nuovo sistema di contabilità

indicatore n.	3			baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di completamento						100	
descrizione ind.	4						

Formazione Professionale conseguente l'adozione delle nuove procedure in materia contabile, percentuale di personale formato per anno.

indicatore n.	4			baseline	target 2024	target 2025	target 2026
N. unità di personale						50	50
descrizione ind.	5						

Individuazione di un software gestionale del sistema di contabilità economico - patrimoniale.

indicatore n.	5			baseline	target 2024	target 2025	target 2026
indicatore binario (0 o 100)							1

Area	1	ORGANIZZAZIONE					
Obiettivo Specifico	numero	codice	titolo				
	2	1.2	POTENZIAMENTO AUTO-GOVERNO RESPONSABILE DELLA RICERCA SCIENTIFICA				
descrizione 0.S.							
<p>La dinamica della definizione della strategia scientifica dell'Ente si svolge tra le decisioni della Giunta Esecutiva e del Consiglio Direttivo e le proposte delle Commissioni Scientifiche Nazionali (CSN) con eventuale vaglio tecnico del CTS (Comitato Tecnico Scientifico). Alle CSN è affidata la valutazione delle attività di ricerca da intraprendere (ex ante), la proposta di finanziamento delle stesse ed il monitoraggio dei risultati (in itinere) e la valutazione dei risultati raggiunti (ex-post). Nelle discussioni tra le proposte delle CSN, il vaglio tecnico del CTS e le decisioni della Giunta Esecutiva e del Consiglio Direttivo si svolge la dinamica della strategia scientifica dell'Ente. Tale modus operandi è sinora risultato vincente, si intende quindi proseguire e rinforzare questa organizzazione, verificando che nel corso dell'anno ci siano degli opportuni momenti di riscontro.</p>							
Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	1	1.2.1	CSN - CD				
descrizione 0.0.							
<p>Programmazione attività per anno successivo e pluriennale delle CSN, mediante la proposizione del Bilancio preventivo entro ottobre, la rendicontazione dell'attività scientifica entro il mese di Dicembre.</p>							
descrizione ind.	1						
Proposta di bilancio preventivo di tutte le 5 CSN inviato agli uffici							
indicatore n.	1			baseline	target 2024	entro il 2024	oltre il
N. documenti					5	31/10/24	-
descrizione ind.	2						
Presentazione consuntivi dell'Attività Scientifica delle 5 CSN							
indicatore n.	2			baseline	target 2024	entro il	oltre il
N. documenti					5	31/12/24	-

Area	ORGANIZZAZIONE						
Obiettivo Specifico	numero	codice	titolo				
	3	1.3	SVILUPPO DI METODOLOGIE DI GESTIONE E MONITORAGGIO DEI PROGETTI				
descrizione 0.S.							
<p>Il modello operativo di auto-governo responsabile della ricerca è stato sottoposto ad una revisione delle procedure decisionali e della gestione documentale al fine di migliorare la gestione ed il monitoraggio dei progetti scientifici e tecnologici dell'Ente. Un gruppo di lavoro, composto da varie professionalità dell'Istituto, ha analizzato le procedure e le metodologie adottate in altre istituzioni scientifiche internazionali e le ha confrontate con le prassi dell'Ente ed ha elaborato una proposta metodologica di gestione dei progetti basata sullo standard "openSE" adattato alle esigenze e alle prassi dell' INFN. La prima applicazione è stata effettuata dalle Commissioni Scientifiche Nazionali. La proposta metodologica comprende:</p> <p>a) la definizione dei processi decisionali per la gestione dei progetti scientifici e tecnologici;</p> <p>b) la definizione dei documenti necessari alla gestione ed i loro contenuti minimi;</p> <p>c) l'individuazione della piattaforma di formazione ed archiviazione dei documenti;</p> <p>d) la scelta dei pacchetti software commerciali di supporto;</p> <p>e) l'individuazione di percorsi di formazione per il personale.</p>							
Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	1	1.3.1	CSN - GE				
descrizione 0.0.							
Monitoraggio dello stato di avanzamento degli esperimenti e iniziative finanziate dalle Commissioni Scientifiche Nazionali (CSN)							
descrizione ind.	1						
Compilazione della scheda di attestazione del completamento della review di tutti i progetti finanziati da ciascuna CSN con i riferimenti ai documenti analitici.							
indicatore n.	1			baseline	target 2024	target 2025	target 2026
N. documenti			uguale a		5	-	-
descrizione ind.	2						
Numero delle iniziative finanziate dalla CSN per le quali la review è stata completata							
indicatore n.	2			baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di completamento			maggiore di		80%	-	-
Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	2	1.3.2	LN - GE				
descrizione 0.0.							
Elaborazione e applicazione delle procedure di accesso ai Laboratori condivise in funzione delle peculiarità di ciascun laboratorio.							
descrizione ind.	1						
Elaborazione e Approvazione dei protocolli di accesso e implementazione delle procedure definite nei protocolli							
indicatore n.	1			baseline	target 2024	target 2025	target 2026
N. procedure					4	4	4
Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	3	1.3.3	GdL - GE				

descrizione 0.0.							
Formazione a livello nazionale del personale all'utilizzo delle procedure di Project management e all'uso degli strumenti comuni di supporto (MS Project).							
descrizione ind.	1						
Numero di persone che seguono ogni anno il corso base sulle procedure e gli strumenti di supporto.							
indicatore n.	1			baseline	target 2024	target 2025	target 2026
N. unità di personale			uguale a	91	20	-	-
descrizione ind.	2						
Numero di persone che seguono ogni anno il corso avanzato sulle procedure e gli strumenti di supporto							
indicatore n.	2			baseline	target 2024	target 2025	target 2026
N. unità di personale			uguale a	10	20	-	-

2.4.2 Macro-area FUNZIONAMENTO

Area	2	FUNZIONAMENTO					
Obiettivo Specifico	numero	codice	titolo				
	1	2.1	Implementare i servizi informativi della ricerca mediante lo sviluppo di nuovi servizi applicativi e adeguamento tecnologico degli applicativi in uso e dei sistemi operativi già utilizzati alle versioni supportate.				
descrizione O.S.							
Sviluppo di nuovi servizi applicativi di gestione delle risorse umane, strumentali, informatiche e potenziamento della digitalizzazione. Adeguamento dei sistemi contabili dell'Istituto ai fini di ottemperare correttamente alla normativa in materia di gestione contabile e ampliamento e potenziamento dei sistemi introdotti in tema di trasparenza e digitalizzazione volti a garantire la uniformità delle procedure.							
Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	1	2.1.1	SSA				
descrizione O.0.							
Sviluppo di un software per la valutazione del rischio e la gestione della sicurezza da utilizzare in modo uniforme in tutte le Strutture dell'Ente							
descrizione ind.	1						
adozione dei pacchetti software e redazione dei DVR							
	indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
N. unità				6	8	10	-
Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	2	2.1.2	DSI				
descrizione O.0.							
Adeguamento applicativi mediante rilascio e messa in esercizio di versioni supportate.							
descrizione ind.	1						
Adeguamento di un primo lotto di applicativi al 30.06.2024							
	indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di completamento					50%		-
descrizione ind.	2						
Completamento dell'adeguamento degli applicativi al 31.12.2024							
	indicatore n.	2		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di completamento					100%		-
Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	3	2.1.3	DSI				
descrizione O.0.							
Adeguamento tecnologico della infrastruttura al fine di garantire l'interoperabilità tra la business intelligence e gli applicativi di nuova generazione. Adeguamento tecnologico per l'accesso ai dati e la gestione degli stessi in contesto a microsistemi.							
descrizione ind.	1						
Analisi di interfacciamento entro il 30.06.2024;							
	indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di completamento					50%		-

descrizione ind.	2						
Realizzazione completa entro il 31.12.2024.							
indicatore n.	2		baseline	target 2024	target 2025	target 2026	
% di completamento				100%			-

<b>Area</b>	<b>2</b>	<b>FUNZIONAMENTO</b>					
<b>Obiettivo Specifico</b>	numero	codice	titolo				
	2	2.2	FAVORIRE IL POTENZIAMENTO DELLE ATTIVITA' DI RICERCA ATTRAVERSO L'OTTIMIZZAZIONE DEI PROCESSI INTERNI.				
descrizione O.S.							

Valutare strategie e tecniche utilizzate per migliorare e rendere più efficienti e adattabili le attività, le metodologie e gli strumenti utilizzati dall'Istituto per migliorare la produttività, ridurre i costi e aumentare la qualità dei prodotti. L'ottimizzazione dei processi si riferisce all'atto di renderli il più efficaci o funzionali possibile. Nel contesto del funzionamento dell'Istituto questo significa esaminare i processi esistenti, identificare le inefficienze e apportare le modifiche necessarie per migliorarli.

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	1	2.2.1	DSR				

descrizione O.0.

**Revisione delle modalità di apertura e gestione delle sigle di progetti diverse da quelli delle CSN.**  
 Diversificazione dei processi attivati nei singoli progetti di ricerca basata sulla identificazione delle tipologie di soggetti promotori.

descrizione ind.	1						
Mappatura del processo con riferimento a tutte le interconnessioni che lo caratterizzano, identificazione KPI di funzionamento / difettosità.							

indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026	
% di completamento			-	100	-	-	

descrizione ind.	2						
Riconfigurazione del processo, inclusi i punti autorizzativi							

indicatore n.	2		baseline	target 2024	target 2025	target 2026	
% di completamento			-	100	-	-	

descrizione ind.	3						
Sviluppo dashboard di processo							

indicatore n.	3		baseline	target 2024	target 2025	target 2026	
% di completamento			-	-	-	100	

descrizione ind.	4						
Sviluppo procedura digitale							

indicatore n.	4		baseline	target 2024	targe 2025	target 2026	
% di completamento			-		100	-	

<b>Area</b>	<b>2</b>	<b>FUNZIONAMENTO</b>					
	numero	codice					

<b>Obiettivo Specifico</b>	3	2.3	<b>PROMUOVERE E SVILUPPARE LA DIGITALIZZAZIONE E LA RAZIONALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE.</b>			
descrizione 0.S.						
Le Pubbliche Amministrazioni devono essere sempre più coinvolte nel processo di sviluppo dei servizi digitali, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e sulla costante verifica di fruibilità di informazioni e dati rilevanti ai fini della ricerca. Sviluppo di nuovi pacchetti software.						
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo			
	1	2.3.1	DSR			
descrizione 0.0.						
<b>Implementare il sistema informativo della ricerca</b> mediante la creazione di procedure digitali per raccogliere le istanze di partecipazione ai progetti e la realizzazione di una procedura di acquisizione del budget di progetto in raccordo con i capitoli di bilancio di competenza						
descrizione ind.	1					
Creazione di procedure digitali per raccogliere le istanze di partecipazione ai progetti						
indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di completamento			-	100	-	-
descrizione ind.	2					
Realizzazione di una procedura di acquisizione del budget di progetto in raccordo con i capitoli di bilancio di competenza						
indicatore n.	2		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di completamento			-	100	-	-
descrizione ind.	3					
Implementazione di procedura per aggiornamento del budget di progetto a seguito di storni interni al progetto o variazioni di budget.						
indicatore n.	3		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di completamento			-		50	50
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo			
	2	2.3.2	DSI			
descrizione 0.0.						
<b>Riscrittura software missioni, sviluppo "ex-novo" del prodotto software dedicato all'area delle missioni o integrazione di prodotto acquisito.</b>						
descrizione ind.	1					
<b>Analisi delle procedure entro 30.06.2024</b>						
indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di completamento			0	100	-	-
descrizione ind.	2					
<b>Scouting o progettazione tool;</b>						
indicatore n.	2		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di completamento				100		-
descrizione ind.	3					
<b>Realizzazione prodotto</b>						
indicatore n.	3		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di completamento					100	-
<b>Area</b>	2	<b>FUNZIONAMENTO</b>				
<b>Obiettivo Specifico</b>	numero	codice	titolo			
	4	2.4	<b>GESTIONE E SVILUPPO DEI PROGETTI FINANZIATI CON FONDI PNRR E OTTIMIZZAZIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI E DI FUNZIONAMENTO</b>			

descrizione 0.S.						
Il nuovo modello organizzativo della A.C. intende massimizzare l'efficienza delle singole strutture in generale ed attuare, nello specifico, la corretta gestione dei progetti finanziati con fondi PNRR, dal punto di vista normativo, operativo, finanziario. Nell'ambito della implementazione di tale nuovo modello riscontrare il funzionamento del nuovo ufficio che gestisce le procedure di evidenza pubblica adottando il sistema "fast track". In tale modello verificata la funzionalità delle procedure con riferimento specifico alla circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, prot. 2449 del 03.01.2024, ed in considerazione della riforma tesa alla riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, e dell'indice di tempestività dei pagamenti dell'INFN, attestato presso il citato Dipartimento, che risulta essere conforme alla normativa, analizzare il trend dei pagamenti effettuati dalle diverse strutture dell'INFN.						
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo			
	1	2.4.1	DFAC			
descrizione 0.0.						
Conclusione delle procedure di procurement mediante firma dei contratti e conclusione di tutte le gare pertinenti ai progetti e alla redazione dei relativi contratti						
descrizione ind.	1					
Numero di procedure concluse						
indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di completamento						
			-	70%	100%	-
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo			
	2	2.4.2	DFAC			
descrizione 0.0.						
Studio e analisi del trend di pagamento delle fatture effettuato da parte delle diverse strutture competenti all'interno dell'INFN.						
descrizione ind.	1					
Elaborazione dei report di pagamento delle diverse strutture autorizzate al pagamento e sintesi con elaborazione di un unico documento complessivo.						
indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
N. documenti						
			-	1		-
descrizione ind.	2					
Analisi dei report elaborati dalle diverse strutture autorizzate al pagamento con sintesi dei risultati.						
				target 2024	target 2025	target 2026
N. documenti						
				1		
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo			
	3	2.4.3	DFAC			
descrizione 0.0.						
Revisione dei form delle procedure di affidamento in attuazione del d.lgs. 36/2023.						
descrizione ind.						
n. form revisionati						
indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di interventi attuati su interventi previsti						
			-	1		-
<b>Area</b>	2	<b>FUNZIONAMENTO</b>				
<b>Obiettivo Specifico</b>	numero	codice	titolo			
	5	2.5	<b>PROMOZIONE DELLA LEGALITA' E DELL'ETICA PUBBLICA</b>			

descrizione 0.S.							
Definizione, programmazione e attuazione di una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo e di promozione della trasparenza assicurando il livello previsto dalla norma. Gli obiettivi operativi costituiscono il necessario collegamento tra il Piano della Performance e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.							
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	1	2.5.1	RPCT				
descrizione 0.0.							
<b>Aggiornamento del Codice di comportamento in coerenza con le Linee guida Approvate con delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020.</b> Nell'ambito dello sviluppo progressivo delle misure da attuare in tema di anticorruzione e in tema di trasparenza e in considerazione degli aggiornamenti emanati dall'ANAC in materia di Codice di comportamento si è proceduto all'aggiornamento del codice di comportamento in coerenza con le linee Guida emanate dall'Anac nel 2020.							
descrizione ind.	1						
Approvazione del nuovo Codice di Comportamento da parte dell'organo direttivo dell'Istituto.							
indicatore n.		1	baseline	target 2024	target 2025	target 2026	
N. documenti			-	1	-	-	
descrizione ind.	2						
Pubblicazione del Codice di comportamento approvato nella pagina istituzionale "Amministrazione Trasparente" dell'Istituto.							
indicatore n.		2	baseline	target 2024	target 2025	target 2026	
N. documenti			-	1	-	-	
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	2	2.5.2	RPCT				
descrizione 0.0.							
<b>Riscontro tempestivo alle istanze in materia di accesso civico semplice.</b> In applicazione dell'art. 5, 1° comma DLgs. 33/2013 l'accesso civico semplice consente a chiunque di richiedere documenti, dati o informazioni che le amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" dei propri siti istituzionali, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati.							
descrizione ind.	1						
Tempestivo e puntuale riscontro alle istanze di accesso civico semplice.							
indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026	
N. di richieste lavorate sul totale			-	100%	100%	-	
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	3	2.5.3	RPCT				
descrizione 0.0.							
<b>Attuazione delle misure generali e specifiche.</b> Nell'ambito delle attività della riduzione del rischio di fenomeni corruttivi, attuazione delle misure generali e specifiche contenute nel PTPCT e monitoraggio sull'attuazione delle stesse.							
descrizione ind.	1						
Redazione dell'aggiornamento della sezione del PIA0 relativa al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per gli anni 2024-2025-2026.							
indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026	
indicatore binario (0-100)			-	1	1	1	
descrizione ind.	2						
Verifica delle attività e delle misure di prevenzione indicate nel PTPCT 2024-2026							
indicatore n.	2		baseline	target 2024	target 2025	target 2026	
% di interventi attuati su interventi previsti			-	80%	80%	80%	

Area	2	FUNZIONAMENTO					
<b>Obiettivo Specifico</b>	numero	codice	titolo				
	6	2.6	RIDUZIONE DEL RISCHIO DI FENOMENI CORRUTTIVI				
descrizione 0.S.							
<b>Attuazione delle misure generali e specifiche indicate nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2024-2026</b>							
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	1	2.6.1	RPCT				
descrizione 0.0.							
<b>Attuazione delle misure generali e specifiche.</b> Nell'ambito delle attività della riduzione del rischio di fenomeni corruttivi, attuazione delle misure generali e specifiche contenute nel PTPCT e monitoraggio sull'attuazione delle stesse.							
descrizione ind.	1						
Elaborazione delle specifiche attività e misure di prevenzione programmate per gli anni 2024-2026 ed inserite nel corrispondente PTPC.							
indicatore n.	1			baseline	target 2024	target 2025	target 2026
indicatore binario (0-100)				-	1	1	1
descrizione ind.	2						
Verifica delle attività e delle misure di prevenzione indicate nel PTPCT 2024-2026							
indicatore n.	2			baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di interventi attuati su interventi previsti				-	80%	80%	80%
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	2	2.6.2	RPCT				
descrizione 0.0.							
<b>Attività di Audit Interno.</b> Espletamento delle attività di Audit quali verifiche e controlli presso le strutture decentrate dell'INFN per effettuare il controllo di regolarità contabile-amministrativa nonché per gli adempimenti in materia di anticorruzione.							
descrizione ind.	1						
Programmazione temporale delle visite e dei controlli su base annuale a rotazione.							
indicatore n.	1			baseline	target 2024	target 2025	target 2026
N. documenti				-	1	1	1
descrizione ind.	2						
Implementazione delle attività di verifica secondo la calendarizzazione definita							
indicatore n.	2			baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di interventi attuati su interventi previsti				-	1	1	1

**2.4.3 Macro-area RISORSE UMANE**

Area	3	RISORSE UMANE					
Obbiettivo Specifico	numero	codice	titolo				
	1	3.1	Benessere Organizzativo				
descrizione 0.S.							

(ex 3.1.2. PdP2021) Benessere organizzativo e stress lavoro correlato. Per benessere organizzativo si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno. Approfondire tale tema per cogliere eventuali indicatori di criticità può consentire di prevenire condizioni tali da portare a casi di stress lavorativo con conseguente danno alle persone e di riflesso all'organizzazione lavorativa.

Incentivare il Benessere Lavorativo rimuovendo, ove possibile, le cause e gli ostacoli alla realizzazione di un sempre maggiore livello di benessere del personale, d'altra parte, può potenziare il contributo del singolo nel conseguimento degli obiettivi condivisi e rafforzare così il funzionamento e l'organizzazione dell'INFN.

Obbiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obbiettivo Operativo				
	1	3.1.1	DRU				
descrizione 0.0.							

PROMOZIONE DEI BENEFICI DI NATURA ASSISTENZIALE E SOCIALE. Implementazione dei vantaggi economici volti a sostenere il dipendente pubblico mediante l'erogazione di incentivi o agevolazioni che hanno l'effetto di comportare sgravi, risparmi o acquisizione di risorse, entro il periodo di riferimento, in applicazione dei disciplinari su benefici di natura assistenziale e sociale approvati dall'Istituto in materia.

descrizione ind.	1						
Formazione delle graduatorie relative alle diverse tipologie di benefici di natura assistenziale e sociale entro l'anno di riferimento.							

indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di interventi attuati su interventi previsti				75%	100%	-

Obbiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obbiettivo Operativo				
	2	3.1.2	SSA				
descrizione 0.0.							

**Formazione in materia di sicurezza** . Selezione del fornitore per la formazione dei lavoratori in materia di sicurezza in modalità e-learning, Personalizzazione del prodotto e diffusione della nuova modalità in tutte le Strutture dell'Ente.

descrizione ind.	1					
Trasmissione del prodotto a tutte le strutture dell'Ente						

indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di completamento				70%	30%	-

Area	3	RISORSE UMANE					
Obiettivo Specifico	numero	codice	titolo				
	2	3.2	Promozione della Parità e delle pari opportunità				
descrizione 0.S.							
<p>La direttiva 2/2019 di FP (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche), le indicazioni del PNRR e della Comunità Europea richiedono un bilancio di genere e generazionale per valutare anno per anno lo stato dell'Ente e valutare criticità e progressi in materia.</p> <p>La normativa nazionale (Art. 3 della Costituzione e D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in particolare artt. 29, 31, 40, 48), europea e internazionale vieta la discriminazione sul lavoro e nelle procedure di reclutamento e promozione, in particolare le PA devono osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato e (art. 48 D.Lgs. 198) devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.</p> <p>A ciò si aggiunge che la politica lavorativa della Comunità Europea sottolinea favorevolmente il riconoscimento della diversità e dell'inclusione ponendole a capisaldi della stessa. La recente Legge Delega in materia di disabilità (Legge 227/21) [Legge 68/99, "Legge Madia" (Decreto Legislativo 75/17)] afferma la necessità di perseguire la finalità dell'inclusione sociale e lavorativa delle persone con disabilità.</p>							
Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	1	3.2.1	CUG DRU DSI				
descrizione 0.0.							
<p><b>Publicare annualmente sul web il bilancio di genere e generazionale del personale.</b> La normativa vigente impone di procedere alla pubblicazione in rete dei dati in oggetto, previo necessario adeguamento delle banche dati e delle procedure idonee a permettere di monitorare e rendere pubblici i dati inerenti il personale dal punto di vista del genere e generazionale, secondo le dimensioni necessarie e in attuazione del piano operativo proposto dal CUG.</p>							
descrizione ind.	1						
Predisporre le opportune estrazioni dai DB del personale dei dati di genere e generazionale a cura della DSI							
indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026	
% di completamento			-	80	100	-	
descrizione ind.	2						
trasferimento dati in opportuni DB accessibili a cura della DRU							
indicatore n.	2		baseline	target 2024	target 2025	target 2026	
% di completamento			20	30	40	-	
Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	2	3.2.2	CUG				
descrizione 0.0.							
<p><b>Verifica della neutralità delle procedure concorsuali.</b> I Piani di Azioni Positive dell'INFN sono predisposti in conformità alla Costituzione e al dlgs 2006/198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, (art. 48) " ... piani di azioni positive ... favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi". L'area di intervento 3.3 del VII PTAP INFN si concentra su reclutamento e progressioni di carriera senza bias di genere, individuando azioni specifiche per evidenziare o per cercare di ridurre gli effetti dei bias nelle selezioni.</p>							
descrizione ind.	1						
Monitoraggio annuale e pubblicazione dei dati prodotti dalle commissioni di concorso e raccolti dalla DRU in materia della probabilità media di successo divisi per genere.							

indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
N. documenti				1	1	-
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo			
	3	3.2.3	CUG			
descrizione 0.0.						
<b>Realizzazione di corsi di formazione per il superamento dei bias inconsci per i componenti delle commissioni di concorso.</b> Al fine di rafforzare le indicazioni contenute nel vademecum redatto dal CUG e già distribuito a tutte le commissioni di concorso si intende istituire dei corsi di formazione mirati al superamento dei pregiudizi inconsapevoli per i componenti delle commissioni di concorso”						
descrizione ind.	1					
Organizzazione e Pianificazione del corso finalizzato al superamento dei bias inconsci mediante l'individuazione di professionalità interne all'INFN e consulenti esterni competenti nella specifica materia.						
indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
n. documenti pianificazione				1		
descrizione ind.	2					
Attivazione del corso di formazione in materia di superamento di bias inconsci per i componenti delle commissioni di concorso,						
indicatore n.	2		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
n. corsi attivati					1	
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo			
	4	3.2.4	CUG			
descrizione 0.0.						
<b>Monitorare la composizione di genere degli organismi scientifici di nomina presidenziale.</b> Al fine di assicurare che le posizioni in organismi scientifici di nomina presidenziale (commissioni di concorso, comitati, gruppi di lavoro) non siano ricoperte con predominanza di genere in misura maggiore ai 2/3, si rende necessario procedere ad un monitoraggio annuale, che possa consentire, ove necessario, l'introduzione di meccanismi correttivi atti a garantire la tendenza alla parità.						
descrizione ind.	1					
Monitoraggio della percentuale di organismi di nomina presidenziale con corretto bilanciamento di genere (percentuale di personale del sesso più rappresentato sul totale dei componenti non superiore al 2/3)						
indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
N. resoconti				1	1	-
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo			
	5	3.2.5	CUG - Disability Manager			
descrizione 0.0.						
<b>Disabilità.</b> Miglioramento dell'inclusione delle persone con disabilità all'interno dell'Ente. In applicazione delle indicazioni contenute in leggi nazionali ed europee favorendo l'inclusione sociale e lavorativa delle persone con diverse abilità .						
descrizione ind.	1					
Organizzazione a cura del Disability Manager di un corso di formazione specifico per i dipendenti, atto a soddisfare i fabbisogni formativi in materia di eliminazione delle "barriere" comportamentali.						
indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026

N. corsi				1	-	-
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo			
	6	3.2.6	CUG			
descrizione 0.0.						
Realizzazione aggiornamento prima versione del Gender Equality Plan come richiesto nell'ambito del progetto Horizon2020.						
descrizione ind.	1					
Elaborazione documento da trasmettere per la valutazione alla Giunta Esecutiva INFN entro il 31.12.2024						
indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
N. documenti				1	-	-
descrizione ind.	2					
Approvazione documento entro il 31.03.2025						
indicatore n.	2		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
N. documenti					1	-

<b>Area</b>	<b>3</b>	<b>RISORSE UMANE</b>				
<b>Obiettivo Specifico</b>	numero	codice	titolo			
	3	3.3	Promozione della formazione del personale sulle competenze digitali al fine rispondere efficacemente alle istanze del mondo della ricerca.			
descrizione 0.S.						

Promozione della formazione permanente e diffusa del personale mediante la creazione di percorsi qualificanti differenziati, individuati dalla rilevazione e dall'analisi dei fabbisogni di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali, al fine di fornire strumenti di ampliamento delle capacità digitali e rispondere efficacemente alle istanze del mondo della ricerca, garantendo l'operatività dei servizi e migliorandone la qualità e l'efficienza, secondo quanto indicato dalla direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023.

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo			
	1	3.3.1	DSI - CNF			
descrizione 0.0.						

Formazione del personale amministrativo INFN mediante l'utilizzo della piattaforma SYLLABUS, teso al completamento delle attività di assessment e all'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti sulla piattaforma SYLLABUS

descrizione ind.	1					
------------------	---	--	--	--	--	--

**Completamento delle attività di assessment iniziale**

indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di completamento				25	45	
descrizione ind.	1					

**Conseguimento obiettivo formativo**

indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di completamento				25	45	

<b>Area</b>	<b>3</b>	<b>RISORSE UMANE</b>				
-------------	----------	----------------------	--	--	--	--

<b>Obiettivo Specifico</b>	numero	codice	titolo				
	4	3.4	Attività di formazione e sviluppo delle competenze del personale				

descrizione 0.S.

(ex 3.3 Pdp2021) Si evidenzia che da circa vent'anni l'Istituto ha istituito al suo interno una commissione formazione (CNF) che si occupa di attività di promozione e formazione del personale. Questa buona prassi ci permette di ottenere il risultato che il 43% del personale svolge almeno un'attività formativa nel corso dell'anno. La Commissione ha elaborato, a seguito di un lavoro di condivisione svolto in più anni, le Linee Guida della Formazione per il personale con una duplice valenza: da una parte si tratta di un documento di orientamento per coloro che quotidianamente intervengono nella costruzione del piano formativo annuale; dall'altra costituisce materiale di indirizzo più generale per tutti i destinatari finali interessati. Le Linee Guida si inseriscono in un processo più complesso che porta la CNF a definire annualmente le principali tematiche sulle quali verteranno le iniziative di formazione del personale recependo anche le proposte avanzate dalle singole strutture periferiche.

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	1	3.4.1	DSR				

descrizione 0.0.

**Piano formazione sulla progettazione europea** Progettazione ed acquisizione di un pacchetto organico di interventi formativi per il personale della DSR, delle strutture e i ricercatori sui principali programmi EU e in particolare HE, Partnership HE ed EIC e Svolgimento degli interventi formativi.

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Svolgimento degli interventi formativi

indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di completamento				50	50	-

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	2	3.4.2	DRU - CNF				

descrizione 0.0.

Si intende mettere in atto azioni e proposte formative d'interesse e di utilità per le varie professionalità del personale INFN in modo tale da incrementare la partecipazione agli eventi formativi

descrizione ind.	1					
------------------	---	--	--	--	--	--

Numero medio di giornate di formazione usufruite dai dipendenti dell'INFN.

indicatore n.	1		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
N. incontri				5	-	-

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	3	3.4.3	DRU - CNF - GdL				

descrizione 0.0.

**Valutazione iniziative di formazione.** Il termine "valutare" può assumere una pluralità di significati a seconda degli obiettivi che ci si pone. Insieme alla scheda di gradimento, compilata alla fine del corso di formazione, la valutazione di impatto consente di avere una valutazione a 360 gradi, necessaria per avere una formazione di qualità. Attraverso la scheda di gradimento, infatti, si misura la sensazione del partecipante alla fine dell'intervento formativo, mentre con la valutazione d'impatto si va a misurare, a distanza di tempo, il grado di applicazione delle nozioni apprese e delle competenze acquisite. Al fine di favorire una valutazione integrata della formazione all'interno dell'Istituto, è stato istituito un gruppo di lavoro di cinque componenti, che verificano se l'iniziativa formativa abbia raggiunto gli obiettivi fissati e in che modo gli uffici dedicati all'attività formativa dell'INFN possano assumere decisioni al riguardo.

descrizione ind.	3					
------------------	---	--	--	--	--	--

Percentuale del numero dei corsi locali valutati in modalità avanzata rispetto al totale dei corsi locali che hanno le caratteristiche per essere valutati con tale modalità

indicatore n.	3		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
---------------	---	--	----------	-------------	-------------	-------------

% di interventi attuati su interventi previsti			30	35	40	-
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo			
	4	3.4.4	DRU			
descrizione 0.0.						
<p><b>Promozione della Cultura della valutazione.</b> Nel terzo anno di applicazione del ciclo della Performance a tutto il personale tecnico ed amministrativo dell'Istituto, in considerazione dell'aggiornamento del Sistema di Misurazione di Valutazione della Performance per l'anno 2024, si intende proseguire l'azione di formazione e informazione specifico in materia di Performance, nell'ottica di un costante miglioramento della cultura della valutazione .</p>						
descrizione ind.	4					
Frazione di personale dei livelli IV-VIII che hanno seguito corsi in materia di Performance.						
indicatore n.	4		baseline	target 2024	target 2025	target 2026
% di personale coinvolto sul totale				70		-

## 2.5 La performance individuale (PI)

La performance individuale, anche ai sensi dell'art. 9 del Decreto, riguarda l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti organizzativi e professionali realizzati dal singolo dipendente per il raggiungimento della performance complessiva dell'amministrazione.

Con le modifiche apportate al Decreto dal D.Lgs. 74/2017 il legislatore ha rafforzato il principio secondo il quale la performance individuale vada intesa come contributo del singolo alla performance complessiva dell'organizzazione.

Ulteriori aggiornamenti sono stati apportati attraverso la pubblicazione del "Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni", adottato con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione il 28 giugno 2023, che esplica un modello articolato su conoscenze, competenze e capacità caratteristiche della posizione da ricoprire. A seconda del ruolo e della posizione organizzativa ricoperti dall'individuo all'interno dell'amministrazione, tale contributo è misurato con pesi diversi sulla base del ruolo e delle responsabilità.

Nel SMVP dell'INFN viene definita la misurazione e la valutazione della performance delle figure di seguito individuate:

- Direttori delle Strutture
- Direttore Generale
- Direttori dell'Amministrazione Centrale
- Responsabili delle diverse unità organizzative (Divisioni, Unità funzionali, Servizi, Reparti, Uffici) che percepiscono la relativa indennità di posizione o di responsabilità sia in Amministrazione Centrale che presso le Strutture
- Intero personale tecnico e amministrativo dell'Istituto (livello IV-VIII)

Per quanto riguarda la PI, l'SMVP prevede l'assegnazione di specifici obiettivi individuali a ciascuna delle suddette figure, condivisi con l'interessato, in base ad una precisa gerarchia stabilita nel documento. Nella valutazione della PI del personale sono anche considerati i comportamenti organizzativi, poiché si ritiene che lo sviluppo delle competenze personali e delle risorse coordinate sia di fondamentale importanza per il successo dell'organizzazione nel suo complesso. I comportamenti professionali e organizzativi attuati da ciascun dipendente sono presi in considerazione anche ai fini di verifica dell'adempimento degli obblighi sussistenti in capo al lavoratore dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal codice di comportamento.

L'intero Ciclo della Performance individuale secondo quanto stabilito nel SMVP, dall'assegnazione, al monitoraggio e alla valutazione degli Obiettivi Individuali e dei Comportamenti Organizzativi è svolto utilizzando la piattaforma applicativa StrategicPA.

In applicazione delle Linee Guida del DFP n. 5 del dicembre 2019, l'Istituto già dal 2021 ha introdotto la PI estesa a tutto il personale inquadrato nei livelli IV-VIII. Dal 2022, inizialmente con un progetto pilota, consolidato nelle successive revisioni del SMVP, è stata introdotta la valutazione dei Direttori delle strutture, limitatamente alle attività di amministrazione e gestione delle Strutture stesse. Restano esclusi dalla valutazione della performance individuale

le categorie dei ricercatori e dei tecnologi, relativamente alle attività di ricerca scientifica o tecnologica, che resta sottoposta in termini di valutazione unicamente alle modalità indicate dall'ANVUR.

La PI del Direttore Generale trova specifica definizione nei compiti e nelle attribuzioni fissate nell'art. 29 dello Statuto dell'INFN, e viene espletata con le modalità previste dal D.Lgs. 150/2009. Gli obiettivi del Direttore Generale vengono assegnati dalla Giunta Esecutiva e i risultati ad essi attinenti sono oggetto di disamina da parte dell'OIV, che è tenuto a presentare all'organo di indirizzo politico la proposta di valutazione dell'attività del Direttore Generale ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009.

Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale sono attinenti alle tre macro-aree della PO ed in coerenza con gli obiettivi dell'Ente, prevedendo in particolare:

la promozione ed indirizzo dello sviluppo organizzativo in applicazione dei principi di semplificazione e razionalizzazione dei processi;

la gestione strategica del personale atta a garantire la crescita della qualità professionale, della motivazione e della partecipazione del personale;

la progettazione di nuove modalità di esercizio delle attività amministrative tese al miglioramento continuo del livello di qualità delle stesse.

La performance individuale dei dirigenti di seconda fascia in forza all' INFN viene determinata con la metodologia "a cascata" in applicazione del d.lgs. 286/1999, e in conformità a tale normativa gli obiettivi dei dirigenti di seconda fascia vengono concordati e assegnati con provvedimento del Direttore Generale, sentita la Giunta Esecutiva. I risultati ad essi attinenti sono oggetto di disamina da parte dell'OIV, in fase di valutazione della dirigenza.

Nell'ambito della PI, recependo la direttiva del 24 marzo 2023 del Ministro della Pubblica Amministrazione, contenente indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, tutti gli attori del Ciclo della Performance per il 2024 saranno formati a porre particolare attenzione ad individuare obiettivi individuali e comportamenti organizzativi mirati a sviluppare competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

## 2.6 La prevenzione della corruzione e la trasparenza

### 2.6.1 Premessa

Nella presente sottosezione anticorruzione e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (in seguito PIAO) dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (in seguito Istituto o INFN) sono illustrate tutte le attività che l'Istituto, in una logica di programmazione e continuità con quanto progettato e realizzato negli anni passati, prevede di realizzare per lo sviluppo ed aggiornamento del sistema di prevenzione della corruzione con l'obiettivo di definire un modello organizzativo coordinato che garantisca un sistema efficace di controlli preventivi e successivi.

L'attività di prevenzione della corruzione va intesa, infatti, come un processo che si avvale della maturazione dell'esperienza e si consolida nel tempo; pertanto il sistema di gestione del rischio, strutturato secondo i più moderni modelli di Risk Management, rappresenta uno strumento dinamico i cui contenuti vengono affinati, integrati, modificati e aggiornati anche in relazione al feedback ottenuto dalla sua applicazione e alle eventuali mutazioni che intervengono negli assetti organizzativi dell'Istituto o in seguito a modifiche normative introdotte.

La strategia di prevenzione definita nella presente sottosezione del PIAO non si configura, quindi, come un'attività compiuta e completa destinata ad esaurirsi entro un termine definito ma come un insieme di strumenti e di misure finalizzati alla prevenzione che saranno continuamente calibrati in relazione all'esperienza acquisita negli anni.

Nella redazione della presente sottosezione si è, quindi, tenuto conto delle norme nazionali e internazionali attualmente vigenti nell'ambito delle strategie di prevenzione e repressione della corruzione e delle modifiche legislative intervenute nel corso degli ultimi anni, nonché delle indicazioni e dei suggerimenti contenuti nell'aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023.

L'Istituto attraverso l'elaborazione della presente sottosezione del PIAO, da una parte intende collocarsi in una posizione di continuità per quanto riguarda le valutazioni, le strategie e gli altri aspetti già evidenziati nei Piani degli anni precedenti, dall'altra, in un'ottica di miglioramento continuo, intende aggiornare la sua strategia di prevenzione della corruzione implementando attività finalizzate all'integrazione e al miglioramento di un adeguato e organico sistema di prevenzione capace di salvaguardare al suo interno la cultura dell'etica, dell'integrità e della legalità, contribuendo in questo modo a creare le condizioni per aumentare la qualità dell'Istituto, presupposto necessario per la creazione del valore pubblico inteso, in questo contesto, come capacità di riduzione del rischio di una erosione delle risorse pubbliche a causa di fenomeni corruttivi.

Detta attività di aggiornamento annuale costituisce, quindi, l'occasione per procedere al riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione del rischio corruttivo con l'obiettivo di individuare eventuali nuovi rischi emergenti, di identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, di potenziare, se necessario, gli strumenti già in atto ed, eventualmente, promuoverne di nuovi.

Tale attività di aggiornamento presuppone una valutazione circa l'evoluzione del contesto esterno, ancora influenzato da alcune dinamiche esogene che, in modo più o meno diretto, possono influire sulla valutazione circa l'adeguatezza dei presidi posti in essere o sulla necessità di integrazione degli stessi. Il perdurare del conflitto bellico in Ucraina, l'esigenza di gestire tempestivamente e correttamente i fondi strutturali e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e i conseguenti provvedimenti adottati dal legislatore nazionale per ovviare alle ricadute sul tessuto socio-economico e consentire una graduale ripresa delle attività economiche anche attraverso l'introduzione di una disciplina derogatoria finalizzata allo snellimento e alla semplificazione delle procedure a cui si è già fatto ricorso per

far fronte all'emergenza pandemica e l'urgenza di realizzare interventi di grande interesse per il Paese, possono rappresentare ancora ulteriori elementi da prendere in considerazione per una completa analisi e valutazione della potenziale esposizione dell'Istituto ai rischi corruttivi.

Le stesse valutazioni saranno necessarie per analizzare l'eventuale evoluzione del contesto interno, in quanto anche le caratteristiche di quest'ultimo possono aver subito delle significative evoluzioni in considerazione di vari fattori, quali ad esempio la relativa insufficienza delle risorse umane rispetto ai volumi di attività che, oltre ad incidere sulla qualità e sui tempi dell'azione amministrativa, può influenzare indirettamente anche le valutazioni sull'opportunità di adottare alcune misure a presidio del rischio corruttivo.

Le informazioni scaturite da tali analisi, unitamente a quelle raccolte all'esito dei monitoraggi sull'attuazione delle misure, costituiscono il riesame periodico del sistema di prevenzione della corruzione oggetto di valutazione da parte del RPCT, congiuntamente agli Organi di indirizzo e al management amministrativo dell'Istituto ai fini di una eventuale ridefinizione degli interventi di prevenzione considerando prioritariamente le aree e i processi che presentino una esposizione maggiore al rischio rispetto alle precedenti analisi.

### **Collegamenti e interconnessioni tra la programmazione delle misure di anticorruzione e gli altri strumenti interni esistenti.**

Nella stesura della presente sottosezione si è tenuto conto della stretta interconnessione esistente tra le misure da adottare per la prevenzione della corruzione e gli altri principali strumenti organizzativi previsti per le pubbliche amministrazioni volti al perseguimento dell'efficacia, efficienza e trasparenza dell'attività amministrativa; in particolare, il Piano della Performance, la programmazione riguardante gli adempimenti in materia di trasparenza, il Piano della Formazione dell'INFN e le norme contenute nel Codice di comportamento e nel Codice Etico del personale dell'Istituto.

L'efficacia della strategia di prevenzione della corruzione, infatti, dipende dalla collaborazione di tutti i componenti dell'organizzazione e pertanto risulta fondamentale che i predetti documenti siano costruiti secondo una logica d'interazione e integrazione che consenta di dare piena attuazione, oltre alle proprie specifiche finalità istituzionali, anche ai principi applicabili a tutte le Amministrazioni Pubbliche.

In particolare, la complementarità della performance alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione si esplica nel collegamento delle misure di prevenzione della corruzione con gli obiettivi di performance. I processi e le attività posti in essere dall'Istituto per l'attuazione delle misure anticorruzione e gli adempimenti in tema di trasparenza, infatti, sono inseriti come relativi obiettivi e indicatori nella programmazione strategica e operativa definita in via generale nei documenti programmatici relativi alla performance.

Appare chiara anche la relazione che intercorre tra anticorruzione e trasparenza, intesa quest'ultima, non più come fine a se stessa, ma come uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione attraverso l'accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività delle pubbliche amministrazioni.

Le attività formative in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono sistematicamente previste nei Piani di Formazione dell'Istituto attraverso proposte di percorsi formativi su tematiche proposte dal RPCT calibrati in ragione delle attività svolte.

Anche il Codice di comportamento dei dipendenti dell'INFN, oltre a costituire un obbligo di legge, rappresenta un importante strumento di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione prevedendo agli artt. 8 e 10, tra

le altre cose, un generale dovere di collaborazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in relazione all'attuazione delle misure anticorruzione e stabilendo, inoltre, che la violazione delle misure di prevenzione previste dai PTPCT (ora dalla relativa sottosezione del PIAO) può configurarsi come illecito disciplinare, ai sensi dell'art.1, comma 14 della Legge 190/2012.

Così pure la valutazione della performance dei dipendenti non può prescindere dal rispetto del codice di comportamento e delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza e, pertanto, l'eventuale accertamento di violazione di tali misure ed obblighi impatterà sulle valutazioni dei comportamenti ai fini della determinazione della performance individuali.

**Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Istituto:**

Nonostante la normativa concentri in capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza una molteplicità di compiti e responsabilità, al fine di adempiere pienamente al proprio mandato e rappresentare un valido ed efficace presidio per la prevenzione della corruzione, l'attività del RPCT deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di altri soggetti presenti nell'organizzazione.

I principali soggetti e i ruoli in cui si articola la strategia di prevenzione dell'Istituto sono i seguenti:

**Organo di indirizzo politico:** è proprio l'Organo di indirizzo politico che, ai sensi del comma 7 dell'art.1 della legge 190/2012, **designa il RPCT** e, ai sensi del comma 8 dello stesso art.1, **adotta il PTPCT** – ora sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO - i suoi aggiornamenti e tutti gli atti di indirizzo che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, fissando altresì gli obiettivi strategici ai quali devono ispirarsi tutti i soggetti che, a vario titolo, intervengono nella materia;

**Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:** il RPCT si occupa di tutta una serie di attività di impulso e coordinamento in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, *svolge tutti i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.1/2013 e tutti quelli evidenziati nella normativa di settore e nei documenti ANAC; elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione; redige, inoltre, la sottosezione anticorruzione e trasparenza inserita nella proposta di PIAO da sottoporre all'approvazione dell'Organo di indirizzo politico.*

*L'Istituto ha nominato con deliberazione del Consiglio Direttivo n.16146 del 22/12/2021 il Dott. Vito Padroni quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.*

*Il RPCT si avvale dell'ausilio di un esiguo staff di collaboratori composto da n.2 unità di personale, di cui una a tempo parziale. Nella fase di individuazione e attuazione delle misure specifiche di prevenzione sono coinvolti altri soggetti interni quali: dirigenti, funzionari e il personale in generale i cui compiti e responsabilità sono individuati nelle tabelle di programmazione di ciascuna misura specifica.*

**Referente per la trasparenza:** è il soggetto che si occupa della raccolta e riclassificazione dei dati al fine di renderli conformi ai formati previsti dalla normativa vigente in tema di trasparenza, nonché di pubblicazione e aggiornamento degli stessi, per ciascun livello previsto nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale; svolge inoltre funzioni di supporto al RPCT per tutti gli adempimenti in materia di trasparenza compresi il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione, la predisposizione e l'aggiornamento della parte di sottosezione del PIAO dedicata alla trasparenza stessa;

**Referenti locali per la prevenzione della corruzione:** tenuto conto della complessità organizzativa dell'Istituto e delle articolazioni per centri di responsabilità, con delibera del Consiglio Direttivo n.13739 del 26 giugno 2015 sono stati

designati come Referenti locali per la prevenzione della corruzione i Direttori pro-tempore delle Strutture decentrate e il Direttore Generale pro tempore per quanto riguarda l'Amministrazione Centrale.

I Referenti, per gli ambiti di propria competenza, svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, possono suggerire proposte ai fini della individuazione di eventuali ulteriori aree potenzialmente esposte a rischio di corruzione e delle connesse misure di prevenzione del rischio medesimo; forniscono al RPCT ogni supporto richiesto ai fini dell'attuazione delle misure individuate nella sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO; provvedono sia al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il potenziale rischio di corruzione sia al controllo del rispetto delle disposizioni previste dal Piano da parte dei dipendenti della struttura cui sono preposti; assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento e del Codice etico;

**Organismo Indipendente di Valutazione (OIV):** svolge i compiti a lui demandati dalla normativa di settore, verifica che il PIAO sia coerente in materia di prevenzione della corruzione con gli obiettivi strategici stabiliti dall'Istituto e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza; valida la relazione sulla performance; promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza; esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento;

**Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA) :** è il soggetto incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della Stazione Appaltante all'interno dell'Anagrafe delle stazioni appaltanti; l'Istituto, con Disposizione Presidenziale n. 20333 del 2 ottobre 2018, ha provveduto a nominare nella persona della Dott.ssa Simona Fiori il "Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante".

**Inoltre, anche tutti i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Istituto** partecipano al processo di gestione del rischio; hanno l'obbligo, ai sensi di quanto prescritto all'art.8 del Codice di comportamento del personale dell'INFN, di rispettare le prescrizioni contenute nella sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e di collaborare con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; gli stessi, altresì, hanno l'obbligo di segnalare al responsabile di riferimento eventuali situazioni di illeciti e personali casi di conflitto di interessi.

#### **Politica di risk management (obiettivi strategici)**

L'Istituto si impegna a sostenere la politica interna di risk management attraverso il più ampio coinvolgimento possibile dei soggetti interessati, l'adozione di un Piano anticorruzione (ora sottosezione del PIAO), la sua divulgazione e il suo aggiornamento.

L'Istituto si impegna inoltre a diffondere ed accrescere la cultura dell'etica e della legalità attraverso strumenti di prevenzione quali il Codice di comportamento, il Codice etico e la formazione in tema di anticorruzione.

L'organizzazione di gestione del rischio di corruzione dell'Istituto è coerente con le indicazioni contenute nel PNA del 2013 e nei successivi aggiornamenti.

Essa si articola su tre livelli:

- attuazione delle misure generali di prevenzione previste dalla normativa vigente e dai PNA;
- implementazione di un sistema di gestione del rischio di corruzione in coerenza con i principi dello standard ISO 31000:2009, strumento utile a identificare ulteriori aree di rischio specifiche dell'Istituto e ad attuare misure specifiche di prevenzione;
- attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (ora parte della sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO) attraverso l'aggiornamento dei dati e delle informazioni pubblicate nelle diverse sottosezioni della pagina web *Amministrazione trasparente*.

Gli obiettivi strategici generali dell'Istituto in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza si identificano con quelli definiti nel PNA 2013 e al perseguimento dei quali è finalizzata la strategia nazionale anticorruzione:

*ridurre, attraverso l'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione della corruzione, le opportunità che nell'ambito delle attività complessivamente svolte dall'Istituto si manifestino fenomeni di corruzione;*

*aumentare le capacità di far emergere eventuali casi di corruzione o fenomeni corruttivi favorendo la più ampia visibilità dell'azione amministrativa attraverso misure di trasparenza e pubblicità;*

*creare un contesto sfavorevole alla corruzione promuovendo il più ampio coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;*

ai quali aggiungere, a compendio degli stessi, quello della promozione della legalità e dell'etica pubblica, obiettivo questo da perseguire mediante l'implementazione di opportune misure di formazione di carattere generale e di sensibilizzazione rivolte alla platea più ampia possibile di destinatari individuabili in tutto il personale che opera nell'Istituto, come definito nell'art. 3 del suo Statuto.

Pertanto, tutte le azioni, con particolare riguardo a quelle del trattamento del rischio, contenute nella presente sottosezione del PIAO, come pure quelle dei precedenti Piani dell'Istituto in materia di prevenzione della corruzione, sono complessivamente preordinate, anche se riferibili ad un periodo di breve durata, al perseguimento e, auspicabilmente, al progressivo raggiungimento dei predetti obiettivi strategici.

La presente sottosezione del Piano - in linea, per quanto riguarda la sua struttura e i relativi contenuti, con le indicazioni del PNA 2022 e del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 - è articolata come segue:

- 1) valutazione di impatto del contesto esterno;
- 2) valutazione di impatto del contesto interno;
- 3) mappatura dei processi;
- 4) identificazione e valutazione dei rischi corruttivi;
- 5) progettazione di misure per il trattamento del rischio;
- 6) presidi, attività, azioni e misure finalizzate alla prevenzione della corruzione attuate nel 2023 e programmazione per il triennio 2024-2026;
- 7) monitoraggio sull'attuazione delle misure e sulla loro idoneità;
- 8) attuazione della trasparenza e relativa programmazione.

La sottosezione consta inoltre di n. 3 allegati concernenti:

- |             |   |
|-------------|---|
| Allegato 2) | contesto esterno - metodologia e aggiornamento analisi PESTEL;  |
| Allegato 3) | registro dei rischi di corruzione dell'INFN;  |
| Allegato 4) | dettagli sui presidi, attività, azioni e misure finalizzate alla prevenzione della corruzione attuate nel 2023. |

## 2.6.2 Valutazione di impatto del contesto esterno

### Premessa metodologica

Per effettuare l'analisi del contesto esterno si è adottata una metodologia che prende in considerazione alcune variabili macro-ambientali del contesto in cui opera l'Istituto.

Si tratta della cosiddetta analisi PESTEL, intesa quale supporto decisionale alla strategia di prevenzione, finalizzata a stabilire se e quanto le situazioni, le condizioni, le dinamiche o le pressioni del contesto esterno debbano essere prese in considerazione nella fase di implementazione della struttura di riferimento per la gestione del rischio. È da precisare, tuttavia, che tali fattori e dinamiche saranno da riconsiderare necessariamente più nel dettaglio nella fase di attuazione del Processo di gestione del rischio secondo lo standard ISO 31000:2009, valutandone l'impatto sulle diverse tipologie di rischio.

Tale metodologia si basa sui seguenti fattori: politico, economico, sociale, tecnologico, ambientale, legale. A tal proposito, occorre precisare che nel corso dell'analisi è stato escluso il fattore ambientale (caratteristiche naturali, morfologiche e climatiche del territorio nazionale, quali, ad esempio, il rischio idrogeologico, sismico, la qualità dell'aria e dell'acqua, il livello di inquinamento, ecc.) in quanto non è stato valutato significativo per la gestione del rischio di corruzione dell'Istituto, prendendo invece in considerazione il fattore etico (percezione della corruzione, livello di diffusione della cultura dell'etica e della legalità nel territorio nazionale, ecc.) in quanto ritenuto un elemento importante nella prevenzione della corruzione.

I fattori presi in considerazione possono essere di seguito così brevemente descritti:

**Fattore politico.** Le variabili da considerare sono principalmente legate ai provvedimenti legislativi adottati dal governo e agli effetti economici della sua politica (ad es.: la normativa sugli enti di ricerca e l'assegnazione dei fondi all'Istituto da parte del MUR).

**Fattore economico.** Le variabili tipiche sono gli indicatori riguardanti l'andamento economico dell'Italia.

**Fattore sociale.** Le variabili di tipo sociale definiscono le tendenze sociali e culturali (ad es. il tasso di disoccupazione quale indicatore indiretto del benessere sociale).

**Fattore tecnologico.** In questa prospettiva si analizzano le dinamiche tecnologiche che possono modificare l'ambiente in cui opera l'Istituto.

**Fattore etico.** Con tale fattore si intende identificare il livello di diffusione della cultura etica e della legalità nel territorio di riferimento o i comportamenti di rispetto delle regole e di etica condivisa.

**Fattore legale.** Si riferisce ai cambiamenti nella normativa e nella giurisprudenza che hanno un impatto rilevante sul contesto in cui opera l'Istituto.

Considerando che l'analisi PESTEL è uno strumento dinamico in quanto le situazioni individuate per ciascuna variabile possono cambiare nel tempo, al fine di mantenere la sua efficacia, attendibilità e comparabilità è necessario selezionare fonti di informazione e banche dati ufficialmente riconosciute e il più attendibili possibile, anche ai fini di poter procedere periodicamente alla rielaborazione dell'analisi con l'utilizzo, relativamente alle variabili individuate, di valori aggiornati nel corso degli anni.

Al fine, quindi, di poter effettuare l'analisi PESTEL nell'ottica dinamica sopra accennata si è provveduto, già dagli scorsi anni, alla costruzione di un database che consenta una adeguata gestione ed elaborazioni delle informazioni e dei dati raccolti. I dettagli della metodologia e la sua applicazione sono descritti nell'Allegato 2.

## Analisi

È necessario, dunque, che, sulla base dei risultati quantitativi ottenuti (vedi all. 2), si passi all'analisi particolare e complessiva dei fattori specifici presi in considerazione e alle loro interconnessioni, analisi che costituisce un supporto per una corretta strategia decisionale di prevenzione.

Considerato, che la valutazione complessiva dei fattori specifici presi in considerazione confermano il dato dello scorso anno di 3,82 punti, si individuano e si descrivono di seguito alcune dinamiche strutturali.

Tra i fattori di importanza rilevante ci sono **l'impatto della crisi economica sulle imprese e l'andamento economico dell'Italia**, che hanno tra i loro effetti l'aumento del numero di *default* e le conseguenti chiusure di aziende o in molti casi il peggioramento della performance sui prodotti e le prestazioni finali, dinamiche che possono avere quale risultante la distorsione della concorrenza sul mercato e la comparsa di posizioni dominanti.

Tali condizioni sono da considerarsi quali potenziali fattori abilitanti all'attivazione di opportunità di corruzione e di *maladministration* o alla legittimazione di motivazioni ad assumere comportamenti non integri o illeciti, con particolare riferimento all'area di rischio *Affidamento di lavori, servizi e forniture*.

L'esame delle variabili chiave relative al fattore specifico *crisi economica (impatto sulle imprese)*, in particolare gli indicatori e gli indici economici riferiti allo stato delle PMI o alla variazione annuale del fatturato delle imprese, evidenzia una situazione di luci ed ombre che risente ancora dello scenario congiunturale internazionale di forte incertezza e del contesto macroeconomico globale. In tale contesto, pertanto, viene ritenuto ancor più determinante proseguire nell'attuazione delle riforme programmate nel PNRR.

Con riferimento all'esame delle variabili chiave relative all'andamento economico generale dell'Italia, in particolare agli indicatori economici riferiti alla variazione del PIL sull'anno precedente e al rapporto Debito-Pil, una considerazione a parte occorre farla nei riguardi del tema della *spending review*; infatti l'esigenza della prosecuzione e del rafforzamento del processo di *spending review* è riemersa con l'approvazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il quale include, nell'ambito della Missione 1, la Riforma del quadro di revisione della spesa pubblica ("*spending review*"). Tale Riforma prevede, in particolare, il rafforzamento del processo di revisione e valutazione della spesa all'interno della programmazione economico-finanziaria e del bilancio annuale e pluriennale. In questo ambito, si prevede un rafforzamento delle strutture esistenti e l'istituzione all'interno del Ministero dell'economia e delle finanze di nuove strutture appositamente dedicate. La Riforma contempla una serie di traguardi fino al 2026. Alla fine del 2021, in attuazione del primo traguardo, è stato istituito il Comitato scientifico per le attività inerenti alla revisione della spesa. L'obiettivo di risparmio della spesa pubblica delle Amministrazioni centrali dello Stato previsto per l'anno 2023 ammonta a 800 milioni di euro. Un risparmio iniziale ancora esiguo (solo lo 0,042% del PIL), ma con l'impegno, assunto dal Governo con il DPCM del 4 novembre 2022, di proseguire negli anni successivi con la riduzione della spesa di ammontare crescente.

Resta comunque da sottolineare il fatto che, nell'ambito della pubblica amministrazione e in un'ottica di razionalizzazione e riduzione della spesa, l'introduzione e la successiva implementazione nel tempo di strumenti telematici di acquisto centralizzato (CONSIP, MEPA) e il ruolo di controllo dell'ANAC, hanno contribuito negli anni

passati e continueranno a prevenire i potenziali rischi di corruzione nell'area *Affidamento di lavori, servizi e forniture*, riducendone la parte residuale.

**I tassi di disoccupazione generale e giovanile**, anche per l'anno 2023, restano ancora molto alti rispetto alla media europea. La crisi occupazionale può costituire un fattore sociale che induce a legittimare comportamenti non integri nell'ambito dell'area di rischio *Acquisizione e progressione del personale*.

È da rilevare, infatti, che l'anomalia della precarietà lavorativa protratta nel tempo può costituire, in determinate circostanze, un terreno favorevole al compimento di comportamenti non integri o illeciti.

**Il fattore etico** è rimasto stabile rispetto all'anno precedente nel valore degli indici della corruzione percepita restando comunque in una posizione media nella scala, come pure nel valore riferito alla valutazione generale sulle misure anticorruzione presenti in Italia. Ciò manifesta un dato costante nei confronti della sensibilità ai temi dell'etica e della legalità da parte della cittadinanza, successivo all'aumento degli anni precedenti, dovuto soprattutto, ma non solo, all'introduzione in Italia della normativa sull'anticorruzione. Persiste, tuttavia, in Italia un fattore ambientale e culturale che incide negativamente sulle motivazioni soggettive che inducono al comportamento corruttivo.

**Sul piano politico**, c'è da registrare l'incremento di € 19.242.971,00 del Fondo Ordinario assegnato all'Istituto (FOE) per il 2023 rispetto all'anno precedente. Considerata anche la bassa percentuale di spesa sul PIL destinata dall'Italia alla ricerca e allo sviluppo in confronto alla media europea, l'INFN ha intrapreso una duplice azione volta da una parte al contenimento delle spese e dall'altra al reperimento di nuove fonti di finanziamento.

La normativa specifica di settore della ricerca pubblica incide indirettamente sull'organizzazione dell'Istituto, avendo un peso rilevante in ordine alla strategia decisionale per la prevenzione della corruzione in quanto le opportunità, ovvero i fattori abilitanti al rischio di corruzione, si annidano in primo luogo nelle potenziali debolezze strutturali organizzative dell'amministrazione.

Una ulteriore considerazione occorre farla con riferimento ai **fattori tecnologico e legale**.

Per quanto concerne l'introduzione di **tecnologie informatiche**, con particolare riguardo alla digitalizzazione della PA e alla dematerializzazione della documentazione amministrativa, si può evidenziare come l'implementazione di queste tecnologie consenta una più efficace gestione di tutte le tipologie di controlli oltre che un miglioramento organizzativo generale. Il dato emerso nell'analisi evidenzia la distanza ancora esistente dell'Italia in tale settore rispetto agli altri paesi europei.

**Il fattore legale**, considerato nello specifico in relazione alla complessità delle norme di riferimento e alla loro interpretazione in sede applicativa, incide quale fattore abilitante in quanto consente il costituirsi di "zone grigie" dove può annidarsi l'opportunità di comportamenti corruttivi. In particolare, la normativa sugli appalti (il c.d. Codice degli appalti), che riguarda l'area dell'affidamento dei lavori, servizi e forniture, considerata ad alto potenziale di rischio, è stata più volte sottoposta a revisione da parte del legislatore per provare a semplificarla. In questo senso, l'entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti introduce importanti novità in tema di semplificazione ed efficienza delle procedure la cui efficacia potrà essere valutata solo dopo un congruo periodo di applicazione della nuova normativa.

Per quanto riguarda il dato riferito ai casi giudiziari di corruzione in Italia nel triennio 2016-2019, si conferma empiricamente e statisticamente, come evidenziato nella parte relativa alla descrizione della variabile (vedi all.2), che

le aree che maggiormente presentano casi di corruzione sono quelle dei contratti pubblici e dei concorsi per l'acquisizione del personale. Significativo è anche il dato che riguarda la bassa percentuale di casi di corruzione nelle Università, in quanto enti che possono avvicinarsi per tipologia all'INFN.

### Considerazioni conclusive

La valutazione complessiva dei fattori specifici presi in considerazione è rimasta invariata rispetto al risultato ottenuto con l'analisi effettuata nel PIAO dello scorso anno.

L'aggiornamento dei dati ha prodotto degli scostamenti soprattutto nelle variabili dei fattori Politico ed Economico: il FOE ha avuto un incremento di circa il 5,90% rispetto al 2022; il PIL è stimato in crescita dello 0,9% nel 2023; la percentuale di fallimenti delle PMI nel corso del 2022 è stata inferiore rispetto al 2021.

Questo dato può spiegarsi come una delle conseguenze delle aspettative di rilancio del Paese attraverso la programmazione di cambiamenti strutturali in ambito economico-sociale, ambientale e tecnologico-informatico, la cui realizzazione dovrà essere completata mediante la progressiva attuazione del PNRR.

Più in generale, si confermano le considerazioni già fatte nel PIAO dello scorso anno in cui si riscontrano alcune dinamiche generali, quali: l'andamento economico delle imprese, il tasso di disoccupazione e la percezione della corruzione in Italia unita all'attuale livello di sensibilità ai temi dell'etica e della legalità.

Altri fattori impattano più direttamente con l'organizzazione dell'Istituto, e sono: le scelte politiche che riguardano gli Enti pubblici di ricerca, l'introduzione di tecnologie informatiche e l'interpretazione e l'applicazione della nuova legislazione sugli appalti.

Considerando che le dinamiche generali possono impattare in particolare sulle aree a rischio *Acquisizione e gestione del personale* e *Contratti pubblici* e sul livello di cultura etica condivisa, mentre i fattori che possono coinvolgere più direttamente l'organizzazione dell'Istituto possono riguardare trasversalmente più aree a rischio, tali fattori e dinamiche sono da ritenersi elementi di supporto decisionale alla strategia di prevenzione, e occorrerà necessariamente riconsiderarli più nel dettaglio nella fase di attuazione del Processo di gestione del rischio, valutandone l'impatto sulle diverse tipologie di rischio.

### Individuazione degli stakeholder esterni

Per completare l'analisi del contesto esterno si è ritenuto necessario individuare gli *stakeholder* esterni all'Istituto. A tal proposito si fa riferimento a quanto descritto nel paragrafo 2.3 "Tabella 2-1"

### 2.6.3 Valutazione di impatto del contesto interno

L'illustrazione e l'analisi dell'organizzazione interna consente di collocare nel proprio contesto ambientale il rischio di esposizione al fenomeno corruttivo e permette di individuarlo e definirlo con più precisione al fine di identificare e attivare azioni ponderate e coerenti tra loro con lo scopo di ridurre la possibilità di comportamenti corrotti. Per quanto riguarda la descrizione dell'organigramma e l'organizzazione si fa riferimento al paragrafo 3 "Figura 3-1"

#### Rapporti con gli stakeholder interni

Gli *stakeholder* interni sono tutti i soggetti interni all'organizzazione dell'Istituto a prescindere dal rapporto di lavoro o giuridico che li lega alla stessa. Per la loro identificazione e descrizione si veda il paragrafo 2.3 "Tabella 2-1"

Il coinvolgimento degli *stakeholder* interni avviene a diversi livelli: il primo livello è quello che riguarda tutto il personale e si realizza attraverso la divulgazione del PIAO ( sottosezione rischi corruttivi e trasparenza), supportato da un livello generale di formazione sui temi dell'anticorruzione, dell'etica e della legalità; il secondo livello è quello del personale che appartiene alle aree a maggiore rischio di corruzione, il quale può essere interpellato nella fase di identificazione, analisi e valutazione del rischio; il terzo livello è costituito dai *risk owners*, i quali sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione e che contribuiscono, inoltre, alla loro progettazione; infine il quarto livello è costituito dai referenti dell'anticorruzione, individuati nei direttori delle Strutture decentrate e nel Direttore Generale dell'Istituto, che collaborano strettamente con il RPCT.

#### Analisi SWOT

L'analisi SWOT è uno strumento utile di supporto all'analisi del contesto esterno ed interno che consente di ottenere una visione integrata dei risultati dell'analisi complessiva di contesto.

Essa tiene conto dei fattori esogeni ed endogeni in grado di attivare comportamenti corruttivi, mettendo in evidenza le minacce provenienti dall'esterno che l'Istituto è chiamato a fronteggiare e gli elementi che potrebbe cogliere in termini di opportunità. Inoltre, tale metodologia consente di individuare i fattori e i processi interni nei quali si eccelle e gli elementi interni suscettibili di miglioramento.

La SWOT *analysis* si costruisce tramite una matrice di quattro campi, nei quali si hanno:

- i punti di forza (Strengths);
- i punti di debolezza (Weakness);
- le opportunità (Opportunities);
- le minacce (Threats).

L'utilità di questo strumento sta nell'individuare le interrelazioni e gli effetti combinati delle variabili interne ed esterne ritenute più significative.

L'analisi SWOT applicata all'Istituto ha individuato i seguenti fattori:

☐

Dall'analisi dei fattori individuati si desume che l'Istituto ha dimostrato una buona capacità di reperire risorse finanziarie da fonti esterne. Inoltre, ha saputo fronteggiare la carenza di risorse umane mettendo in atto una attenta strategia di programmazione nell'ambito dell'acquisizione del personale, dimostrando una discreta capacità di resilienza anche nei momenti di maggiore crisi.

La complessità interpretativa e applicativa della normativa sugli appalti e in generale il progressivo aumento degli adempimenti amministrativi hanno indotto le unità organizzative interessate, nel corso degli anni, ad emanare circolari esplicative specialmente per i casi di maggiore difficoltà interpretativa (ad es. adempimenti riguardanti il Codice degli appalti o il reclutamento e la gestione del personale) o ad adottare in maniera diffusa, e laddove ritenuto necessario al miglioramento dell'attività amministrativa, disciplinari e regolamenti che costituiscono un valore aggiunto alla corretta osservanza degli adempimenti di legge.

Tra i punti di forza dell'Istituto si evidenzia l'acquisizione della qualificazione di stazione appaltante come delineata dal nuovo sistema introdotto dall'ANAC con la Delibera n. 441 del 28/09/2022 in vista dell'entrata in vigore del nuovo Codice degli Appalti (D.Lgs. 36/2023). L'iscrizione nell'elenco delle stazioni appaltanti dell'ANAC consente di gestire in completa autonomia, e per conto di altri Enti, le attività che caratterizzano il processo di acquisizione di un bene, servizio o lavoro nelle fasi di progettazione, affidamento ed esecuzione contrattuale. Per l'ottenimento di tale qualificazione è richiesto, inoltre, il possesso di requisiti particolarmente stringenti, tra i quali l'aver in organigramma una struttura stabile dedicata alla gestione delle gare, disporre di una piattaforma di approvvigionamento digitale e fornire una formazione qualificata al personale dedicato, requisiti che sono rilevanti anche in ottica di prevenzione della corruzione.

Altro aspetto rilevante è la propensione dell'Istituto a valorizzare la formazione in tutti i suoi settori di attività e, negli ultimi anni, con l'introduzione della normativa specifica, anche nell'ambito della prevenzione della corruzione, dell'etica pubblica e della legalità.

Tra gli obiettivi strategici prioritari che l'Istituto sta perseguendo vi è lo *Sviluppo di nuovi servizi applicativi e gestione delle risorse informatiche e la digitalizzazione*, come indicato negli ultimi Piani della performance.

Il raggiungimento di tali obiettivi costituirà un ulteriore passo in avanti verso il processo di digitalizzazione dei flussi procedurali già iniziato negli anni precedenti e continuato attraverso l'attività della Direzione Sistemi Informativi dell'Amministrazione Centrale, in particolare dell'Ufficio per la Transizione Digitale e Protocollo.

Nel 2023 è proseguito il lavoro di diffusione della cultura digitale attraverso corsi di formazione sui pacchetti applicativi e sulle pratiche amministrative digitalizzate ed attraverso la costituzione di due distinti gruppi di riferimento sul territorio: il gruppo "Referenti per la transizione al digitale" con il compito di continuare l'opera di sensibilizzazione all'utilizzo delle procedure digitali ed il gruppo "Referenti all'accessibilità" responsabile della diffusione per la produzione e gestione di documenti accessibili.

In esecuzione degli obblighi di legge, nel 2023 sono state inviate in conservazione le fatture del 2021.

E' continuata, nel corso del 2023, la formazione ad hoc per l'amministrazione delle varie strutture, finalizzata alla creazione di una "cultura digitale" per tutti i componenti dell'amministrazione, mettendoli a conoscenza degli strumenti che l'INFN già mette a disposizione e guidandoli nell'utilizzo dei vari *tool* di gestione delle pratiche amministrative in modalità digitale.

Nel 2023 si è svolto un corso di aggiornamento sul tool per la gestione dei Seminari e delle Collaborazioni Scientifiche. Infine, è continuato il lavoro di revisione dei siti ufficiali dell'INFN in merito alla loro accessibilità, come previsto dalle linee guida dell'AGID.

Nei prossimi anni si procederà ad ulteriori analisi e reingegnerizzazioni dei processi amministrativi, curando il documento digitale dalla sua nascita fino alla sua conservazione a norma.

A partire dal 1 gennaio 2024, pertanto, l'INFN in quanto stazione appaltante inserita nel nuovo elenco ANAC, dovrà operare la gestione digitale completa di tutte le fasi dei contratti pubblici quali la pianificazione, la progettazione, la pubblicazione, l'affidamento e l'esecuzione. Ciò consentirà l'interoperabilità tra le piattaforme di approvvigionamento digitale e la Banca Dati Nazionali dei Contratti Pubblici (BDNCP) gestita da ANAC, assicurando standard elevati in termini di sicurezza informatica, protezione dei dati personali, trasparenza, parità di trattamento degli operatori economici e tracciabilità delle operazioni svolte. Al riguardo, l'Istituto, come da circolare prot. AOO\_DAF2023-000134 del 21/12/2023, ha esternalizzato il servizio di approvvigionamento digitale ad apposito operatore economico il quale ha comunicato di aver ottenuto la certificazione e di aver completato l'implementazione della normativa contenuta nelle regole tecniche AGID 1.0 del 1 giugno 2023 e dai successivi provvedimenti interpretativi forniti dall'ANAC con la delibera n. 582 del 13 dicembre 2023 e dal MIT con nota prot. 47302 del 18 dicembre 2023.

Da quanto esposto, si evidenzia come l'Istituto, sfruttando le opportunità offerte dal contesto esterno e i punti di forza provenienti dal suo interno, sta dando buona prova di impermeabilità alle pressioni e minacce provenienti dall'esterno, prodigandosi per ridurre o eliminare i fattori di debolezza organizzativa, attraverso la programmazione e realizzazione di precisi obiettivi strategici e operativi.

In conclusione, dai risultati dell'analisi non emergono aree specifiche potenzialmente esposte a rischi corruttivi oltre quelle generali già individuate.

## 2.6.4 Mappatura dei processi

### Processi organizzativi e loro mappatura

I processi organizzativi riguardano l'intera attività svolta dall'amministrazione, tale da caratterizzarne la struttura organizzativa e il suo livello di complessità.

Come già indicato dai precedenti Piani nazionali anticorruzione e ribadito nel *PNA 2019*, un processo, nella sua accezione più generale, può essere definito come *"una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)"*.

Nell'ambito dell'analisi del contesto interno, l'articolazione e la gestione dei processi, così come si configurano all'interno della struttura organizzativa dell'amministrazione, consentono di contestualizzare il sistema di prevenzione della corruzione incidendo sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

Assume rilevanza centrale, pertanto, l'individuazione e l'analisi di tali processi organizzativi, la cosiddetta *mappatura dei processi*, avente l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta dall'amministrazione al fine di identificare quelle aree che risultano potenzialmente esposte al rischio di corruzione, assumendo carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. Un'adeguata mappatura dei processi, inoltre, consente all'amministrazione di evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze in modo da poter eventualmente generare sinergie di tipo organizzativo e gestionale.

Per quanto riguarda la metodologia adottata, le modalità di realizzazione e la programmazione della mappatura dei processi, si rimanda a quanto descritto nel paragrafo 2.6.4 del precedente PIAO.

Nel corso del 2023 si è verificata la validità dell'attuale mappatura valutando l'opportunità di apportare, se necessario, modifiche, integrazioni o miglioramenti nella descrizione e rappresentazione dei processi. Si è considerato quindi più funzionale, anche nella prospettiva di una integrazione della gestione dei processi, iniziare con l'associare alla rappresentazione tabellare dei processi la rappresentazione grafica attraverso diagrammi di flusso. Il passaggio alla nuova rappresentazione si ritiene possa avvenire progressivamente nel corso dei prossimi anni.

### 2.6.5 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi

Il processo di gestione del rischio di corruzione dell'Istituto è stato implementato nel corso del 2022 seguendo una nuova metodologia valutativa, i cui principi di riferimento sono riportati nel documento metodologico allegato al PNA 2019 (Allegato 1 *Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*).

Per la descrizione dettagliata delle varie fasi di attuazione dell'intero processo, dalla definizione di evento rischioso e rischio di corruzione, all'identificazione, analisi e valutazione dei rischi, si fa riferimento al paragrafo 2.6.5 del precedente PIAO. Qui di seguito si riporta, per comodità e chiarezza espositiva, una sintesi dell'intero processo.

Sulla base della realizzazione della nuova mappatura dei processi, di cui si è parlato nel precedente paragrafo, si è potuto iniziare ad applicare il nuovo approccio metodologico all'analisi del rischio, che si caratterizza per essere un approccio valutativo, ossia di tipo qualitativo, a differenza dell'approccio adottato in precedenza che era di tipo quantitativo (o semi quantitativo). Esso prevede inizialmente l'identificazione e l'analisi dei rischi di corruzione attuati in conformità ai principi di *risk assessment* dello standard ISO 31000:2009, avendo come riferimento il concetto di rischio di corruzione nella sua accezione più ampia ed evidenziando opportunamente gli elementi che compongono il rischio, dando così particolare risalto alle modalità, ovvero ai comportamenti individuali e collettivi che possono generarlo, nonché all'analisi delle circostanze e degli altri fattori che possono rendere possibile l'evento rischioso e determinarne l'effetto. La fase dell'identificazione dei rischi ha quindi l'obiettivo di individuare, formalizzare e documentare tutti i possibili eventi rischiosi che possono verificarsi in relazione ai processi propri dell'amministrazione. Come oggetto d'analisi, ossia l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi, sono state individuate le singole attività di cui si compone il processo, così come rappresentate nella nuova mappatura. Tale livello di analiticità, considerate le risorse disponibili e il livello di competenza raggiunto, si è ritenuto adeguato allo scopo.

Le tecniche utilizzate per l'individuazione degli eventi rischiosi sono state, principalmente, l'utilizzo di *prompt list* per ciascuna area di rischio considerata, le quali includevano i rischi già rilevati con la precedente valutazione effettuata negli anni passati e ulteriori rischi ricavati dal confronto con amministrazioni simili all'Istituto. Sulla base di queste liste sono state effettuate successivamente interviste/incontri con il personale dell'amministrazione, in particolare con alcuni direttori e i responsabili delle unità organizzative dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto, i quali hanno contribuito all'individuazione di eventuali ulteriori rischi e alla loro analisi. Le fonti informative utilizzate per l'identificazione degli eventi rischiosi, oltre a quelle derivanti dagli incontri con il personale direttamente coinvolto nei processi considerati, sono state: le risultanze dell'analisi del contesto esterno e interno con l'individuazione delle principali aree a rischio; le risultanze della nuova mappatura dei processi; il registro dei rischi realizzato da altre amministrazioni e le esemplificazioni elaborate nei PNA dell'ANAC. È da evidenziare inoltre che, sulla base delle informazioni pervenute dal Servizio affari legali e contenzioso, non risultano casi giudiziari o altri episodi di corruzione nell'INFN, né segnalazioni tramite il canale del *whistleblowing* o tramite altre modalità.

Individuati gli eventi rischiosi associati alle attività dei processi si è provveduto alla loro formalizzazione tramite la predisposizione del Registro dei rischi, nel quale sono state riportate le descrizioni degli eventi rischiosi individuati e analizzati. Si riporta di seguito la tabella utilizzata per la predisposizione del Registro dei rischi. Il dato relativo alla valutazione del rischio sarà aggiunto successivamente al completamento dell'analisi e della stima del livello di esposizione.

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO (possibili circostanze)	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE corruttiva	COMPORAMENTO (modalità attuative della fattispecie corruttiva)	FATTORI ABILITANTI (condizioni esistenti di criticità)	CAUSE (motivazioni volontarie o imposte)	AUTORI (attori del fatto corruttivo)	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA (violazioni di norme, regolamenti, ecc.)	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo

Tabella identificativa dei rischi di corruzione

La fase successiva è stata l'analisi dei rischi individuati per una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi, mediante l'identificazione di quelle componenti che consentono nella fase successiva del trattamento del rischio di individuare le misure più idonee e più efficaci per mitigarlo. Inoltre, l'analisi è finalizzata a stimare il livello di esposizione al rischio per ciascun evento rischioso individuato nella precedente fase di identificazione.

Le componenti del rischio prese in considerazione sono quelle già descritte e rappresentate nella tabella di identificazione dei rischi sopra riportata. È il caso di sottolineare l'importanza che assume l'analisi dei fattori abilitanti e dei comportamenti corruttivi, ossia le modalità concrete con le quali si mette in atto un fatto corruttivo. Per quanto riguarda i fattori abilitanti essi possono individuarsi in tutte quelle criticità o carenze organizzative dell'amministrazione che agevolano il verificarsi di comportamenti corruttivi che per ogni rischio possono essere molteplici e combinarsi tra loro.

Per quanto riguarda la stima del livello di esposizione al rischio, essa è importante per individuare le attività del processo su cui concentrare l'attenzione per la progettazione e il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e per l'attività di monitoraggio. Come suggerito dall'Allegato 1 del PNA 2019, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi sono tradotti operativamente in indicatori di rischio (*key risk indicators*), coerentemente con l'approccio qualitativo adottato.

Nell'individuazione degli indicatori di rischio, si è deciso di valutare anche i controlli esistenti e/o le misure programmate e attuate nei precedenti Piani, in quanto si ritiene decisivo, al fine del miglioramento continuo del sistema di gestione del rischio, valutare la loro idoneità e la loro effettiva applicazione. In questo senso, è essenziale richiamare il concetto di rischio inerente, o rischio intrinseco, inteso come il rischio potenziale, riferito al processo o all'attività considerata, in assenza di qualsiasi controllo e/o misura di prevenzione atta a mitigarlo e il concetto di rischio residuo che consiste nel rischio che permane dopo l'applicazione dei controlli e/o delle misure di prevenzione, essendo queste considerate azioni di riduzione del rischio inerente o intrinseco.

Per ciascun indicatore sono stati attribuiti tre livelli di valutazione: Alto, Medio, Basso. Si riportano di seguito le tabelle degli indicatori con le loro descrizioni:

**Indicatori di valutazione del rischio di corruzione**

<b>Indicatore 1: Scala di valutazione del livello delle pressioni interne e/o esterne (livello di interesse)</b>	
<i>Valutazione</i>	<i>Descrizione</i>
<b>Alta</b>	Il processo/l'attività può comportare l'attribuzione di discreti vantaggi economici e/o di diversa natura a soggetti esterni/interni all'Istituto
<b>Media</b>	Il processo/l'attività può comportare l'attribuzione di vantaggi economici e/o di diversa natura non di particolare rilievo a soggetti esterni/interni all'Istituto
<b>Bassa</b>	Il processo/l'attività può comportare l'attribuzione di vantaggi economici e/o di diversa natura trascurabili a soggetti esterni/interni all'Istituto

<b>Indicatore 2: Scala di valutazione del grado di discrezionalità del decisore rispetto al processo/attività</b>	
<i>Valutazione</i>	<i>Descrizione</i>
<b>Alta</b>	Il processo/attività è altamente discrezionale (non regolamentato o regolamentato da prassi consolidata)
<b>Media</b>	Il processo/attività è parzialmente vincolato da norme e/o da atti amministrativi (regolamenti, circolari, ecc.)
<b>Bassa</b>	Il processo/attività è del tutto vincolato da norme, regolamenti interni e procedure con istruzioni operative dettagliate

<b>Indicatore 3: Scala di valutazione del grado di manifestazione del comportamento corruttivo in passato</b>	
<i>Valutazione</i>	<i>Descrizione</i>
<b>Alta</b>	Il comportamento corruttivo si è manifestato, durante il precedente triennio nell'Istituto ed è suffragato da dati in possesso dell'amministrazione (precedenti giudiziari e/o procedimenti disciplinari)
<b>Media</b>	Il comportamento corruttivo si è manifestato, nel precedente triennio nella Pubblica Amministrazione ed è suffragato da informazioni in possesso dell'Istituto
<b>Bassa</b>	Il comportamento corruttivo non è suffragato da dati o informazioni (non si è manifestato o non sono noti dei precedenti)

<b>Indicatore 4: Scala di valutazione del grado di complessità e difficoltà dell'attività decisionale</b>	
<i>Valutazione</i>	<i>Descrizione</i>
<b>Alta</b>	L'attività può essere complessa e/o richiedere competenze ed esperienze specifiche e prevede un articolato sistema di responsabilità interne e/o esterne all'Amministrazione
<b>Media</b>	L'attività può non essere complessa ma richiede competenza ed esperienza e prevede chiare responsabilità all'interno dell'Amministrazione
<b>Bassa</b>	L'attività è semplice e non richiede particolari competenze ed esperienze

<b>Indicatore 5: Scala di valutazione del livello di collaborazione con il RPCT dei referenti e/o delle UU.OO. responsabili del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del Piano</b>	
<i>Valutazione</i>	<i>Descrizione</i>
<b>Alta</b>	Collaborazione che consiste principalmente nel fornire le sole informazioni richieste dal RPCT necessarie all'elaborazione del PTPCT
<b>Media</b>	Collaborazione occasionale nell'individuazione di rischi specifici e nella proposta di nuove misure di prevenzione della corruzione oltre quelle già presenti nel PTPCT
<b>Bassa</b>	Collaborazione proattiva e costante alla gestione del rischio attraverso l'individuazione di rischi specifici e la proposta di nuove misure di prevenzione della corruzione oltre quelle già presenti nel PTPCT e l'attuazione di monitoraggi sulle misure di prevenzione i cui risultati sono oggetto di reporting

**Indicatori di valutazione dei controlli/misure**

<b>Indicatore 6: Scala di valutazione del grado di attuazione dei controlli e/o delle misure di trattamento già programmate nei precedenti Piani</b>	
<i>Valutazione</i>	<i>Descrizione</i>
Bassa	Il controllo o la misura sono implementati, ma non sono ancora formalizzati
Media	Il controllo o la misura sono implementati, formalizzati, ma i risultati sono solo in parte oggetto di reporting
Alta	Il controllo o la misura sono implementati, formalizzati e i risultati sono sistematicamente oggetto di reporting

<b>Indicatore 7: Scala di valutazione del livello di efficacia dei controlli e/o delle misure di trattamento implementate</b>	
<i>Valutazione</i>	<i>Descrizione</i>
Bassa	Il controllo o la misura attuati non sono pertinenti alla fattispecie di rischio o sono poco efficaci nel mitigarlo
Media	Il controllo o la misura attuati per mitigare il rischio, sono di natura preventiva o successiva
Alta	Il controllo o la misura attuati per mitigare il rischio, sono sia di natura preventiva (incidono sui fattori abilitanti) che successiva (incidono sulle conseguenze connesse al verificarsi del comportamento)

<b>Elenco degli indicatori di stima del livello di rischio e dei controlli/misure</b>		
<i>ID</i>	<i>Denominazione</i>	<i>Descrizione</i>
1	Pressioni interne e/o esterne (livello di interesse)	La presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio
2	Grado di discrezionalità del responsabile dell'attività	La presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato
3	Manifestazione del comportamento corruttivo in passato	Se l'attività è stata già oggetto di comportamenti corruttivi in passato nell'Ente o in altre PA, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche intrinseche o di contesto che rendono attuabili le fattispecie corruttive
4	Complessità del processo in esame	La presenza di un processo decisionale complesso e specializzato determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale semplice
5	Livello di collaborazione del responsabile del processo/attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano	La scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità in termini di valutazione e comunicazione del reale grado di rischiosità
6	Grado di attuazione delle misure di trattamento	Stadio di implementazione e formalizzazione della misura
7	Livello di efficacia delle misure di trattamento	Incidenza effettiva sulla mitigazione del livello del rischio

**Valutazione del livello di esposizione al rischio, compresa la valutazione dei controlli/misure**

Fattispecie corruttiva/Comportamento	Indicatore 1	Indicatore 2	Indicatore 3	Indicatore 4	Indicatore 5	Giudizio sintetico (Valore rischio inerente)	Dati, evidenze e motivazione della valutazione	Indicatore 6	Indicatore 7	Giudizio sintetico (Valutazione dei controlli/misure)	Giudizio sintetico (Valore rischio Residuo)

**SCALE DI VALUTAZIONE**

V = (5-7) **B** - (8-10) **M** - (11-15) **A** (Per la valutazione sintetica del rischio inerente)

AAAAA	AAAAM	AAAMM	AAMMM	AMMMM	A=3
AAAAB	AAABB	AAAMB	AAMMB	MMMMM	M=2
MMMMB	MMMBB	AABBB	AMMMB	ABBBM	B=1
ABBMM	AAMBB	ABBBB	MMBBB	MBBBB	
BBBBB					

V = (2) **B** - (3-4) **M** - (5-6) **A** (Per la valutazione sintetica dei controlli/misure)

AA	AM	AB	A=3
MM	MB	BB	M=2
			B=1

Scala di valutazione del rischio residuo		
Se il rischio inerente è:	E l'efficacia dei controlli/misure è:	Allora il rischio residuo è:
<b>Alto</b>	<b>Alta</b>	<b>Medio o Basso (criterio di prudenza)</b>
<b>Alto</b>	Media	Medio
<b>Alto</b>	Bassa	<b>Alto</b>
<b>Medio</b>	Alta	Basso
<b>Medio</b>	Media	<b>Medio o Basso (criterio di prudenza)</b>
<b>Medio</b>	Bassa	Medio
<b>Basso</b>	<b>Alto-medio-bassa</b>	<b>Basso</b>

Nel corso del 2023 è proseguita l'attività di approfondimento dell'analisi dei rischi elaborando le informazioni acquisite l'anno precedente, integrandole e, in alcuni casi, acquisendone delle nuove.

Tale attività ha richiesto un ulteriore coinvolgimento, attraverso interviste/incontri, dei responsabili di alcune unità organizzative e dei loro direttori, che ne hanno infine concordato e approvato i risultati conclusivi. Il prodotto di questo lavoro è stata la predisposizione del Registro dei rischi ovvero la formalizzazione degli eventi rischiosi associati alle attività dei processi, analizzati nelle loro componenti principali. Per quanto riguarda la stima di esposizione al rischio, dopo un'attenta analisi dei risultati ottenuti, si è valutata l'opportunità di approfondire ulteriormente i dati, sulla base di nuove acquisizioni metodologiche, con lo scopo di migliorare l'analisi della successiva fase di ponderazione dei rischi. Pertanto, si è deciso, per il momento, di non riportare nel Registro dei rischi, i valori della stima di esposizione al rischio, che saranno individuati e valutati nel corso del prossimo anno. Al fine di rendere tale valutazione quanto più accurata possibile potranno essere utilizzati nuovi indicatori, oltre quelli già individuati per la determinazione dei valori stessi, che si riterrà opportuno prendere in considerazione sia per l'analisi che per la ponderazione, fasi in esito alle quali dovranno successivamente essere definite eventuali ulteriori misure specifiche da adottare negli anni seguenti.

Si riporta nell'allegato n. 3 il Registro dei rischi dell'Istituto.

### **La ponderazione dei rischi**

La fase della ponderazione del rischio ha come riferimento le valutazioni effettuate nella precedente fase di analisi dei rischi ed ha come obiettivo l'agevolazione dei processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano di un trattamento e le relative priorità di attuazione.

In altre parole, si tratta di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e decidere le priorità di trattamento in considerazione degli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui opera.

Come sopra specificato, la stima di esposizione al rischio sarà oggetto di una attenta valutazione e individuazione nel corso del prossimo anno. I valori ottenuti saranno alla base delle decisioni sulle priorità di trattamento dei rischi.

Per tale fase si rimanda, di conseguenza, a quanto effettuato con la precedente metodologia che, sulla base delle valutazioni di impatto e probabilità dei potenziali rischi (per i dettagli di tali valutazioni, completi di analisi dei risultati e connesse considerazioni, si rinvia ai precedenti Piani), giungeva al risultato rappresentato sinteticamente dal seguente grafico della distribuzione del rischio:

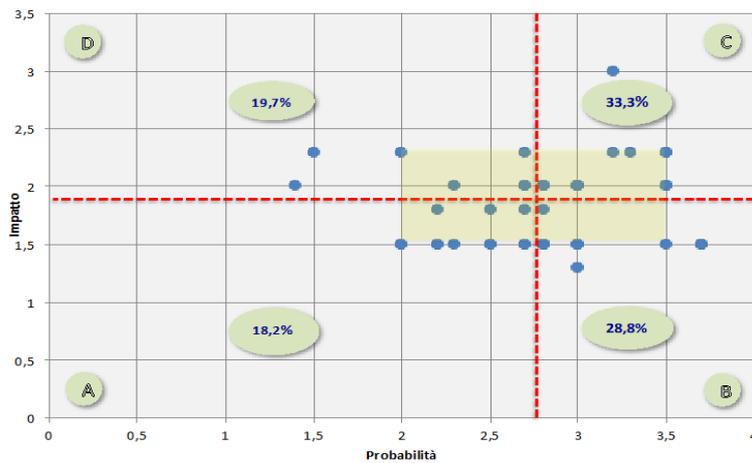


Figura-3: Grafico di distribuzione del rischio

Di seguito si riportano, inoltre, i grafici di distribuzione del rischio per aree generali e specifiche.

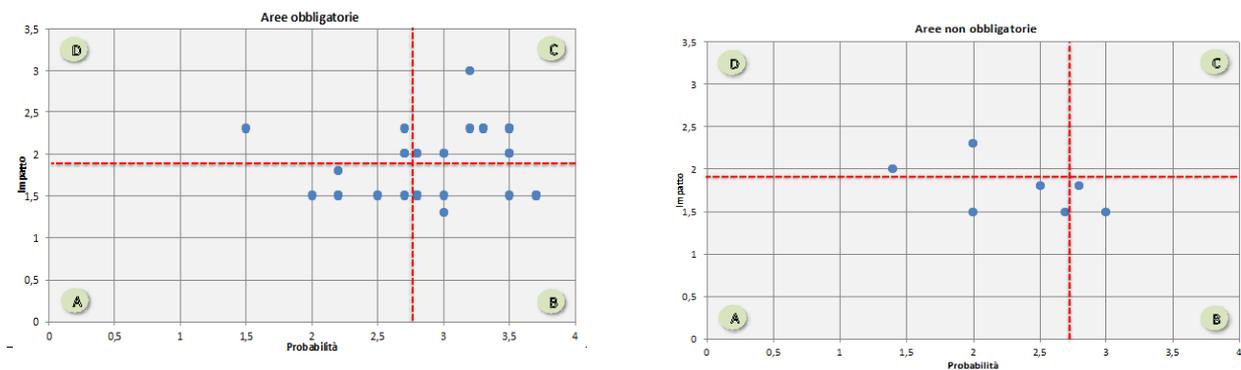


Figura -4 : La distribuzione del rischio per le aree generali e specifiche (obbligatorie /non obbligatorie)

Inoltre, era stata adottata la decisione secondo la quale le priorità di intervento avrebbero riguardato i processi relativi alle aree generali di rischio nei rispettivi quadranti secondo l'ordine riportato nella seguente tabella.

Processi quadrante C	Processi quadrante B	Processi quadrante D	Processi quadrante A
22	19	13	12

### 2.6.6 Progettazione di misure per il trattamento del rischio

Per questa fase non è stato possibile aggiornare l'attività del trattamento dei rischi sulla base della nuova metodologia, di conseguenza costituirà un impegno per l'anno 2024 procedere con un nuovo trattamento dei rischi basato su considerazioni che riguardano l'efficacia delle misure finora adottate, decidendo eventualmente di migliorarle o progettarne di ulteriori.

Si rimanda, di conseguenza, a quanto effettuato con la precedente metodologia per l'individuazione delle misure da attuare per ridurre o prevenire il rischio di corruzione. L'identificazione della concreta misura da adottare aveva tenuto conto di tre requisiti:

l'efficacia nella neutralizzazione del rischio individuato ovvero evidenziando, nell'analisi del rischio, l'incidenza sui fattori abilitanti;

la sostenibilità economica e organizzativa delle misure, tenendo sempre presente l'attuabilità delle misure;

l'adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione, ossia personalizzando la strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle esigenze peculiari dell'amministrazione.

Dalle risultanze delle fasi di identificazione, analisi e ponderazione del rischio, si era potuto ottenere una serie di elenchi dei processi, suddivisi per quadranti, quali riportati nei PTPCT degli anni precedenti.

Sulla base dell'individuazione delle diverse valutazioni dei rischi si era proceduto ad identificare tutta una serie di misure generali e specifiche la cui attuazione era stata programmata per i successivi anni cominciando da quelle riferite ai processi che registravano un livello di rischio più elevato.

Per ogni misura è stata compilata una scheda contenente le seguenti informazioni:

- descrizione dettagliata della misura;
- descrizione delle fasi operative di attuazione della misura;
- ufficio responsabile di ciascuna fase di attuazione;
- tempi di realizzazione di ciascuna fase di attuazione;
- indicatori di ciascuna fase;
- risultato atteso per ciascuna fase.

**Per quanto precede, per l'anno 2024 si decide di reiterare le misure specifiche già attuate a partire dagli anni 2016 e 2017 relative ai processi dei quadranti B e C e quelle di alcuni processi del quadrante D, quali riportati nei PTPCT degli anni precedenti.**

## 2.6.7 Presidi, attività, azioni e misure finalizzate alla prevenzione della corruzione attuate nel 2023 e programmazione per il triennio 2024-2026

### Premessa

In applicazione delle disposizioni contenute nel D.L. 80/2021 convertito in Legge 113/2021 e delle indicazioni contenute nel D.P.C.M. 132/2022 *"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"* l'Istituto ha proceduto all'approvazione del *Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025*, formalizzata mediante delibera del Consiglio Direttivo n.16587 del 31 marzo 2023.

Con tale atto di pianificazione l'Istituto ha programmato, in aggiunta alle misure di carattere obbligatorio, la reiterazione di una serie di ulteriori misure di prevenzione da attuare nel corso dell'anno 2023, caratterizzate sostanzialmente da ulteriori adempimenti in materia di trasparenza, interventi di formazione specifica e attività di audit, riguardanti soprattutto l'area di affidamento dei lavori, servizi e forniture e quella del reclutamento e gestione del personale.

L'Istituto ha intrapreso inoltre ulteriori iniziative in tema prevenzione della corruzione delle quale si ritiene doveroso dare riscontro in questo paragrafo della sottosezione del PIAO unitamente a tutte quelle programmate.

### A) PRESIDI E ATTIVITÀ

#### Patti d'integrità

In base alle previsioni normative di cui alla legge 6 novembre 2012, n.190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) l'Istituto, con deliberazione del Consiglio Direttivo n.16197 del 25 febbraio 2022, ha approvato uno schema di Patto di Integrità da utilizzare sistematicamente nelle procedure di affidamento di beni, servizi e lavori.

L'accettazione mediante sottoscrizione del Patto da parte degli operatori costituisce presupposto necessario e condizionante per la partecipazione degli operatori stessi alle singole procedure di affidamento

Sebbene, ad oggi, in materia di appalti non si siano verificati in Istituto fenomeni di natura corruttiva, qualora ne sopravvenga l'esigenza, potrà essere valutata l'introduzione di ulteriori misure quali, a titolo esemplificativo, l'attivazione di un protocollo di vigilanza collaborativa ove se ne verificano i presupposti ai sensi dell'art. 4 del Regolamento dell'Autorità adottato con delibera n. 269 del 20 marzo 2023 (*"Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza collaborativa in materia di contratti pubblici"*) pubblicata sulla GU.R.I. - Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2023.

#### Rotazione degli operatori economici

In base alle previsioni normative di cui all'art. 49, commi 2 e 4 del D. Lgs. 36/2023 *"Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'art. 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici"* l'Istituto sta predisponendo un nuovo Disciplinare che regolamenti le procedure di affidamento diretto con un focus particolare sulla corretta applicazione delle novità introdotte dalla normativa di riferimento, compreso il divieto di affidamento o di aggiudicazione di un appalto al contraente uscente nei casi in cui due consecutivi affidamenti abbiano a oggetto una commessa rientrante nello stesso settore merceologico, oppure nella stessa categoria di opere, oppure nello stesso settore di servizi nel rispetto del principio di rotazione.

Tuttavia, la rotazione non trova applicazione in caso di indagini di mercato effettuata senza porre limite agli operatori economici da invitare alla successiva procedura negoziata.

## Codice Etico

L'Istituto è dotato, fin dal 2015, di un proprio Codice Etico che, sulla base di quanto proposto al riguardo dal Comitato Garante del Codice stesso, è stato aggiornato con una nuova versione al fine di meglio adattarne il contenuto al contesto organizzativo di riferimento,

## Codice di Comportamento

In ragione delle considerazioni formulate dall'ANAC nell'aggiornamento al PNA 2018 circa l'opportunità che le amministrazioni pubbliche adottino dei codici di comportamento più specificatamente aderenti alle diverse connotazioni e realtà operative delle singole amministrazioni stesse e sulla base delle indicazioni e dei principi contenuti nelle nuove "Linee guida in materia di codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" approvate dall'ANAC con delibera n.177 del 19 febbraio 2020, l'Istituto ha costituito un Gruppo di Lavoro con lo scopo di esaminare e valutare l'opportunità di una eventuale ridefinizione del suo Codice di comportamento.

Il suddetto Gruppo di Lavoro, nel recepire, altresì, le previsioni del DPR 13 giugno 2023, n. 81 concernente modifiche al DPR 16 aprile 2013, n. 62, recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ha prodotto una bozza del nuovo Codice prevedendo l'introduzione di una sezione dedicata all'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei social media da parte dei destinatari del Codice stesso, nonché lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico nelle pubbliche amministrazioni; tale bozza - previo parere obbligatorio dell'OIV e previa consultazione pubblica mediante la sua pubblicazione sulla home page del sito web dell'INFN e il coinvolgimento delle OO.SS e del CUG - sarà sottoposta, con le eventuali modificazioni da apportare in esito a dette consultazioni e coinvolgimento, all'approvazione degli organi deliberanti dell'Istituto.

## Segnalazione di illeciti e applicazione delle tutele previste nei confronti del segnalante (Whistleblowing)

Il **D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24** che recepisce la Direttiva 2019/1937 sul *whistleblowing*, pone una nuova disciplina normativa volta a garantire un elevato livello di protezione di coloro che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a sapere nell'ambito delle loro attività professionali.

L'INFN già dal 2020 si è dotato di un sistema informatizzato per la segnalazione e la relativa gestione di eventuali condotte illecite all'interno dell'Istituto che garantisce il rispetto della normativa in materia di tutela del trattamento dei dati personali.

Dopo l'emanazione da parte dell'ANAC delle nuove "*Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*" approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, il RPCT ha provveduto a revisionare l'informativa Whistleblowing - pubblicata sulla pagina Amministrazione Trasparente del sito web dell'Istituto -, adeguandola alle nuove previsioni normative e alle sopra richiamate Linee Guida Anac al fine di fornire appropriate indicazioni per effettuare eventuali segnalazioni in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

Si evidenzia infine che fino alla data 31 dicembre 2023 non sono pervenute segnalazioni di illeciti.

## Conflitto di interessi

È proseguita anche per il 2023 l'applicazione delle disposizioni normative concernenti le situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interessi. La principale misura per la gestione del conflitto di interessi è costituita dal sistema delle dichiarazioni che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti.

In particolare:

- per quanto concerne le disposizioni di cui all'art. 42 del D. Lgs. 50/2016 e dell'art. 16 del D. Lgs. 36/2023, come modificato dall'art. 15 quater del D.L. 132/2023, l'acquisizione di una dichiarazione, per ciascun

soggetto partecipante a qualsiasi titolo ad una procedura di gara, attestante la sussistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi, con l'obbligo, da parte dei soggetti stessi, di comunicare ogni variazione che intervenga al riguardo successivamente alla dichiarazione resa;

- per quanto concerne i contratti per incarichi di consulenza e collaborazione, l'Istituto provvede a richiedere e pubblicare tra i dati previsti dalla normativa anche la dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante eventuali situazioni di conflitto di interessi o in alternativa la dichiarazione da parte del dirigente della struttura competente, attestante l'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

Per il triennio di riferimento 2024-2026, al fine di assicurare una adeguata ed efficace procedura di rilevazione delle situazioni di conflitto di interesse e allo stesso tempo responsabilizzare il personale in merito alla tematica in questione, l'INFN valuterà la possibilità di intraprendere eventuali iniziative volte a potenziare il relativo monitoraggio da parte delle singole strutture organizzative, e ad assicurare un sempre più efficace presidio della tematica connessa al conflitto di interessi in particolare nelle aree ad alto rischio (appalti e contratti, concorsi e assunzioni, erogazione di contributi, sussidi e benefici economici).

### **Autorizzazioni allo svolgimento di attività ed incarichi extra-istituzionali**

Per incarichi "extra istituzionali" (esterni) si intendono tutte quelle prestazioni lavorative non comprese nelle mansioni e prestazioni conferite dall'Istituto, rese dal personale dipendente a titolo personale, remunerate o gratuite, a favore di enti/soggetti pubblici o privati, al di fuori del rapporto di lavoro instaurato con l'Istituto medesimo. La ratio della normativa relativa all'autorizzazione a poter svolgere, da parte dei dipendenti pubblici, attività extraistituzionali si rinviene da un lato nella necessità di ottemperare al disposto costituzionale dell'art. 98, dall'altro nella connessa esigenza di evitare situazioni di conflitto di interessi. Pertanto, l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali può avvenire solo a favore di soggetti che non versano in situazioni di incompatibilità e/o di conflitto di interessi, anche potenziale. Le autorizzazioni rilasciate sono oggetto di pubblicazione ai sensi degli artt. 18, d.lgs. n. 33/2013 e 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001, nella sottosezione di secondo livello "Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti/Personale" della sezione Amministrazione trasparente. La pubblicazione amplifica l'efficacia della misura generale in oggetto aggiungendo il potenziale controllo anche da parte di soggetti esterni.

In merito, l'Istituto predispone gli adempimenti in materia secondo quanto disposto dalla Circolare n. 8874 del 05/07/2013.

Si evidenzia infine che fino alla data 31 dicembre 2023 non sono pervenute segnalazioni di incarichi extra-istituzionali non autorizzati.

### **Inconferibilità e incompatibilità di incarichi**

E' proseguita anche per il 2023 l'applicazione delle disposizioni normative in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi (art. 20, comma 2, nel Decreto Legislativo n. 39/2013), mediante l'acquisizione, la verifica e la successiva pubblicazione delle dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà attestanti l'insussistenza di situazioni inconferibilità e incompatibilità da rendere da parte dei soggetti per i quali nell'INFN trovano applicazione dette disposizioni (Membri della Giunta Esecutiva e del Consiglio Direttivo, Direttori delle Direzioni e Servizi Professionali dell'Amministrazione Centrale e Direttori delle Strutture decentrate dell'Istituto).

## **B) AZIONI**

### **PNRR**

Per quanto riguarda la realizzazione degli interventi gestiti con risorse del PNRR l'Istituto, al fine di garantire la corretta esecuzione delle procedure e rendere coerente e conforme tutta la documentazione di gara a quanto previsto dalla peculiare normativa PNRR, ha provveduto a revisionare tutta la modulistica da utilizzare nelle varie tipologie di

procedure per gli approvvigionamenti di beni, servizi e lavori attraverso la predisposizione di nuovi form di gara. Tenuto conto dell'entrata in vigore del nuovo Codice degli Appalti si è provveduto, altresì, al recepimento del nuovo Bando tipo n. 1/2023 - Schema di disciplinare di gara – approvato dall'Anac con delibera n. 309 del 27 giugno 2023. Tale documentazione, redatta nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dal PNRR (D.L.76/2020 e D.L.77/2021), oltre a ridurre considerevolmente la discrezionalità degli addetti alla predisposizione della documentazione per l'espletamento delle gare, ha lo scopo di omogeneizzare lo svolgimento delle attività e di garantire e facilitare la buona riuscita delle operazioni in sede di rendicontazione e verifica dell'ammissibilità delle spese.

La predetta modulistica, trasmessa a tutti i soggetti che a qualsiasi titolo potranno essere coinvolti in una delle molteplici fasi di gestione delle relative procedure, è stata accompagnata da una nota esplicativa di presentazione dei nuovi form di gara attraverso la quale sono state illustrate le principali novità introdotte dalla recente normativa che hanno comportato l'inserimento negli atti di gara di alcune clausole obbligatorie.

Inoltre, al fine di perseguire il rispetto delle pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili, in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR, gli operatori economici che partecipano alle gare di appalto o che risultano affidatari dei contratti sono tenuti, a pena di esclusione, a consegnare una relazione sulla situazione del personale maschile e femminile, nonché sull'adempimento degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di inserimento lavorativo dei disabili. Pertanto, nel caso di operatori economici con un numero di dipendenti compreso tra 15 e 50 si è provveduto a pubblicare la dichiarazione di impegno ad inviare la rispettiva relazione entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del contratto. Mentre con riguardo agli operatori economici stranieri, non essendo soggetti alla normativa italiana, l'Istituto ha pubblicato la dichiarazione degli stessi operatori di essere in regola con le normative vigenti nei rispettivi Paesi di appartenenza. Infine, nel rispetto delle previsioni di cui al d.lgs. n. 231/2007 recante norme sul contrasto al riciclaggio, si è provveduto ad acquisire la dichiarazione concernente il titolare effettivo delle società che partecipano alle procedure di gara.

Per quanto riguarda le clausole funzionali ad aumentare il livello di trasparenza delle procedure e a prevenire fenomeni di illegalità e corruzione negli appalti, si precisa che si è trattato di confermare quanto l'Istituto mette in atto attraverso l'utilizzo di presidi già esistenti quali:

- l'utilizzo di patti d'integrità per ogni singola procedura;
- la previsione di clausole riguardanti il rispetto della normativa sul pantouflage, sia da parte dei soggetti che operano per conto dell'Istituto (dipendenti, collaboratori, consulenti etc.) che da parte degli operatori economici appaltatori dell'Istituto;
- l'obbligo di segnalazione di eventuali situazioni di conflitto di interessi da parte dei soggetti che a qualsiasi titolo risultano coinvolti nelle procedure di appalto;
- l'applicazione della normativa sui controlli antimafia prima della stipula dei contratti;
- la previsione della tracciabilità dei flussi finanziari generati dai contratti, attraverso la richiesta agli operatori economici affidatari di commesse per l'Istituto di un conto dedicato.

Per quanto riguarda la possibilità di migliorare il livello di trasparenza e consentire un monitoraggio dedicato per le procedure amministrative riconducibili all'attuazione del PNRR, l'Istituto, con le modifiche recentemente apportate al Disciplinare Organizzativo dell'Amministrazione Centrale (Deliberazione C.D. n. 16539 del 26/01/2023) ha istituito due nuovi uffici ai quali afferirà la gestione di tutte le procedure di reclutamento del personale e di quelle per l'approvvigionamento di beni, servizi o lavori riguardanti la realizzazione degli interventi gestiti con le risorse del PNRR stesso.

## C) MISURE

### Misure generali

- **art.53, comma 16 ter del D.Lgs. n.165/2001** - divieto di svolgimento di determinate attività per un triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage- revolving doors);
- **art.35 bis del D.Lgs. n.165/2001** - condanne penali anche non passate in giudicato per i reati contro la pubblica amministrazione quale condizione ostativa per la nomina di componente di commissioni esaminatrici e per l'assegnazione a determinati uffici.

### Misure specifiche

#### Reiterazione delle misure specifiche già previste nelle precedenti programmazioni

Per l'attuazione delle suddette misure generali e di quelle specifiche il RPCT - attraverso l'emanazione di comunicazioni interne ai Direttori delle articolazioni dell'Amministrazione Centrale e ai Direttori delle Strutture decentrate - ha provveduto ad impartire tutte le raccomandazioni e a fornire tutte le indicazioni necessarie al fine di dare attuazione, per quanto di rispettiva competenza, alle misure stesse. Sempre mediante dette comunicazioni il RPCT ha provveduto, inoltre, a ribadire l'obbligatorietà del rispetto di alcuni adempimenti previsti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza riguardanti in particolare le aree dei contratti pubblici e del reclutamento e gestione del personale.

Per il dettaglio delle attività svolte circa i monitoraggi effettuati sull'attuazione delle predette misure attuate si fa rimando al successivo paragrafo riguardante i monitoraggi.

#### Rotazione del personale con incarichi dirigenziali e del personale con incarichi di responsabilità

- **Incarichi dirigenziali per le Strutture decentrate dell'Istituto** (*Sezioni, Laboratori Nazionali, Centri Nazionali*)
- **Per tali incarichi le norme interne all'Istituto** (in particolare le norme statutarie circa la durata, la rinnovabilità, la incompatibilità e il conferimento di nuovo incarico) **assicurano una loro rotazione sistematica.**
- **Incarichi dirigenziali per le Direzioni e i Servizi Professionali dell'Amministrazione Centrale e incarichi di responsabilità**

La valutazione circa la effettiva possibilità di programmare ed attuare, anche in modo graduale, una rotazione sistematica (cosiddetta rotazione ordinaria) degli incarichi di che trattasi è stata effettuata tenuto conto delle considerazioni e indicazioni - sia di carattere generale che di carattere specifico in relazione ai vincoli soggettivi e oggettivi - contenute al riguardo nel paragrafo 7.2.2 del PNA 2016, al quale si fa riferimento anche nell'aggiornamento 2018 al PNA, e tenuto conto altresì delle ulteriori considerazioni contenute nel PNA 2019.

**In esito a tale valutazione, per i cui dettagli si fa rimando all'allegato n. 4 alla presente sottosezione del Piano,** pur nella consapevolezza dell'importanza strategica e dei potenziali effetti positivi che possono determinarsi mediante una sistematica previsione ed attuazione della misura di che trattasi - in termini di mitigazione del rischio che la permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione finisca per alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa - **si ritiene che per gli incarichi di che trattasi,** per lo più caratterizzati dall'alto livello di specializzazione/professionalità acquisita o dall'elevato tecnicismo delle funzioni svolte, **continuino a non sussistere le condizioni per adottare ed attuare meccanismi di rotazione programmata nel periodo di validità del presente PIAO.** Ciò in quanto la rotazione deve essere calibrata anche in relazione alle caratteristiche peculiari di ogni struttura, sia con riferimento alla dimensione che alla dotazione organica, tali da incidere sulla corretta attuazione della misura.

Ad ulteriore supporto di quanto fin qui specificato non c'è alcuna evidenza, nell'Istituto, di un'azione dirigenziale non perfettamente trasparente meno che mai non rispondente agli obiettivi di lotta alla corruzione.

Pertanto, fatti salvi i principi generali enunciati nonché le risultanze del processo di gestione del rischio e la conseguente individuazione degli uffici a più elevato rischio di corruzione, si fa espresso rinvio alle disposizioni contenute nel Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'INFN (allegato n. 1 alla deliberazione del Consiglio Direttivo n. 14642 del 26 gennaio 2018) che consentono di tracciare l'iter decisionale e di evitare la concentrazione in un unico soggetto di poteri decisori, attraverso la distinzione di responsabilità e compiti assegnati ai singoli organi di cui si compone l'Istituto.

Tuttavia, eventi quali *la cessazione dal servizio, le dimissioni dall'incarico, la rotazione dell'incarico in relazione a nuovo assetto organizzativo*, hanno comportato anche nell'ultimo anno una rotazione naturale non trascurabile nei predetti incarichi, quale di seguito riportata:

#### **incarichi dirigenziali**

- |   |   |
|---|---|
| ▪ Direttori di Strutture decentrate (Sezioni, Laboratori Nazionali, Centri Nazionali) | 5 |
| ▪ Direttori/Responsabili di Direzioni e Servizi Professionali dell'Amm.ne Centrale    | 1 |

#### **incarichi di responsabilità**

- |  |    |
|--|----|
| ▪ Responsabile di Divisione di Laboratori Nazionali                                | 2  |
| ▪ Responsabili di Servizi non professionali e Uffici dell'Amministrazione Centrale | 7  |
| ▪ Responsabili di Servizi e Uffici amministrativi di Strutture decentrate          | 5  |
| ▪ Responsabili di Servizi e Reparti tecnici di Strutture decentrate                | 29 |

### **Rotazione straordinaria**

Dall'introduzione del primo PTPCT fino all'approvazione del PIAO di cui la presente sottosezione fa parte, si dà atto dell'assenza di situazioni (segnatamente, l'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva) in conseguenza delle quali si sarebbero dovuti adottare eventuali provvedimenti per l'attuazione della cosiddetta rotazione straordinaria ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 16, comma 1, lettera l-quater del D.Lgs 165/2001.

### **Formazione**

#### **a) formazione specifica**

In relazione a quanto programmato per la prima annualità del PTPC 2023-2025 circa le iniziative di ulteriore formazione di tipo specifico per il RPCT e i suoi collaboratori e per il personale operante, anche con funzioni di responsabilità, nelle aree di rischio comune Contratti Pubblici e Acquisizione e Gestione del Personale (area quest'ultima che, nell'assetto organizzativo dell'INFN, comprende anche i processi relativi ai *Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari*) il RPCT ha provveduto a:

- **monitorare le iniziative incluse dalla SNA nel suo programma annuale per la formazione continua**, al fine di individuare eventuali corsi in tema di anticorruzione, tra quelli non già frequentati negli ultimi anni precedenti, ai quali far partecipare il personale afferente alle predette aree di rischio comune;
- **a segnalare al Direttore della Direzione Amministrazione Finanza e Controllo e al Direttore della Direzione Risorse Umane i seguenti seminari formativi organizzati dalla SNA** in tema di prevenzione della corruzione:
  - "Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio"*
  - 'Acquisizione e gestione del personale' e 'Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari'*

Per quanto precede:

- si è resa possibile la partecipazione di un collaboratore del RPCT ad un corso avanzato organizzato dalla SNA della durata di 30 ore distribuite in 10 giornate riguardante "La gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale ed internazionale"; altri due collaboratori del RPCT hanno partecipato ad un corso di alta formazione, organizzato dal Consorzio Promos Ricerche costituito dal Consiglio Nazionale delle

Ricerche e cinque Università della Campania, della durata di 40 ore distribuite in 10 giornate sui temi della "Trasparenza, performance e anticorruzione nella Pubblica Amministrazione";

- il direttore della competente Direzione Amministrazione Finanza e Controllo e il Direttore della Direzione Risorse Umane dell'Istituto, in esito alle note del RPCT di segnalazione dei predetti seminari, hanno comunicato che nessun dipendente assegnato alle rispettive Direzioni ha fruito della formazione specifica segnalata;
- circa il corso in materia di contratti pubblici riservato al personale dell'INFN già richiesto alla SNA negli anni precedenti, la Scuola ha comunicato la disponibilità alla sua realizzazione ed erogazione entro il 2023. Pertanto, a seguito del perfezionamento di formale accordo con la SNA, nel mese di dicembre 2023 è stato erogato il suddetto corso - composto di una serie di video lezioni fruibili autonomamente dai singoli partecipanti e di due lezioni via webinar- dedicato al personale dell'INFN in tema di prevenzione e contrasto ai rischi di corruzione nelle attività contrattuali, con un focus particolare su "adempimenti post-aggiudicazione e fase esecutiva nei contratti pubblici di servizi e forniture. Il corso ha visto la partecipazione di circa 110 dipendenti operanti in tale area di rischio inclusi coloro che svolgono o potranno svolgere funzioni di RUP.

### **b) formazione generale**

Per il 2023 è proseguita la somministrazione al personale di nuova assunzione, avviata dal mese di dicembre del 2016, di un corso di formazione generale da fruire in modalità e-learning caratterizzato da una struttura modulare che consente di assicurare una formazione in materia di prevenzione e contrasto alla corruzione declinata in base ai diversi livelli di responsabilità e di rischio rilevabili nelle attività che andranno a svolgere i singoli destinatari del corso stesso.

Durante l'anno, il corso è stato somministrato complessivamente, per il 3 livelli nei quali è stato articolato, a 294 nuovi dipendenti o collaboratori con un esito di partecipazione pari al 100%.

Infine, nel corso del 2023 l'Istituto ha aderito all'iniziativa "Syllabus – Competenze digitali per la PA" promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica comunicando i nominativi dei dipendenti individuati dai rispettivi Responsabili. La Piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning (riguardante anche materie ricomprese nelle aree di rischio obbligatorie) per cui ogni dipendente procede in autonomia ad effettuare il test iniziale di assessment delle competenze e successivamente la formazione proposta dalla suddetta piattaforma.

## **PIANIFICAZIONE TRIENNALE**

Per quanto riguarda le attività da programmare per il triennio 2024-2026, potrà essere valutata l'opportunità di implementazione del sistema dei controlli interni quale ulteriore misura di prevenzione del rischio corruttivo.

Il sistema di controllo interno potrà prevedere un'articolazione basata su tre livelli distinti:

il primo livello riguarderebbe i controlli svolti dalla medesima struttura amministrativa competente ad adottare l'atto finale o a predisporre la proposta di atto da adottarsi da parte dell'organo politico o, ancora, svolti dalla struttura competente per materia ad adottare atti endo-procedimentali (es.: pareri, visti, autorizzazioni...) necessari per l'adozione e l'efficacia dell'atto finale. Tali controlli investono anche la fase successiva dell'esecuzione degli atti adottati;

nel secondo livello sarebbero ricompresi i controlli effettuati, periodicamente o in casi straordinari, da strutture diverse da quelle che esercitano l'attività di amministrazione attiva oggetto del controllo. Essi sono finalizzati principalmente ad una verifica della gestione complessiva;

nel terzo livello è identificata la funzione di verifica del corretto funzionamento dell'intero sistema dei controlli interno.

Pertanto, vengono di seguito elencati gli interventi previsti, con la possibilità che, a seguito delle indicazioni che dovessero emergere dalle verifiche e dai monitoraggi effettuati nel corso di vigenza del Piano, o dalle informazioni che potranno eventualmente pervenire dai dirigenti (ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. I bis) del d.lgs.165/2001), le suddette attività possano essere modificate e/o integrate sulla base di tali indicazioni.

### **Attività previste per l'anno 2024**

Analisi, verifiche e valutazioni sugli esiti delle azioni messe in atto nel corso del 2023;

Adozione, come per i precedenti anni, di tutte le misure obbligatorie previste dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione;

Reiterazione delle misure specifiche previste nei precedenti piani triennali e nella sottosezione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del PIAO 2023-25;

Attività di monitoraggio per verificare la divulgazione del Codice di comportamento in materia di anticorruzione dei dipendenti dell'INFN;

Avvio della fase di approvazione del nuovo Codice di Comportamento da parte degli organi di indirizzo dell'INFN;

Proseguimento della somministrazione al personale di nuova assunzione - in modalità e-learning - del corso modulare scelto dall'Istituto per assicurare una formazione generale in materia di anticorruzione declinata in base ai diversi livelli di responsabilità e ai diversi livelli di rischio correlati alle attività che il personale stesso andrà a svolgere;

Monitoraggio sulle esigenze formative specifiche del personale e valutazione circa l'opportunità di proporre ulteriori corsi di formazione e aggiornamento ai dipendenti che svolgono la loro attività nei settori particolarmente esposti al rischio di corruzione, verificando prioritariamente l'eventuale esistenza di specifici percorsi formativi presso la SNA;

Valutazione, sulla base dei risultati ottenuti, circa l'opportunità di revisione delle procedure utilizzate per i monitoraggi nel 2023 o, altrimenti, reiterazione delle attività di monitoraggio messe in atto nel 2023;

Acquisizioni delle dichiarazioni annuali previste dall'art. 20 del d.lgs. 39/2013 sulla insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e loro pubblicazione sul sito dell'Istituto;

Controlli a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese in attuazione delle disposizioni previste all'art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001;

Attività di informazione, anche attraverso apposite circolari, sugli obblighi di acquisizione della dichiarazione sottoscritta dal legale rappresentante della società che stipula il contratto d'appalto/che riceve l'autorizzazione, la concessione o il finanziamento ai fini dell'identificazione del "titolare effettivo", di cui al d.lgs. n. 231/2007 e s.m.i. in seguito alla conclusione del giudizio di merito da parte del Tar del Lazio, sezione IV, che con ordinanza ha accolto l'istanza cautelare di sospensione dell'operatività del registro dei titolari effettivi fino a conclusione del giudizio di merito. La questione sarà oggetto di comunicazioni e raccomandazioni da parte dell'Istituto non appena la normativa sarà applicabile.

Comunicazione tempestiva da parte dei soggetti deputati alla gestione del contratto del ricorrere delle circostanze connesse al riconoscimento del premio di accelerazione al fine di consentire le eventuali verifiche del RPCT. Anche su questo aspetto, saranno intraprese opportune iniziative attraverso l'emanazione di apposite circolari finalizzate a fornire raccomandazioni e suggerimenti sulla gestione di tale strumento.

### **Attività previste per l'anno 2025**

Analisi, verifiche e valutazioni sugli esiti delle azioni poste in atto nel corso del 2024;

Adozione, come per i precedenti anni, di tutte le misure obbligatorie previste dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione;

Valutazione sull'opportunità di reiterazione delle misure specifiche attuate negli anni precedenti;

Proseguimento della somministrazione al personale di nuova assunzione - in modalità e-learning - del corso modulare scelto dall'Istituto per assicurare una formazione generale in materia di anticorruzione declinata in base ai diversi livelli di responsabilità e ai diversi livelli di rischio correlati alle attività che il personale stesso andrà a svolgere;

Monitoraggio sulle esigenze formative specifiche del personale e valutazione circa l'opportunità di proporre ulteriori corsi di formazione e aggiornamento ai dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti al rischio di corruzione, verificando prioritariamente l'eventuale esistenza di specifici percorsi formativi presso la SNA;

Valutazioni sulla eventuale necessità di aggiornamento della sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, in funzione dell'introduzione di eventuali modifiche normative o di nuove problematiche riscontrate nel corso dell'attuazione del Piano, da definire di concerto con i dirigenti delle diverse Strutture organizzative dell'Istituto;

Attività di monitoraggio per verificare la divulgazione del Codice di comportamento in materia di anticorruzione dei dipendenti dell'INFN;

Valutazione sulla base dei risultati ottenuti, circa l'opportunità di revisione delle procedure utilizzate per i monitoraggi nel 2024 o altrimenti reiterazione delle attività di monitoraggio messe in atto nel 2024;

Acquisizioni delle dichiarazioni annuali previste dell'art. 20 del d.lgs. 39/2013 sulla insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e loro pubblicazione sul sito dell'Istituto;

Valutazione circa l'opportunità di suggerire l'adozione di linee guida, disciplinari o regolamenti interni per lo svolgimento di particolari attività in cui dovesse riscontrarsene la necessità.

### **Attività previste per l'anno 2026**

Analisi, verifiche e valutazioni sugli esiti delle azioni messe in atto nel corso del 2025;

Adozione, come per i precedenti anni, di tutte le misure generali previste dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione;

Valutazione sull'opportunità di reiterazione delle misure specifiche attuate negli anni precedenti;

Proseguimento della somministrazione al personale di nuova assunzione - in modalità e-learning - del corso modulare scelto dall'Istituto per assicurare una formazione generale in materia di anticorruzione declinata in base ai diversi livelli di responsabilità e ai diversi livelli di rischio correlati alle attività che il personale stesso andrà a svolgere;

Monitoraggio sulle esigenze formative specifiche del personale e valutazione circa l'opportunità di proporre ulteriori corsi di formazione e aggiornamento ai dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti al rischio di corruzione, verificando prioritariamente l'eventuale esistenza di specifici percorsi formativi presso la SNA;

Azioni finalizzate alla valutazione circa l'opportunità di introdurre specifiche misure, sulla base delle eventuali criticità riscontrate attraverso i monitoraggi effettuati in precedenza, nelle aree potenzialmente più esposte ai fenomeni corruttivi;

Azioni finalizzate alla possibile individuazione di ulteriori aree potenzialmente esposte ai fenomeni corruttivi e definizione dei relativi profili di rischio;

Valutazione sulla eventuale necessità di aggiornamento della sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, di concerto con i Dirigenti delle diverse Strutture organizzative dell'Istituto, in particolare per quanto riguarda le aree di rischio generali;

Attività di monitoraggio per verificare la divulgazione del Codice di comportamento in materia di anticorruzione dei dipendenti dell'INFN;

Valutazione, sulla base dei risultati ottenuti, circa l'opportunità di revisione delle procedure utilizzate per i monitoraggi nel 2025 o altrimenti reiterazione delle attività di monitoraggio messe in atto nel 2025;

Acquisizioni delle dichiarazioni annuali previste dall'art. 20 del d.lgs. 39/2013 sulla insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e loro pubblicazione sul sito dell'Istituto;

Valutazione circa l'opportunità di suggerire l'adozione di linee guida, disciplinari o regolamenti interni per lo svolgimento di particolari attività in cui dovesse riscontrarsene la necessità.

**Infine, come già previsto nella programmazione del PTPCT dello scorso anno, si ribadisce la possibilità che, sulla base di eventuali nuove esigenze che dovessero emergere nel corso di attuazione del Piano, potranno essere previste e codificate ulteriori misure o diverse procedure di monitoraggio.**

## 2.6.8 Monitoraggio sull'attuazione delle misure e sulla loro idoneità

In relazione alle misure generali e specifiche attuate nel corso dell'anno 2023 si è provveduto, come previsto nella sezione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del PIAO 2023-2025 alla reiterazione delle attività di monitoraggio messe in atto a partire dagli anni 2016 e 2017.

### Monitoraggio sull'attuazione delle misure

**L'attività di reiterazione dei monitoraggi sull'attuazione delle misure ha riguardato:**

**l'attuazione delle disposizioni normative di carattere generale di seguito riportate**

art. 18 del Codice di Comportamento del personale dell'INFN in materia di anticorruzione;

art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;

rispetto dei tempi procedurali;

art. 35 bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

**nonché l'attuazione delle misure ulteriori previste per il 2016 e il 2017 nei rispettivi PTPC 2016-2018 e 2017-2019, con esclusione delle misure di formazione.**

Nel seguito si dà brevemente conto delle attività svolte e dei relativi esiti.

**Art. 18 del Codice di Comportamento del personale dell'INFN in materia di anticorruzione:**

Divulgazione mediante consegna al personale di nuova assunzione - al momento della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro o dell'atto di conferimento dell'incarico - di copia del codice stesso;

Acquisizione, per il predetto personale, di specifica attestazione circa la presa visione e conoscenza della "*Sottosezione anticorruzione e trasparenza*" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'INFN vigente al momento dell'attestazione stessa, quale pubblicato sul sito web istituzionale dell'istituto alla pagina "Amministrazione Trasparente"

**art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 (prevenzione del fenomeno corruttivo del c.d. pantouflage):**

per quanto riguarda la notifica al personale destinatario di tale norma dei divieti introdotti dalla norma stessa e degli effetti che si determinano nei casi di una sua violazione.

In proposito è opportuno ricordare che il personale nei confronti del quale trovano applicazione gli obblighi normativi di che trattasi - come definito dall'art. 2 del citato Codice di Comportamento e dall'art. 21 del D.Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. - è sia quello con rapporto di lavoro subordinato (dipendenti) che quello con rapporto di lavoro autonomo (contratti di prestazione d'opera in regime di collaborazione coordinata e continuativa, incarichi di consulenza e, per l'INFN, assegni di ricerca e incarichi di associazione);

per tale monitoraggio, che fa seguito alle precedenti analoghe attività svolte negli anni dal 2015 al 2022 giova precisare che antecedentemente alla loro effettuazione il RPCT - ritenendo che tutti gli obblighi di che trattasi potessero essere soddisfatti in sede di stipula dei contratti di lavoro o degli atti di conferimento di incarico, con una mirata integrazione degli specifici articoli di detti contratti o delle parti degli atti di incarico riguardanti i doveri del dipendente e/o le norme di comportamento - ha provveduto a fornire alla competente Direzione dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto specifiche indicazioni in tal senso, unitamente ad una puntuale serie di possibili schemi da utilizzare per l'attuazione degli obblighi stessi;

al fine, quindi, di effettuare l'ulteriore attuale monitoraggio è stato richiesto alla competente Direzione dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto, di voler fornire copia di alcuni contratti di lavoro e di atti di conferimento di incarico, per le tipologie specificate nella richiesta, predisposti nel corso del 2023; dando seguito a tale richiesta, detta Direzione ha messo a disposizione del RPCT le seguenti copie di contratti e di atti di conferimento di incarico:

- n. 10 contratti individuali per la costituzione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- n. 10 contratti individuali per la costituzione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato
- n. 10 contratti di lavoro autonomo occasionale o di prestazione d'opera in regime di collaborazione coordinata e continuativa (cosiddetti co.co.co) ai sensi degli artt. 2222 e seguenti del codice civile;
- n. 10 contratti di collaborazione alle attività di ricerca (assegni di ricerca);
- n. 41 atti di conferimento di incarico di associazione, per le varie tipologie di incarico;

dall'esame delle copie di detti contratti e atti di conferimento di incarico si è riscontrata una completa attuazione delle norme oggetto del monitoraggio, secondo le indicazioni fornite al riguardo anche mediante gli schemi da utilizzare a tal fine.

In particolare, si è rilevato che:

nei contratti è espressamente indicato che con la sottoscrizione del contratto o la firma per accettazione dell'incarico conferito, gli interessati hanno dato atto dell'avvenuta consegna di copia del Codice di Comportamento del personale dell'INFN e di aver preso visione e di conoscere la "*Sottosezione anticorruzione e trasparenza*" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'INFN in vigore al momento della sottoscrizione o della firma per accettazione degli stessi, come pubblicato sul sito web istituzionale dell'Istituto alla pagina "Amministrazione Trasparente";

negli atti di conferimento di incarichi è espressamente indicato che il Codice di Comportamento è disponibile presso la sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Istituto e che con la sottoscrizione del contratto o la firma per accettazione dell'incarico conferito, gli interessati hanno dato atto di aver preso visione e di conoscere la "*Sottosezione anticorruzione e trasparenza*" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'INFN in vigore al momento della sottoscrizione o della firma per accettazione degli stessi, come pubblicato sul sito web istituzionale dell'Istituto alla pagina "Amministrazione Trasparente";

vengono espressamente riportate le disposizioni contenute nell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, in base alle quali se, nei tre anni di servizio o di svolgimento di incarico precedenti la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro costituito o dell'incarico conferito, l'interessato abbia esercitato per conto dell'INFN poteri autoritativi o negoziali, lo stesso non potrà svolgere, nei tre anni successivi a detta cessazione, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con il suo apporto decisionale, con la precisazione che sono nulli i contratti o gli incarichi di lavoro o professionali conclusi con i soggetti privati in violazione del detto divieto. Pertanto, la sottoscrizione dei suddetti contratti costituisce dichiarazione di impegno da parte del personale all'atto della cessazione del servizio.

Inoltre, per quanto riguarda il rispetto degli adempimenti in questione nelle attività negoziali nell'area degli approvvigionamenti e più nello specifico nei contratti stipulati per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, il RPCT ha provveduto - mediante la consultazione a campione della relativa documentazione, sia presso una Struttura decentrata dell'Istituto (segnatamente la Sezione di Bari) in occasione della visita periodica effettuata nel corso dell'anno in veste di Direttore del Servizio Professionale Audit Interno che presso la competente Direzione dell'Amministrazione Centrale - a verificare l'avvenuto inserimento delle clausole riguardanti l'applicazione delle norme di che trattasi; anche in questo caso l'esito dell'attività di monitoraggio può essere ritenuto più che soddisfacente in quanto ha dato riscontro, per il campione esaminato, di un completo rispetto della normativa oggetto del monitoraggio stesso.

## Rispetto dei tempi procedurali

Anche per il 2023, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, comma 28, della legge 6 novembre 2012 n. 190, si è provveduto al monitoraggio periodico, con frequenza semestrale, del rispetto dei tempi procedurali; al fine di adempiere a tale obbligo il RPCT, sulla base delle diverse tipologie di procedimenti individuati dai Responsabili delle diverse aree in occasione della generale mappatura dei procedimenti, ha trasmesso agli stessi, come già avvenuto nei precedenti anni, una tabella riassuntiva per raccogliere tutti i dati e le informazioni necessarie al monitoraggio.

Fermo restando che tra i procedimenti espletati dall'amministrazione alcuni non hanno vincoli temporali imposti dalla normativa e neanche autonomamente determinabili in quanto dipendenti da fattori particolari, come per esempio quelli relativi alle trattative inerenti la stipula delle convenzioni o gli accordi di gestione della proprietà intellettuale che sono legati alla durata delle trattative, i monitoraggi effettuati, relativamente ai dati rilevati per il primo semestre 2023, non hanno evidenziato anomalie eccetto alcuni casi puntualmente motivati.

**Art. 35 bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165** - inserito dall'art. 1, comma 46, della legge 190/2012 - concernente la *"prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici"*.

La norma stabilisce che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (*cosiddetti reati contro la pubblica amministrazione*):

non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

L'accertamento circa la non sussistenza della predetta condizione ostativa viene effettuato mediante la preventiva acquisizione di apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione da rendere a cura degli interessati.

Come per le annualità precedenti, l'attività di monitoraggio è stata effettuata, sia in maniera sistematica che a campione, su due diversi livelli di competenze con le modalità e gli esiti di seguito indicati:

- per quanto di competenza delle Strutture decentrate dell'Istituto (*verifica a campione*), l'attività si è svolta in occasione della visita ispettiva effettuata nel corso del 2023 dal RPCT, in veste di Direttore del Servizio Professionale Audit Interno, presso la Sezione di Bari dell'Istituto, mediante l'accesso e l'acquisizione della prevista documentazione (dichiarazioni sostitutive di certificazione) relativamente
- a tutto il personale assegnato agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie e alla fornitura di beni, servizi e lavori;
- ai componenti delle commissioni esaminatrici delle selezioni per l'assunzione di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato di durata non superiore a 90 giorni, nominate dal Direttore della Sezione;
- per quanto di competenza dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto - nello specifico della Direzione Amministrazione Finanza e Controllo e della Direzione Risorse Umane - l'attività si è svolta mediante la richiesta e l'acquisizione da parte del RPCT di copia della predetta dichiarazione sostitutiva di certificazione relativamente al seguente personale (verifica sistematica):
  - personale in servizio assegnato nel corso del 2023 agli *uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie*,

*agli uffici preposti all'acquisizione di lavori, servizi e forniture e agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*

- personale componente delle *Commissioni per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati*, ove la nomina sia avvenuta successivamente all'analogo monitoraggio effettuato nel corso del 2022;

inoltre, per una verifica a campione, è stata richiesta ed acquisita dal RPCT copia di alcuni provvedimenti tra quelli adottati nel corso del 2023, quali indicati nella richiesta stessa, di nomina di *commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi* (Direzione Risorse Umane, n. 37 provvedimenti) e di *commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi* (Direzione Amministrazione Finanza e Controllo – Servizio Gare e Contratti, n. 28 provvedimenti), corredati dalle succitate dichiarazioni sostitutive di certificazione da rendere da parte dai rispettivi componenti prima del conferimento dell'incarico;

sia per le verifiche effettuate in modo sistematico che per quelle effettuate a campione, per entrambi i livelli di competenza sopra indicati, si è riscontrata una completa attuazione delle norme oggetto del monitoraggio, secondo le indicazioni fornite al riguardo dal RPCT con la nota circolare in data 27 maggio 2015, prot. n. 4033.

**Misure ulteriori previste per il 2016 e il 2017 nei rispettivi PTPC 2016-2018 e 2017-2019**

Nel 2023 sono stati effettuati nuovi monitoraggi sull'attuazione delle misure specifiche previste per il 2016 e il 2017 nei rispettivi PTPC 2016-2018 e 2017-2019, quali riportate nelle tabelle che seguono;

i monitoraggi effettuati nel 2023 hanno riguardato l'attuazione delle predette ulteriori misure previste, ad esclusione delle misure 1, 3 4, 6 e 7 della prima annualità del PTPC 2016-2018 e delle misure 8 e 9 della prima annualità del PTPC 2017-2019, in quanto consistenti in attività di formazione specifica, attività delle quali si è dato conto nel precedente paragrafo 2.6.7 lettera c); i monitoraggi sono stati effettuati con modalità e procedure identiche a quelle dei precedenti analoghi monitoraggi riferiti agli anni dal 2016 al 2022, quali descritte nei rispettivi paragrafi dei PTPC dal 2017-2019 al 2023-2025;

gli esiti di tali monitoraggi hanno evidenziato anche per il 2023 la completa attuazione di tutte le predette misure ulteriori prese in considerazione dai monitoraggi stessi.

Di seguito una sintesi di detti monitoraggi effettuati e dei relativi esiti

**Misure 2016 reiterate nel 2023**

***misura 2 – obbligo di trasmettere periodicamente la lista degli affidamenti concessi***

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>processo</b>	<b>fase</b>
contratti pubblici	affidamento di lavori, servizi e forniture	aggiudicazione

la misura è finalizzata a verificare la rotazione dei fornitori e gli eventuali fenomeni di frazionamento degli ordinativi, con particolare riguardo alla fornitura di beni e servizi;

- il relativo monitoraggio è stato effettuato a campione, in occasione della visita periodica ispettiva presso la Sezione di Bari dell'Istituto, e in maniera sistematica - tramite audit dalla pagina trasparenza e appalti, avvisi e bandi - per gli affidamenti relativi all'Amministrazione Centrale;
- in esito al monitoraggio non si sono riscontrati affidamenti ripetuti per lo stesso tipo di fornitura di bene o

servizio, tali da far presupporre un frazionamento degli ordinativi e, relativamente agli affidamenti per la fornitura di beni o servizi riconducibili alla stessa tipologia, si è rilevato un buon grado di rotazione dei fornitori.

**misura 5 - flusso di comunicazione per il RPCT al fine di verificare l'osservanza degli adempimenti in materia di subappalto**

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>processo</b>	<b>fase</b>
contratti pubblici	subappalto	autorizzazione subappalto

acquisite ed esaminate le informazioni richieste per tutti gli affidamenti per i quali nel corso del 2023 risultano autorizzati subappalti, si è riscontrata l'osservanza dei relativi adempimenti previsti dalle norme vigenti in materia, con particolare riguardo a quelli di cui agli artt. 80, 83 e 105 del D. L.gs 50/2016 e s.m.i.

**misure 8, 9 - audit sui bandi di gara in relazione ai requisiti previsti**

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>processo</b>	<b>fase</b>
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura aperta	redazione e pubblicazione bandi e avvisi di gara
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura ristretta	redazione e pubblicazione bandi e avvisi di gara

secondo quanto stabilito per l'attuazione della misura, il RPCT ha provveduto ad effettuare il previsto audit mediante la consultazione della documentazione presente sulla pagina web del sito dell'Istituto dedicata agli avvisi e bandi di gara e ai relativi esiti;

l'audit è stato effettuato a campione sulle procedure i cui avvisi o bandi non sono stati oggetto del precedente analogo monitoraggio (2022), selezionando le procedure in modo da ricomprendere:

- le varie tipologie di selezione del contraente
- quante più Strutture possibili tra quelle interessate dalle procedure stesse
- l'intero arco temporale preso in considerazione;

dall'esame della documentazione consultata relativamente alle seguenti 41 procedure oggetto del monitoraggio - bandi e avvisi di gara e relativi disciplinari e capitolati - non è emersa la previsione di requisiti o clausole di partecipazione (in particolare, capacità economico-finanziarie, capacità tecniche, certificazioni di conformità, requisiti aziendali in termini di struttura organizzativa e/o di qualificazione professionale del personale, definizione dei punteggi e dei relativi criteri di attribuzione nei casi di aggiudicazione con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa) tali da far presupporre la volontà di favorire determinati soggetti o di restringere la partecipazione in modo non coerente con l'oggetto della fornitura.

**Affidamento Diretto**

<b>CIG</b>	<b>Struttura</b>	<b>data bando/avviso</b>
A026EF121B	Sez. Roma1	06/11/2023
Z3B38F493E	Sez. Roma1	04/10/2023
Z583B0BB6F	Sez. Pisa	12/05/2023
A029BB318C	Sez. Roma1	10/11/2023
ZF73D71A77	Sez. Roma1	29/11/2023
A0224B81FC	Sez. Roma1	30/10/2023
A01ABB87C6	Sez. Roma1	09/10/2023
ZB53BCE3FF	Sez. Roma1	13/09/2023

**Procedura aperta**

<b>CIG</b>	<b>Struttura</b>	<b>data bando/avviso</b>
9323057E02	Lab. Naz Frascati	25/07/2022
8130788A82	Lab. Naz Frascati	16/12/2019
98603878C2	Sez. Catania	03/07/2023
99179306BF	Sez. Cagliari	30/06/2023
98602095DF	Sez. Perugia	30/06/2023
9907638984	Sez. Pisa	30/06/2023
97598177C5	Sez. Napoli	28/06/2023
987613191E	Sez. Bari	21/06/2023
9851554F87	Lab. Naz. Legnaro	21/06/2023
9870108EC6	Lab. Naz. Sud	19/06/2023
9875183ACD	CNAF	21/06/2023
9870108EC6	Lab. Naz. Sud	19/06/2023
9823425789	Sez. Padova	16/06/2023
9567950A1C	Sez. Roma1	20/01/2023
984229351F	Sez. Napoli	16/06/2023
96657648C7	Lab. Naz. Gran Sasso	17/05/2023
9907643DA3	Sez. Pisa	28/06/2023
9742294B54	Lab. Naz Frascati	23/06/2023
991112249C	Sez. Catania	28/06/2023
9759668CCE	Sez. Napoli	10/05/2023
98217658°	Sez. Bari	07/06/2023

**Procedura ristretta**

<b>CIG</b>	<b>Struttura</b>	<b>data bando/avviso</b>
7866469F90	Lab. Naz Sud	22/05/2023

**Procedura negoziata**

<b>CIG</b>	<b>Struttura</b>	<b>data bando/avviso</b>
9176001392	Lab. Naz Frascati	20/04/2023
A01FAA26FE	Lab. Naz. Legnaro	20/10/2023
9906520EE8	Lab. Naz. Legnaro	22/06/2023
980899920C	Lab. Naz. Sud	26/05/2023
9836604E66	Sez. Roma1	26/05/2023
95677179D5	Sez. Roma3	26/01/2023
970161384F	Lab. Naz. Sud	26/07/2023
A01A4DCEAB	Lab. Naz. Gran Sasso	06/10/2023
Z2C38E3660	Lab. Naz. Gran Sasso	14/12/2022
Z0C38781C6	Lab. Naz. Gran Sasso	14/12/2022
Z1338E3A6C	Lab. Naz. Gran Sasso	14/12/2022

***misura 10 - check list di controllo sugli adempimenti propedeutici alla stipula dei contratti mediante verifiche a campione presso Strutture decentrate e Amministrazione Centrale***

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>processo</b>	<b>fase</b>
contratti pubblici	stipula di contratti d'appalto	effettuazione delle verifiche d'ufficio sul soggetto aggiudicatario

secondo quanto previsto per l'attuazione della misura, il RPCT - nell'ambito delle attività svolte in qualità di Direttore del Servizio Audit Interno dell'Istituto attraverso la visita ispettiva effettuata presso la Sezione di Bari dell'Istituto - ha proceduto, mediante verifica operata a campione sui contratti di che trattasi, visionando la relativa documentazione, al riscontro circa l'avvenuta effettuazione da parte degli uffici competenti delle verifiche previste dalle norme vigenti in materia nei confronti dei soggetti aggiudicatari di gare di appalto;

detti riscontri hanno riguardato, in particolare, con esito positivo, la presenza della documentazione comprovante la regolarità contributiva e, per i contratti con pagamenti superiori a 10.000 €, la regolarità fiscale accertata attraverso le relative richieste ad Equitalia;

inoltre, relativamente ai contratti i cui importi superano le soglie di autonomia di spesa delegata ai Direttori delle Strutture decentrate dell'Istituto e per i quali la fase di verifica dei requisiti del soggetto aggiudicatario è curata dagli uffici del Servizio Gare e Contratti dell'Amministrazione Centrale, si è provveduto ad effettuare, presso il Servizio stesso, un riscontro a campione su alcuni di detti contratti, verificando la presenza della relativa documentazione;

il riscontro è stato effettuato sulle sotto indicate n. 14 procedure di affidamento ed ha riguardato, in dettaglio, la presenza di idonea e valida documentazione relativa ai requisiti o condizioni ostative per la stipula dei rispettivi contratti prescritti all'art.80 del d.Lgs 50/2016 e s.m.i.;

Giunta Esecutiva 13076 del 17/03/2022

Giunta Esecutiva 13416 del 157/02/2022

Giunta Esecutiva 13340 del 19/12/2022

Giunta Esecutiva 13381 del 19.01.2023  
 Giunta Esecutiva 13384 del 19.01.2023  
 Giunta Esecutiva 13458 del 17.03.2023  
 Giunta Esecutiva 13496 del 13.04.2023  
 Giunta Esecutiva 13516 del 28.04.2023  
 Giunta Esecutiva 13550 del 26.05.2023  
 Giunta Esecutiva 13579 del 15.06.2023  
 Giunta Esecutiva 13565 del 26.05.2023  
 Giunta Esecutiva 13549 del 26.05.2023  
 Giunta Esecutiva 13606 del 27.06.2023  
 Giunta Esecutiva 13609 del 27.06.2023

la verifica ha avuto esito positivo, riscontrando per i procedimenti presi in considerazione la presenza di tutta la documentazione concernente il possesso dei detti requisiti e l'assenza delle cause ostative sopra richiamate.

***misura 11 - pubblicazione dei provvedimenti di adozione delle varianti in corso di esecuzione dei contratti, almeno per tutta la durata dei contratti di riferimento***

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>processo</b>	<b>fase</b>
contratti pubblici	approvazione delle varianti in corso di esecuzione dei contratti	adozione dei relativi provvedimenti

al fine di verificare il grado di completezza e di tempestività in ordine all'attuazione della misura per quanto riguarda gli adempimenti previsti, il RPCT - sulla base delle apposite comunicazioni pervenute da parte del Servizio Gare e Contratti dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture decentrate dell'Istituto circa l'adozione di provvedimenti di varianti in corso di esecuzione dei contratti - ha effettuato un monitoraggio mediante la consultazione della documentazione presente sulla pagina bandi ed esiti di gara del sito web dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto, raggiungibile anche mediante apposito link dalla pagina Amministrazione Trasparente, sezione bandi di gara e contratti;

il monitoraggio effettuato ha dato riscontro, per tutte le tipologie di contratti per i quali risultano intervenute varianti in corso di esecuzione, della regolare e tempestiva pubblicazione dei relativi provvedimenti sulla predetta pagina del sito web dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto.

***misure 12, 13, 14 - pubblicazione sulla relativa pagina del sito web dell'Istituto dei provvedimenti di nomina delle commissioni giudicatrici per le gare di affidamento di lavori servizi e forniture***

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>processo</b>	<b>fase</b>
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura aperta	nomina delle commissioni esaminatrici

contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura <i>ristretta</i>	nomina delle commissioni esaminatrici
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura <i>negoziata senza previa pubblicazione del bando</i>	nomina delle commissioni esaminatrici

questa misura di trasparenza - peraltro divenuta obbligatoria per legge ai sensi delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 50/2016 e s.m.i. - prevede la regolare e tempestiva pubblicazione dei provvedimenti di nomina delle commissioni giudicatrici per le procedure di gara di che trattasi sul sito web dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto, nella pagina bandi ed esiti di gara linkabile anche dalla stessa voce della pagina Amministrazione Trasparente dell'INFN;

il RPCT, al fine di verificare il grado di completezza e di tempestività circa l'attuazione della misura di che trattasi, ha effettuato un monitoraggio - mediante la consultazione della documentazione presente sul predetto sito web dell'Istituto - per tutte le tipologie di gare sopra indicate;

il monitoraggio ha riguardato tutte le procedure i cui bandi o avvisi sono stati pubblicati successivamente al 30 novembre 2022 (data di effettuazione del precedente monitoraggio) fino alla data di effettuazione del monitoraggio attuale (fine novembre 2023);

per tutte le procedure, tra quelle oggetto del monitoraggio, per l'espletamento delle quali si è provveduto alla nomina di una commissione giudicatrice, il relativo provvedimento - se già adottato alla data di effettuazione del monitoraggio stesso - è risultato regolarmente e tempestivamente pubblicato.

***misure 15, 16 - pubblicazione sulla pagina Amministrazione Trasparente del sito web dell'Istituto dei curricula del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato assunto per chiamata diretta***

<b><i>area di rischio obbligatoria</i></b>	<b><i>processo</i></b>	<b><i>fase</i></b>
acquisizione di personale	assunzioni a tempo indeterminato per chiamata diretta di personale Ricercatore e Tecnologo	individuazione del personale da assumere
acquisizione di personale	assunzioni a tempo determinato per chiamata diretta di personale Ricercatore, Tecnologo e Tecnico	individuazione del personale da assumere

i curricula del personale interessato sono risultati regolarmente trasmessi e quindi tempestivamente pubblicati in un apposito spazio della sezione "altri contenuti, dati ulteriori" della pagina Amministrazione Trasparente del sito web dell'Istituto, unitamente ad una tabella che, sulla base di dati comunicati dalla competente Direzione dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto, evidenzia per ogni nominativo:

- il provvedimento deliberativo che ne ha autorizzato l'assunzione;
- il profilo e livello di inquadramento e, per il personale ricercatore e tecnologo, la fascia stipendiale attribuita;

- la sede di lavoro;
- la data di inizio del contratto;
- per il personale con contratto a tempo determinato: le esigenze - in termini di attività da svolgere - che ne hanno comportato l'assunzione, la durata del contratto e il termine di scadenza dello stesso.

### Misure 2017 reiterate nel 2023

**misure 1, 2, 3, 4 e 5 - pubblicazione sulla pagina Amministrazione Trasparente (altri contenuti del sito web dell'Istituto, relativamente ai corsi e alle iniziative di formazione, delle ditte incaricate e dei relativi costi, degli incarichi di docenza e dei relativi compensi attribuiti)**

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>processo</b>	<b>fase</b>
acquisizione di personale	Corsi di Formazione Nazionali	Approvazione dei corsi, scelta eventuali ditte e docenti
acquisizione di personale	Corsi di Formazione Interstruttura	Approvazione dei corsi, scelta eventuali ditte e docenti
acquisizione di personale	Corsi di Formazione Locali	Approvazione dei corsi, scelta eventuali ditte e docenti
acquisizione di personale	Iniziative formative delle Commissioni Scientifiche Nazionali	Approvazione dei corsi, scelta eventuali ditte e docenti
acquisizione di personale	Iniziative formative della Commissione Calcolo e Reti	Approvazione dei corsi, scelta eventuali ditte e docenti

La Direzione Risorse Umane ha provveduto anche per il 2023 alla trasmissione in forma tabellare, per le iniziative di formazione realizzate nel corso dell'anno, dei dati circa la eventuale ditta, scuola o società incaricata e relativo costo e/o degli eventuali docenti incaricati e relativo compenso; i dati sono stati quindi pubblicati in un apposito spazio della sezione "altri contenuti - prevenzione della corruzione" della pagina Amministrazione Trasparente del sito web dell'Istituto.

**misura 6 - pubblicazione delle commissioni esaminatrici e dei curricula dei rispettivi componenti per le selezioni per il conferimento di incarichi ai sensi degli artt. 2222 e seguenti del codice civile, la cui nomina sia stata effettuata dai Direttori delle Strutture interessate nei casi di deleghe conferite ai Direttori stessi, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 8, del disciplinare INFN per il conferimento di tali incarichi.**

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>processo</b>	<b>fase</b>
acquisizione di personale	Selezione per il conferimento di incarichi di prestazione d'opera ai sensi degli artt. 2222 e seguenti del codice civile	Nomina della Commissione esaminatrice (scelta dei componenti)

al fine della verifica circa l'attuazione della misura, il RPCT ha provveduto a richiedere alla Direzione Risorse Umane dell'Istituto se nel corso dell'anno 2023 sono state indette selezioni per le quali siano state conferite deleghe ai Direttori delle Strutture interessate secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 8, del disciplinare INFN relativo agli incarichi di che trattasi, con il conseguente adempimento della pubblicazione delle relative Commissioni esaminatrici e dei curricula dei rispettivi componenti;

la Direzione Risorse Umane ha comunicato che nel corso dell'anno 2023 non sono state indette selezioni per le quali

siano state conferite le predette deleghe ai Direttori delle Strutture interessate;  
 per quanto precede, la relativa misura ulteriore prevista nei casi ai quali la misura stessa si riferisce non ha trovato applicazione.

**misura 7 - selezioni per il conferimento di assegni di ricerca - a) notifica del punteggio conseguito nella valutazione dei titoli, prima dell'effettuazione dell'esame colloquio; b) predeterminazione dei criteri di valutazione dell'esame colloquio.**

<i>area di rischio obbligatoria</i>	<i>processo</i>	<i>fase</i>
acquisizione di personale	Selezione per il conferimento di assegni di ricerca	Espletamento della selezione (valutazione dei titoli, esame colloquio)

- per una verifica a campione circa l'effettiva attuazione della misura, il RPCT ha provveduto a richiedere alla Direzione Risorse Umane copia dei verbali delle Commissioni esaminatrici di n. 46 procedure per il conferimento degli assegni di ricerca, individuate in modo casuale tra quelle espletate nel corso dell'anno; tuttavia, al fine di verificare altresì un'attuazione diffusa della misura di che trattasi e tenuto conto della circostanza che per ogni Struttura dell'INFN opera una sola Commissione esaminatrice, l'individuazione di dette procedure è stata effettuata in modo da ricomprendere tutte le Strutture interessate relativamente all'arco temporale preso in considerazione (24 Strutture su 27 per le 46 procedure individuate);
- dall'esame dei verbali di dette procedure si è rilevata la puntuale attuazione dell'adempimento previsto per la realizzazione della misura in parola relativamente alla lettera a) (notifica del punteggio conseguito nella valutazione dei titoli, prima dell'effettuazione dell'esame colloquio) da parte di tutte le Commissioni esaminatrici delle procedure per il conferimento di assegni di ricerca prese in considerazione;
- relativamente alla misura di cui alla lettera b) (predeterminazione dei criteri di valutazione dell'esame colloquio), la misura stessa risulta assorbita dalla disposizione normativa contenuta nell'art. 19, comma 1 del D.Lgs 33/2013 come modificato dall'art. 18, comma 1, lettera a) del D.Lgs 97/2016, il quale stabilisce che "le pubbliche amministrazioni pubblicano i bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione, nonché i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte"; dell'osservanza di tale adempimento si dà riscontro nella parte della presente Sezione dedicata alla Trasparenza.

**misure 10,11,12 - trasmissione periodica (annuale) dei provvedimenti di non aggiudicazione**

<i>area di rischio obbligatoria</i>	<i>processo</i>	<i>fase</i>
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura aperta	provvedimento di non aggiudicazione
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura ristretta	provvedimento di non aggiudicazione
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura negoziata senza bando	provvedimento di non aggiudicazione

sulla base delle comunicazioni effettuate e di quanto trasmesso al riguardo dalla competente Direzione dell'Amministrazione Centrale e dalle Strutture decentrate dell'Istituto per le procedure di selezione del contraente oggetto della misura, si sono registrate, sino alla data di effettuazione del monitoraggio, un esiguo numero di procedure, per le quali non si è provveduto alla relativa aggiudicazione;

dall'esame dei rispettivi provvedimenti adottati, con esclusione di quelli relativi a procedure per le quali la non aggiudicazione è stata determinata dalla mancanza di offerte, non si sono rilevati elementi che possano far presupporre un uso improprio dei provvedimenti stessi, quale, ad esempio, quello di non procedere all'aggiudicazione - motivato dalla inadeguatezza dei potenziali contraenti circa la fornitura da effettuare - nei casi in cui il risultato della procedura si sarebbe potuto rivelare diverso da quello atteso;

***misure 13,14,15 - trasmissione periodica (annuale) dei provvedimenti di revoca di aggiudicazione***

<b><i>area di rischio obbligatoria</i></b>	<b><i>processo</i></b>	<b><i>fase</i></b>
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura aperta	revoca di aggiudicazione definitiva
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura ristretta	revoca di aggiudicazione definitiva
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura negoziata senza bando	revoca di aggiudicazione definitiva

sulla base delle comunicazioni effettuate al riguardo dalla competente Direzione dell'Amministrazione Centrale e dalle Strutture decentrate dell'Istituto per le procedure di selezione del contraente oggetto della misura, si è registrato, sino alla data di effettuazione del monitoraggio, un limitato numero di procedure per le quali sono stati adottati provvedimenti di revoca dell'aggiudicazione;

dall'esame di detti provvedimenti di revoca non si sono rilevati elementi che possano far presupporre un uso improprio dei provvedimenti stessi; peraltro, la quantità di provvedimenti adottati nel corso del 2023 si può ragionevolmente ritenere del tutto fisiologica, soprattutto se rapportata all'elevato numero di procedimenti conclusi nello stesso periodo.

***misura 16 - affidamenti diretti a fornitore unico - pubblicazione provvedimenti di nomina delle commissioni di congruità***

<b><i>area di rischio obbligatoria</i></b>	<b><i>processo</i></b>	<b><i>fase</i></b>
contratti pubblici	affidamento diretto a fornitore unico	nomina della commissione di congruità

sulla base delle comunicazioni effettuate al riguardo dalla competente Direzione dell'Amministrazione Centrale e dalle Strutture decentrate dell'Istituto e in esito ai monitoraggi che hanno fatto seguito alle comunicazioni stesse, si dà atto che, ove adottati, sono stati notificati e risultano pubblicati sul sito web dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto - alla pagina bandi ed esiti di gara linkabile dalla pagina Amministrazione Trasparente, bandi di gara e contratti - i provvedimenti di nomina delle commissioni di congruità per gli affidamenti a fornitore unico, relativamente agli affidamenti per i quali le disposizioni contenute nell'art. 95, comma 6, del regolamento di amministrazione, finanza e contabilità dell'Istituto prevedono la possibilità di nomina di tali commissioni (affidamenti di importo superiore a € 50.000,00).

***Monitoraggi su ulteriori misure realizzate, la cui programmazione era stata rinviata ad annualità successive a quelle prese in considerazione.***

***Misure relative a processi ricompresi nel quadrante D (bassa probabilità e alto impatto) dei grafici a dispersione riportati***

**nelle pagg. 30 e seguenti del PTPC 2016-2018**

**misura D-4/2 - concorsi per l'assunzione a tempo indeterminato del personale tecnico e amministrativo - pubblicazione delle relative commissioni esaminatrici e dei curricula dei rispettivi componenti.**

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>processo</b>	<b>fase</b>
acquisizione di personale	concorsi pubblici per l'assunzione del personale tecnico e amministrativo	nomina della Commissione esaminatrice (scelta dei componenti)

Anche nel 2023 la misura risulta attuata con la prevista pubblicazione dei provvedimenti di nomina delle commissioni esaminatrici e dei curricula dei rispettivi componenti per i concorsi pubblici per l'assunzione a tempo indeterminato del personale tecnico e amministrativo sulla pagina "opportunità di lavoro" del sito web dell'INFN nella sezione relativa a detto tipo di assunzioni;

al riguardo si ritiene opportuno precisare che relativamente ai concorsi per l'assunzione a tempo indeterminato del personale ricercatore e tecnologo dell'INFN la pubblicazione dei predetti provvedimenti e curricula viene già effettuata, con le stesse modalità, a partire dal 2013, in attuazione delle indicazioni contenute in proposito nel cosiddetto "Codice Minerva".

**misura D-6/2 - selezioni pubbliche per l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato - pubblicazione delle relative commissioni esaminatrici e dei curricula dei rispettivi componenti.**

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>processo</b>	<b>fase</b>
acquisizione di personale	selezioni pubbliche per l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato	nomina della Commissione esaminatrice (scelta dei componenti)

Anche nel 2023 la misura risultata attuata con la prevista pubblicazione dei provvedimenti di nomina delle commissioni esaminatrici e dei curricula dei rispettivi componenti per le selezioni pubbliche per l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato sulla pagina "opportunità di lavoro" del sito web dell'INFN nella sezione relativa a detto tipo di assunzioni

**misura D-9 - selezioni per il conferimento di borse di studio - pubblicazione delle relative commissioni esaminatrici e dei curricula dei rispettivi componenti.**

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>processo</b>	<b>fase</b>
acquisizione di personale	selezioni per il conferimento di borse di studio	nomina della Commissione esaminatrice (scelta dei componenti)

Anche nel 2023 la misura risultata attuata con la prevista pubblicazione dei provvedimenti di nomina delle commissioni esaminatrici e dei curricula dei rispettivi componenti per le selezioni per il conferimento di borse di studio sulla pagina "opportunità di lavoro" del sito web dell'INFN nella sezione relativa a detto tipo di selezioni.

**Monitoraggio sull' idoneità delle misure attuate**

Per quanto riguarda la valutazione sull' idoneità delle misure attuate, si precisa che tale valutazione sarà effettuata nel corso dei prossimi anni sulla base dell'adozione della nuova impostazione metodologica, descritta al paragrafo 2.6.5 della presente sottosezione del Piano, che prevede l'applicazione di idonei indicatori per la valutazione dell'efficacia dei controlli e delle misure.

### 2.6.9 Attuazione della trasparenza e relativa programmazione

La trasparenza è uno strumento essenziale che concorre ad attuare i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione; promuove la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorisce forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche legato al valore democratico della funzione amministrativa.

Il ruolo di primo piano che il Legislatore ha riconosciuto alla trasparenza, è stato ulteriormente ampliato e precisato con il riconoscimento del suo contributo alla creazione di valore pubblico, operato con la pianificazione integrata ed espressamente riconosciuto nel Piano Nazionale Anticorruzione 2023 -2025. Essa è elemento fondamentale nella programmazione degli obiettivi e nella definizione dei flussi procedurali.

Le disposizioni in materia di trasparenza amministrativa assumono rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione, ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Con successive modifiche normative, accompagnate da atti di regolazione di autorità quali l'ANAC o pronunce della magistratura, è stato realizzato un ampliamento dei confini della trasparenza finalizzato a fornire indicazioni ai soggetti tenuti ad osservarne la disciplina, affinché l'attuazione degli obblighi di pubblicazione non fosse realizzata in una logica di mero adempimento quanto di effettività e piena conoscibilità dell'azione amministrativa.

Lo stesso D.Lgs. 33/2013 all'art. 10, comma 3, riconosce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza deve costituire un obiettivo strategico di ogni Amministrazione, da tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

La sezione del PIAO riguardante la trasparenza può essere considerata come un "atto organizzativo" fondamentale per i flussi informativi necessari a garantire, all'interno dell'Ente, l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Tale obiettivo deve essere perseguito anche attraverso il rispetto dei criteri di qualità delle informazioni da pubblicare, espressamente indicati dal legislatore all'art. 6 del D.Lgs. 33/2013, ovvero: l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la conformità ai documenti originali, l'indicazione della provenienza e la riutilizzabilità.

La norma cardine di riferimento è il D.Lgs 33/2013 come modificato dal D.Lgs 97/2016 alla quale si sono affiancate nel tempo gli aggiornamenti e i seguenti provvedimenti emanati dall'ANAC:

"Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013" di cui alla delibera n. 1309 del 28/12/2016;

"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel citato D.Lgs 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2013" di cui alla delibera n. 1310 del 28/12/2016;

"Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del D. Lgs. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali " come modificato dall'art. 13 del D.Lgs 97/2016" di cui alla determinazione n. 241 del 08/03/2017;

"Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14 co. 1-bis e 1-ter del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019" di cui alla delibera n. 586 del 26 giugno 2019;

PNA 2022 Allegato n. 9 "Elenco degli obblighi di pubblicazione sulla pagina Amministrazione Trasparente - sottosezione primo livello - Bandi di gara e contratti (sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1 alla delibera ANAC 1310/2016 e dell'allegato 1 alla delibera Anac 1134/2017).

La presente sottosezione, dedicata alla Trasparenza, aggiorna i contenuti della Sezione seconda dedicata all'anticorruzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e si propone di dare evidenza di tutte le attività volte ad aggiornare i contenuti della pagina istituzionale "Amministrazione Trasparente" realizzate nel corso dell'anno 2023 e di illustrare tutte le attività in materia di trasparenza implementate nell'anno.

### **ATTIVITA' SVOLTE PER L'ATTUAZIONE DEI CONTENUTI DELLA SEZIONE TRASPARENZA PROGRAMMATI PER L'ANNO 2023 E PROGRAMMAZIONE PER L'ANNO 2024**

Le attività svolte nell'anno 2023 hanno continuato a riguardare il costante aggiornamento e l'implementazione delle diverse sezioni e sottosezioni della pagina istituzionale "Amministrazione Trasparente", nel loro espletamento si è, altresì, tenuto conto delle osservazioni che l'Organismo Indipendente di Valutazione ha formulato in sede di compilazione della Griglia di rilevazione e di attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2023.

Dal 2022 è in uso un software gestionale specifico che assicura elevati standard di sicurezza nonché una certa immediatezza e praticità d'uso nell'inserimento delle informazioni. La società fornitrice del servizio garantisce al tempo stesso un servizio di formazione, addestramento e supporto, mediante la messa a disposizione di un Help Desk specializzato in materia.

Tale scelta ha fornito occasione per iniziare nel 2022 la verifica dei documenti, dati ed informazioni contenute nel sistema, verifica che è continuata nel 2023 con la rimozione delle informazioni in relazione alle quali è venuto meno l'obbligo di pubblicazione per decorso del termine di ostensione.

E' inoltre continuata l'attività di revisione dei dati nell'ottica di attuazione del principio di minimizzazione delle informazioni in applicazione del Regolamento Europeo UE 2016/679 del 27 aprile 2016.

Il tema del rapporto tra Trasparenza e Privacy è di grande attualità considerato l'impatto che il GDPR (General Data Protection Regulation) ha avuto sia sul Codice della Privacy nazionale, determinando le conseguenti modifiche introdotte con D.Lgs. n. 101/2018, sia sul complesso degli obblighi di pubblicazione, in considerazione altresì dei numerosi interventi da parte dell'Autorità Garante in merito.

Il RPCT, per quanto di competenza, ha già affrontato tale complesso rapporto, con la circolare prot. AOO\_SAI\_2022\_000019 del 30/06/2022 ed ha provveduto, anche nel corso dell'anno 2023, a ribadire l'importanza di assicurare il rispetto degli obblighi previsti dalla citata normativa con la circolare prot. AOO\_SAI\_2022\_000017 del 13/09/2023.

In attuazione di detta circolare si è provveduto a perfezionare l'oscuramento dei dati sensibili presenti nei curricula del personale assunto pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti - Dati ulteriori, con riferimento alle assunzioni per chiamata diretta (personale ricercatore, tecnologo e tecnico).

L'elencazione, all'interno della Sezione dedicata alla Trasparenza, delle attività realizzate prende spunto dalle specifiche categorie di dati individuate dalla Delibera Anac n. 203 del 17 maggio 2023, in relazione alle quali gli OIV o gli organismi con funzioni analoghe nelle amministrazioni sono tenuti ad attestare la pubblicazione.

Ad esse si aggiungono le attività di maggior rilievo, implementate nel corso dell'anno, che verranno descritte seguendo l'ordine con il quale sono elencate le sezioni nella pagina istituzionale "Amministrazione trasparente".

### **Disposizioni generali – Atti Generali**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 del D.Lgs. 33/2013, la sezione viene aggiornata con gli atti programmatici, le direttive, le circolari e ogni atto che dispone organizzazione, obiettivi, funzioni e procedimenti.

Nel 2022 a seguito dell'introduzione del nuovo tool si è proceduto attraverso il caricamento manuale e singolo delle circolari e delle delibere rilevanti secondo il citato art. 12.

Nel 2023 per la pubblicazione di tali dati è stata ripristinata la funzionalità della pagina web già utilizzata in passato, nella quale confluiscono attraverso una casella di selezione le delibere e le circolari per le quali si rende necessaria la pubblicazione, attraverso un collegamento ipertestuale sulla pagina "Amministrazione Trasparente".

### **Organizzazione – Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione e di governo**

Il decreto 33/2013, al co. 2 dell'art. 14, prevede per i soggetti titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo e per i titolari di incarichi dirigenziali, cessati dalla carica o dall'incarico, la pubblicazione per una sola volta, entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico, della dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione e di copia della dichiarazione annuale dei redditi.

Tale prescrizione normativa è stata adempiuta nel rispetto delle indicazioni contenute nella determinazione n. 241 dell'8 marzo 2017 "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del D.Lgs. 33/2013 Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali come modificato dall'art. 13 del D.Lgs. 97/2013".

Per quanto riguarda l'anno 2023 si sta completando il popolamento dei dati riconducibili a tale sottosezione attraverso l'inserimento di tutte le informazioni indicate nel Decreto 33/2013 nelle modalità previste dalla normativa.

### **Personale – Titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali**

Relativamente alle informazioni oggetto di pubblicazione relative a questa sezione della pagina Amministrazione Trasparente è da ricordare che l'Istituto ha temporaneamente sospeso la pubblicazione di tali dati per i dirigenti, in ottemperanza alla sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019 con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art.14, comma 1 bis, del D.Lgs.33/2013 nella parte in cui prevede che le pubbliche amministrazioni pubblichino i dati di cui all'art.14, comma 1, lettera f) dello stesso articolo, anche per tutti i titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione, anziché solo per i titolari di incarichi dirigenziali previsti dall'art. 19 commi 3 e 4 del D.Lgs.165/2001.

È stata quindi demandata ad un regolamento da adottare entro il termine del 31 dicembre 2020, (prorogato al 30 aprile 2021 dall'art. 1, co. 16 del D.L. 183 del 2020), sentito il Garante della Privacy, l'individuazione dei dati che le amministrazioni devono pubblicare con riguardo ai titolari di incarichi dirigenziali, comunque denominati, nel rispetto dei seguenti criteri: *a) graduazione degli obblighi di pubblicazione dei dati di cui al comma 1, lettere a), b), c), ed e), dell'articolo 14, comma 1, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in relazione al rilievo esterno dell'incarico svolto, al livello di potere gestionale e decisionale esercitato correlato all'esercizio della funzione dirigenziale; b) previsione che i dati di cui*

*all'articolo 14, comma 1, lettera f), del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, siano oggetto esclusivamente di comunicazione all'amministrazione di appartenenza; c) individuazione dei dirigenti dell'amministrazione dell'interno, degli affari esteri e della cooperazione internazionale, delle forze di polizia, delle forze armate e dell'amministrazione penitenziaria per i quali non sono pubblicati i dati di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in ragione del pregiudizio alla sicurezza nazionale interna ed esterna e all'ordine e sicurezza pubblica, nonché in rapporto ai compiti svolti per la tutela delle istituzioni democratiche e di difesa dell'ordine e della sicurezza interna ed esterna'.*

È da precisare che l'Istituto, nel tempo, si è sempre adeguato alle diverse prescrizioni normative, adottando gli adempimenti conseguenti.

Allo stato attuale, l'Istituto prende atto delle disposizioni dettate dall'art. 1 comma 7 del D.L. 162/2019 e resta in attesa dell'emanazione del regolamento che dovrà individuare *"i dati di cui al comma 1 dell'articolo 14 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che le pubbliche amministrazioni e i soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del medesimo decreto legislativo devono pubblicare con riferimento ai titolari amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, comunque denominati, ivi comprese le posizioni organizzative ad essi equiparate"* il quale, ai sensi delle modifiche apportate in sede di conversione (L. 28 febbraio 2020, n. 8), avrebbe dovuto essere adottato entro la data del 30 aprile 2021.

### **Enti Controllati**

Il D.Lgs. 175/2016 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica) ha reso applicabile a tali soggetti giuridici la normativa in tema di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con distinte modalità applicative, individuate secondo le diverse tipologie di Società ed Enti.

Alle amministrazioni pubbliche partecipanti o controllanti spetta invece il compito di promozione e vigilanza sull'adozione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nelle *"Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"*, approvate con delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017.

A tal proposito, il RPCT nel corso degli anni 2021 e 2022 ha provveduto a richiamare l'attenzione sulla verifica da parte di tali Società ed Enti della normativa di riferimento loro applicabile in relazione anche ai chiarimenti contenuti nella predetta delibera ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017.

Inoltre, per tali soggetti anche per l'esercizio 2023 si sono adempiuti gli obblighi di pubblicazione prescritti dall'art. 22 del D.Lgs. 33/2013.

### **Bandi di gara e contratti**

Una cospicua normativa di settore ha dettato, nel tempo, particolareggiate indicazioni riguardanti la pubblicazione di dati, documenti e informazioni relativi ai bandi di gara e ai contratti (D.Lgs 33/2013, L. 190/2012, D.Lgs. 50/2016 e D.Lgs. 36/2023, delibere ANAC).

La pubblicazione di tutte le informazioni, dati e documenti richiesti è stata soddisfatta, nella pagina Amministrazione Trasparente dell'Istituto, attraverso la realizzazione di alcuni collegamenti ipertestuali, con la sezione corrispondente "Bandi di gara e contratti" degli applicativi creati dalla *Direzione Sistemi Informativi* per la gestione delle complesse procedure.

Tale modalità di collegamento consente al servizio Gare e Contratti dell'Amministrazione Centrale e ai competenti uffici presso le strutture territorialmente decentrate dell'Istituto di inserire tempestivamente e quindi provvedere alla pubblicazione di tutte le informazioni relative alle diverse procedure di affidamenti dei contratti pubblici di forniture, servizi e lavori.

L'ANAC, in considerazione delle molteplici discipline derogatorie intervenute negli ultimi anni in materia di appalti, emanate a seguito della pandemia da Covid-19 e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in sede di elaborazione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) per l'anno 2022 ha ritenuto necessario rivedere gli adempimenti di pubblicità gravanti sulle Amministrazioni in materia di contratti pubblici.

Tale opera di revisione ha prodotto l'allegato n. 9 al PNA 2022 approvato dall'ANAC in data 17 gennaio 2023, il quale contiene il nuovo elenco di documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione in materia di appalti pubblici, che costituisce la sezione "Bandi di gara e contratti" dell'albero della trasparenza amministrativa e definisce le modalità e i tempi di pubblicazione ed aggiornamento delle informazioni in relazione alle fasi di programmazione, di aggiudicazione e di esecuzione del contratto pubblico.

In considerazione delle rilevanti modifiche intervenute il RPCT ha provveduto, attraverso la circolare prot. AOO\_SAI-2023-0000015 del 1° giugno 2023, ad invitare il Direttore della Struttura interessata al rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza attraverso l'adeguamento dei contenuti, delle modalità e dei tempi di pubblicazione dei dati e delle informazioni relative ai contratti pubblici, secondo le previsioni contenute nell'allegato n. 9 al PNA 2022.

Con tale circolare il RPCT ha raccomandato, altresì, allo stesso Direttore di voler fornire alle strutture decentrate dell'Istituto le indicazioni necessarie per consentire alle stesse di rispettare i nuovi obblighi di pubblicazione.

In occasione dell'attestazione dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione di competenza dell'OIV, lo stesso ha potuto verificare il tempestivo adeguamento agli obblighi di pubblicazione relativi alla fase esecutiva per ciascuna procedura.

Il RPCT ha, altresì sollecitato, attraverso ripetuti incontri con i responsabili degli uffici e con successive mail, l'adeguamento alla pubblicazione per i contratti stipulati su fondi PNRR E PNC della seguente documentazione:

certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e la relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte e consegnati alla S.A. entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti) (Art. 47, co. 3-bis e co. 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016);

copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile prodotto al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta da parte degli operatori economici tenuti, ai sensi dell'art. 46, del d.lgs. n. 198/2006, alla sua redazione (operatori che occupano oltre 50 dipendenti) (Art. 47, c.2, 3,9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016);

relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla S.A. dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti (Art. 47, c.2, 3, 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016);

### **Atti di concessione**

L'art 26 del D.Lgs. 33/2013 stabilisce, al c. 1, l'obbligo di pubblicare gli atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni stesse devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati. Al c. 2 lo stesso articolo prevede, altresì, la pubblicazione degli atti di concessione delle sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese, e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e di importo superiore a mille euro.

Nel 2021, a seguito della delibera ANAC n. 468/2021 che ha fornito nuove indicazioni di carattere generale sull'applicazione della disciplina della trasparenza agli atti di concessione di benefici economici, comunque denominati, è stata emanata dal RPCT una circolare avente ad oggetto la ricognizione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati soggetti ad obbligo di pubblicazione ex artt. 26 e 27 D.Lgs. n. 33/2013.

Tale attività è stata implementata al fine di uniformare le modalità di attribuzione di vantaggi economici applicate nelle diverse strutture dell'Istituto in attesa dell'emanazione di un Disciplinare per la concessione di contributi economici, che è stato adottato con delibera del Consiglio Direttivo n. 16135 del 22 dicembre 2021 ed entrato in vigore nel 2022.

Con tale disciplinare l'Istituto ha inteso regolamentare i criteri e le modalità, ai sensi dell'art. 12 della L. 241 del 7 agosto 1990, n. 241, che si dovranno applicare nella concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e nell'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Tale ultimo disciplinare, unitamente al Disciplinare approvato con deliberazione N. 15780 del 29 gennaio 2021 e riguardante la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale dell'INFN, completa la regolamentazione dell'intera materia degli atti di concessione.

Per quanto riguarda tale sezione della pagina Amministrazione Trasparente, anche per il 2023 si è provveduto ad aggiornare la pubblicazione dei dati con riferimento ai criteri previsti dalla norma.

### **Accesso civico a dati e documenti**

Ad oggi, risulta puntualmente pubblicata nella sottosezione corrispondente della pagina "Amministrazione Trasparente", la modulistica per le richieste di accesso civico semplice e di accesso civico generalizzato, nella quale sono contenuti anche i riferimenti agli uffici ai quali rivolgersi per le informazioni. In modo altrettanto puntuale è pubblicato e viene aggiornato il "registro degli accessi".

Anche per l'anno 2023 si è provveduto all'aggiornamento del registro degli accessi nel pieno rispetto delle tempistiche previste dalla normativa, come riscontrato in sede di verifica annuale da parte dell'OIV in applicazione della delibera n. 203 del 17 maggio 2023.

Si evidenzia che al fine di garantire la piena operatività del diritto di accesso civico nelle sue diverse tipologie, l'Istituto ha adottato un "**Disciplinare sul diritto di accesso civico semplice e accesso civico generalizzato**" nel quale vengono definite le soluzioni organizzative e le norme procedurali per l'esercizio di tale diritto relativamente ai dati, alle informazioni e ai documenti detenuti dall'INFN, per quanto non già disciplinato dalle disposizioni normative vigenti in materia.

### **Altri contenuti - Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati**

Le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare, entro il 31 marzo di ogni anno, nel proprio sito web, gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione, in cui identificano le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro, così come stabilito dal D.L. n. 179/2012, articolo 9, comma 7. e ribadito dalle linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) il 13 febbraio 2020.

Al fine di supportare le Pubbliche Amministrazioni nell'attività di definizione e pubblicazione degli obiettivi annuali di accessibilità, sul sito dell'Agenzia è stata resa disponibile un'apposita applicazione on-line che permette alle Pubbliche Amministrazioni di redigere e pubblicare i propri obiettivi annuali di accessibilità attraverso i seguenti passaggi:

registrazione al sito;  
compilazione degli Obiettivi di accessibilità;  
generazione del link degli Obiettivi (da pubblicare sul sito dell'amministrazione come previsto dalla delibera ANAC 50/2013).

L'Istituto sulla scorta di quanto stabilito dall'art. 17 co. 1-sexies del D.L. 82/2005 - Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), ha provveduto a nominare, con disposizione presidenziale n. 26218 del 04/12/2023, il Responsabile per la transizione digitale (RTD) dell'INFN, individuandolo nel direttore della Direzione Sistemi informativi.

Gli obiettivi di accessibilità per l'anno 2023 sono stati definiti dal precedente RTD (Responsabile per la Transizione Digitale) e sono stati successivamente pubblicati nell'apposita sezione della pagina "Amministrazione Trasparente" denominata: "Altri contenuti - Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati / Obiettivi di accessibilità" tramite collegamento ipertestuale all'applicazione appositamente creata da AGID sul proprio sito web.

### **Altri contenuti - Dati ulteriori / Dati ulteriori**

Con delibera n. 747 del 10 novembre 2021, l'ANAC ha provveduto a fornire indicazioni di carattere generale sulla pubblicazione, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, dei dati relativi alle autovetture di servizio delle pubbliche amministrazioni e sull'introduzione di misure specifiche di prevenzione della corruzione.

L'inserimento di tali informazioni all'interno della sezione "dati ulteriori" è finalizzato a rendere applicabile l'art. 4 del DPCM 25 settembre 2014, "Determinazione del numero massimo e delle modalità di utilizzo delle autovetture di servizio con autista adibite al trasporto di persone", il quale ha previsto per le pubbliche amministrazioni, nonché per le regioni e gli enti locali, la pubblicazione sui propri siti istituzionali, con le modalità di cui al D.Lgs. 33/2013, e la comunicazione in via telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), del numero, dell'elenco e delle specifiche delle autovetture di servizio utilizzate dalle amministrazioni

Anche per l'anno 2023, in applicazione delle indicazioni fornite con la suddetta delibera, sono stati pubblicati sulla pagina "Amministrazione Trasparente" "Altri contenuti" i dati sulle autovetture di servizio e relativo utilizzo da parte dei soggetti legittimati (numero, elenco e specifiche) ex art. 7-bis, co. 3, D.Lgs. 33/2013.

### **Verifica generale dei contenuti pubblicati sulla pagina "Amministrazione Trasparente"**

Nell'anno 2022, l'utilizzo di un nuovo tool di gestione dei dati e delle informazioni soggette ad obbligo di pubblicazione, ha costituito una novità importante che ha consentito un miglioramento della qualità delle informazioni e un'opportunità di revisione della mole di dati e di documenti inseriti nella pagina "Amministrazione Trasparente" dell'INFN.

Il lavoro effettuato ha consentito una serie di approfondimenti sulle singole sezioni del sito ed ha imposto delle riflessioni sulle procedure di trasmissione dei dati e sulle possibilità di un cambiamento volto al miglioramento delle stesse.

Anche nel corso del 2023 si è proseguito ad approfondire altri aspetti e contenuti delle sezioni del nuovo tool al fine di verificare l'opportunità di utilizzare nuove procedure per la raccolta, gestione e pubblicazione dei dati.

Ci si attende che i risultati di tale rilevante novità verranno ad evidenziarsi nel tempo, mediante una conoscenza sempre più approfondita delle funzionalità dell'applicativo gestionale e delle potenzialità ad esso connesse.

### **MISURE PROGRAMMATE PER L'ANNO 2024**

Nel 2024 le attività dedicate alla Trasparenza continueranno ad essere concentrate sul Perfezionamento delle procedure per il corretto utilizzo del nuovo applicativo adottato, sulla verifica della corretta conservazione dei dati

sinora pubblicati e sul monitoraggio, con particolare attenzione al rispetto del principio di riservatezza e minimizzazione dei dati oggetto di pubblicazione.

Si valuterà l'opportunità di estendere l'accesso alla piattaforma per il caricamento dei dati ad altri soggetti detentori dei dati, documenti e informazioni oggetto dell'obbligo di pubblicazione.

Come già accennato nel paragrafo *Altri contenuti - Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati*, entro il 31 marzo 2024 si provvederà a pubblicare gli Obiettivi di accessibilità per l'anno 2024, attraverso l'utilizzo della piattaforma messa a disposizione da AgID.

## **RUOLI E SOGGETTI**

I soggetti coinvolti nella corretta attuazione della normativa sulla trasparenza sono:

il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che si occupa della raccolta dei dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione e sollecita la trasmissione dei dati da pubblicare;

il Referente per la Trasparenza, che si occupa, affiancando la figura del RPCT, del ricevimento, della riclassificazione e pubblicazione dei dati e dell'aggiornamento degli stessi per quanto di propria competenza e svolge attività di monitoraggio periodico sulla completezza e sulla regolarità delle pubblicazioni;

il Responsabile della trasmissione (Direttore della Direzione o Servizio Professionale o in generale qualsiasi soggetto che detiene i dati da pubblicare) ha il compito di trasmettere i dati tempestivamente al RPCT o al Referente per la Trasparenza.

## **ELENCO DELLE PUBBLICAZIONI**

Di seguito sono elencate le categorie di informazioni pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" presente nella home page del sito istituzionale con indicazione dei responsabili della trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati. Si tratta degli stessi soggetti che detengono i dati, ciascuno per il proprio settore e ne provvedono all'elaborazione.

Responsabili della pubblicazione dei dati sono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ed il Referente per la Trasparenza dell'INFN.

L'attività di pubblicazione viene effettuata, per la quasi totalità dei dati, dal Referente per la Trasparenza dell'INFN; laddove la pubblicazione viene curata dal soggetto responsabile della trasmissione, ne viene data evidenza nella tabella che segue.

Non sono pubblicati dati, documenti e informazioni riguardanti alcune sezioni della pagina Amministrazione Trasparente (Controlli sulle imprese, Servizi erogati, Pianificazione e governo del territorio, Informazioni ambientali, Strutture sanitarie private accreditate, Interventi straordinari di emergenza) in quanto non pertinenti in ragione della specificità dell'Istituto che fa parte delle amministrazioni del comparto della "ricerca". In tali casi nella pagina è stata pubblicata la dichiarazione giustificativa dell'assenza dei dati.

**RESPONSABILI della TRASMISSIONE dei DATI e dello STATO di ATTUAZIONE della PAGINA AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE**

DISPOSIZIONI GENERALI	RIFERIMENTO AL D.LGS 33/2013	RESPONSABILI DELLA ACQUISIZIONE E TRASMISSIONE DEI DATI	STATO DI ATTUAZIONE
Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 10, c. 8 lett. a)	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Pubblicato
Atti Generali (Statuto e regolamenti, atti amministrativi generali, documenti di programmazione strategica gestionale)	Art. 12, c. 1	Direttore Generale/Direttori e Responsabili delle Direzioni e dei Servizi Professionali	Pubblicato
Codici disciplinari e codice di comportamento	Art. 12, c. 1	Direttore Servizio Legale e Contenzioso	Pubblicato
Organizzazione			
Organizzazione della pubblica amministrazione	Art. 13, c. 1 lett. a	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Pubblicato
Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione e di governo (Presidente, Giunta Esecutiva, Consiglio Direttivo, Direttori della Strutture)	Art. 14 c. 1,	Soggetti destinatari degli obblighi Direzione Risorse Umane	Pubblicato
Sanzioni per mancata comunicazioni dei dati	Art. 47	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Pubblicato
Articolazioni degli uffici (Schema Organizzazione; Ubicazione Strutture, Link istituzionale con suddivisione degli Uffici, Link su organizzazione)	Art. 13, c. 1, lett. b), c)	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza/Referente per la Trasparenza	Pubblicato
Telefono e posta elettronica (Posta elettronica istituzionale e delle Strutture, Rubrica telefonica)	Art. 13, c. 1, lett. d	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza/Referente per la Trasparenza	Pubblicato
Consulenti e collaboratori			
Consulenti e collaboratori	Art. 15, c. 1, 2	Direzione Risorse Umane (anche pubblicazione)	Pubblicato

Personale			
Titolari di incarichi amministrativi di vertice	Art. 14	Direzione Risorse Umane	Pubblicato
Titolari di incarichi dirigenziali	Art. 14	Direzione Risorse Umane	Pubblicato
Dirigenti di Ricerca e Dirigenti Tecnologi (Retribuzioni)	Art. 14	Direzione Risorse Umane	Pubblicato
Dotazione organica (Personale a tempo indeterminato e relativi costi)	Art. 16, c. 1,	Direzione Risorse Umane	Pubblicato
Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, 2	Direzione Risorse Umane	Pubblicato
Tassi di assenza	Art. 16, c. 3	Direzione Risorse Umane	Pubblicato
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Art. 18, c. 1	Direzione Risorse Umane	Pubblicato
Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1	Direzione Risorse Umane	Pubblicato
Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2	Direzione Risorse Umane	Pubblicato
OIV	Art. 10, c. 8, lett. c	OIV/ Struttura Tecnica Permanente	Pubblicato
Bandi di concorso			
Bandi di Concorso (Borse di studio, Assegni di ricerca; Assunzioni, Giudizi di idoneità, Procedure selettive riservate)	Art. 19	Direzione Risorse Umane Direzione Risorse Umane (anche pubblicazione)	Pubblicato
Performance			
Sistema di misurazione e valutazione della Performance		Direzione Generale	Pubblicato
Piano della performance	Art. 10, c. 8, lett. b	Direzione Generale	Pubblicato
Relazione sulla Performance	Art. 10, c. 8, lett. b	Direzione Generale	Pubblicato

Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1	Direzione Risorse Umane	Pubblicato
Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2	Direzione Risorse Umane	Pubblicato
Enti controllati			
Società partecipate	Art. 22	Servizio Supporto Giuridico/Società tenute a fornire i dati	Pubblicato
Enti di diritto privato controllati	Art. 22	Servizio Supporto Giuridico/Enti tenuti a fornire i dati	Pubblicato
Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza/Referente per la Trasparenza	Pubblicato
Attività e procedimenti			
Tipologie di procedimento	Art. 35, c. 1,	Direzioni e Servizi Professionali dell'Amministrazione Centrale	Pubblicato
Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 1 lett. d)	Direzioni e Servizi Professionali dell'Amministrazione Centrale	In fase di implementazione
Provvedimenti			
Provvedimenti organi indirizzo-politico	Art. 23 c. 1	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	In fase di implementazione
		Servizio Supporto Giuridico	Pubblicato
		Direzione Servizi alla Ricerca	Pubblicato
Provvedimenti dirigenti	Art. 23 c. 1	Direttori Strutture	Pubblicato
Bandi di gara e contratti			
Bandi di gara e contratti	Art. 37, c. 1, 2	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo (anche pubblicazione)	Pubblicato
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici			
Criteri e modalità (disciplinare sussidi erogati in favore dei dipendenti, disciplinare borse di studio concesse in favore dei figli dei	Art. 26, c. 1	Direzione Risorse Umane	Pubblicato

dipendenti, disciplinare contributi ai dipendenti con figli in età prescolare			
Atti di concessione (sussidi erogati in favore dei dipendenti INFN; borse di studio concesse in favore dei figli dei dipendenti, contributi ai dipendenti con figli in età prescolare	Art. 26, c. 2 Art. 27	Direzione Risorse Umane	Pubblicato
Bilanci			
Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Pubblicato
Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Pubblicato
Beni immobili e gestione patrimonio		Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	
Patrimonio immobiliare	Art. 30	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Pubblicato
Canoni di locazione o affitto	Art. 30	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Pubblicato
Controlli e rilievi sull'amministrazione			
OIV (atti degli organismi indipendenti di valutazione quali "validazione della relazione sulla performance e relazione sul funzionamento complessivo del Sistema"	Art. 31	OIV/Struttura Tecnica Permanente	Pubblicato
Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Art. 31	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Pubblicato
Rilievi Corte dei Conti	Art. 31, c. 1	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Pubblicato
Pagamenti dell'Amministrazione		Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	
Dati sui pagamenti	Art. 4-bis c. 1-bis	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Pubblicato
Indicatore di tempestività dei pagamenti e ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Art. 33	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Pubblicato
IBAN e pagamenti informatici	Art. 36	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Pubblicato
Opere pubbliche			

Opere pubbliche	Art. 38	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo (anche pubblicazione)	Pubblicato
Altri contenuti			
Corruzione (Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, nomina del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza recante i risultati dell'attività svolta, atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 39/2013, misure ulteriori)		Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Pubblicato
Accesso civico	Art. 5, 5-bis	Uffici che detengono i dati/Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Pubblicato
Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati		Responsabile della Transizione Digitale	Pubblicato In fase di implementazione la sola sezione relativa agli obiettivi di accessibilità

## QUALITÀ DELLE PUBBLICAZIONI

È opportuno ricordare come tutti i dati creati o trattati da una pubblica amministrazione devono essere integri, e cioè pubblicati in modalità tali da garantire che il documento venga conservato senza manipolazioni o contraffazioni; devono inoltre essere aggiornati e completi, di semplice consultazione, devono indicare la provenienza ed essere riutilizzabili.

Permangono anche in questa programmazione gli obiettivi già individuati e per la maggior parte realizzati ai fini di un corretto adempimento degli obblighi imposti dalla normativa vigente, e che si sono tradotti in vere e proprie modalità operative:

saranno utilizzate le modalità standard relative alla generazione e trasmissione dei dati, nella definizione delle quali erano già state individuate le responsabilità dei diversi uffici coinvolti e le tempistiche da rispettare in modo da assicurare nel tempo l'aggiornamento e la qualità dei dati pubblicati;

sarà rafforzato il ruolo di supporto dei sistemi informativi ai fini dell'accesso e dell'eventuale elaborazione delle informazioni provenienti dalle banche dati centralizzate relative al personale e alla contabilità;

sarà curato sempre con maggiore attenzione l'utilizzo del formato tabellare per la pubblicazione dei dati e delle informazioni, ove richiesto esplicitamente dalla normativa;

sarà privilegiato, nella pubblicazione dei dati, l'utilizzo del formato "di tipo aperto", e cioè *"un formato di dati reso pubblico, documentato esaustivamente e neutro rispetto agli strumenti tecnologici necessari per la fruizione dei dati stessi"* così come richiesto dall'art. 52 del D.Lgs 82/2005 e s.m.i. - Codice dell'Amministrazione Digitale;

sarà rispettata, nella pubblicazione di documenti, l'osservanza dei principi normativi contenuti nel "Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27.4.2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE", comunemente definito General Data Protection Regulation (GDPR), che contiene i riferimenti ai Consideranda e aggiornato alle rettifiche pubblicate sulla GU dell'UE 127 del 23/5/18.

In merito alla compatibilità della nuova disciplina introdotta dal GDPR e dal D.Lgs. 101/2018 con gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013, l'ANAC ha chiarito che *"l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati"* (Aggiornamento 2018 al PNA).

L'ANAC ha precisato, inoltre, che *"Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione"*.

## MONITORAGGIO INTERNO

Il monitoraggio interno sull'attuazione di quanto programmato nella Sezione Trasparenza sarà compito del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Per lo svolgimento delle sue funzioni, data la complessità e la quantità dei processi da seguire, il Responsabile si avvarrà, oltre che dei suoi diretti collaboratori, anche della collaborazione dei direttori delle diverse Direzioni e Servizi Professionali, nonché della Struttura tecnica a supporto dell'Organismo Interno di Valutazione (OIV) dell'istituto che ricopre anche l'incarico di Referente per la Trasparenza.

Sono da evidenziare le ulteriori azioni di monitoraggio:

redazione della griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione (prevista dall'art. 14, co. 4, lett. g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che sarà poi oggetto di attestazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'INFN;

verifica sull'intero complesso di azioni in materia di trasparenza e integrità e sul completo rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa sull'anticorruzione nel suo complesso;

monitoraggio semestrale dell'aggiornamento dei dati pubblicati con redazione di un apposito verbale; successivo invio di note di sollecito;

verifica bimestrale della ricezione dei dati e conseguente implementazione dei contenuti della sezione "Amministrazione Trasparente".



## 3 Organizzazione e capitale umano

### 3.1 La Struttura Organizzativa

Per mantenere negli anni una struttura organizzativa fortemente competitiva a livello internazionale, l'INFN opera su base diffusa in tutto il territorio nazionale servendosi dei quattro grandi Laboratori Nazionali, delle Sezioni e dei Centri Nazionali. All'interno delle singole Strutture possono essere istituite Aree, Direzioni, Divisioni, Unità Funzionali, Servizi, Reparti e Uffici, così come previsto dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento.

Sono organi dell'Istituto:

il Presidente, che ne ha la rappresentanza legale, ne assicura l'unitarietà dell'indirizzo scientifico e gestionale e rappresenta l'Istituto stesso nelle relazioni interne e nei rapporti a rilevanza esterna;

il Consiglio Direttivo, principale organo decisionale e di governo, che esercita le funzioni di indirizzo sulla base delle indicazioni generali determinate nei piani pluriennali e opera le scelte di programmazione scientifica avvalendosi dei pareri delle Commissioni Scientifiche Nazionali e del Consiglio Tecnico Scientifico;

la Giunta Esecutiva, che assicura il coordinamento nazionale della gestione dei mezzi strumentali, finanziari e di personale dell'Istituto;

il Collegio dei Revisori dei Conti, che provvede al controllo dell'attività amministrativa e contabile.

Il Consiglio Direttivo, come da art. 12 dello Statuto, è composto dal Presidente, dai componenti della Giunta Esecutiva, dai Direttori delle Sezioni e dei Laboratori Nazionali, da due rappresentanti del MUR e da uno del Ministero dello Sviluppo Economico, nonché da un rappresentante eletto dal personale ricercatore e tecnologo e da un rappresentante eletto dal personale tecnico e amministrativo dell'Istituto.

Tra le prerogative del Consiglio Direttivo vi è, in particolare, quella di eleggere i componenti della Giunta Esecutiva e di nominare i Direttori delle diverse Strutture partendo da una base ampia costituita non solo da personale INFN ma anche da personale universitario e di altre istituzioni di ricerca, nazionali e internazionali. La Figura 3-1 mostra l'organizzazione manageriale e scientifica dell'Istituto.

Lo Statuto dell'INFN e il Regolamento di organizzazione e funzionamento sono reperibili sulle pagine istituzionali dell'Ente al seguente link:

[https://www.ac.infn.it/normativa/REGOLAMENTI\\_DISCIPLINARI.php](https://www.ac.infn.it/normativa/REGOLAMENTI_DISCIPLINARI.php)



Figura 3-1 : Organizzazione manageriale e scientifica dell'INFN .

Tra le Strutture dell'Istituto assume particolare rilevanza l'Amministrazione Centrale, coordinata dal Direttore Generale, che si caratterizza come l'Unità Organizzativa che, nel rispetto delle direttive stabilite dalla Giunta Esecutiva e delle prerogative di quest'ultima, ha i seguenti compiti: gestisce le funzioni amministrative centralizzate; svolge funzioni d'indirizzo, coordinamento e verifica dell'attività amministrativa decentrata; assicura i servizi tecnici, professionali e di monitoraggio centrali; cura la predisposizione e l'esecuzione degli atti deliberativi di competenza, sulla base delle direttive della Giunta Esecutiva.

Le diverse articolazioni dell'Amministrazione Centrale, come definite nel nuovo Disciplinare Organizzativo dell'Amministrazione Centrale (delibere CD n. 16017 del 23 luglio 2021 e n. 16539 del 23 gennaio 2023), sono mostrate in Figura 32. Figura 3-2

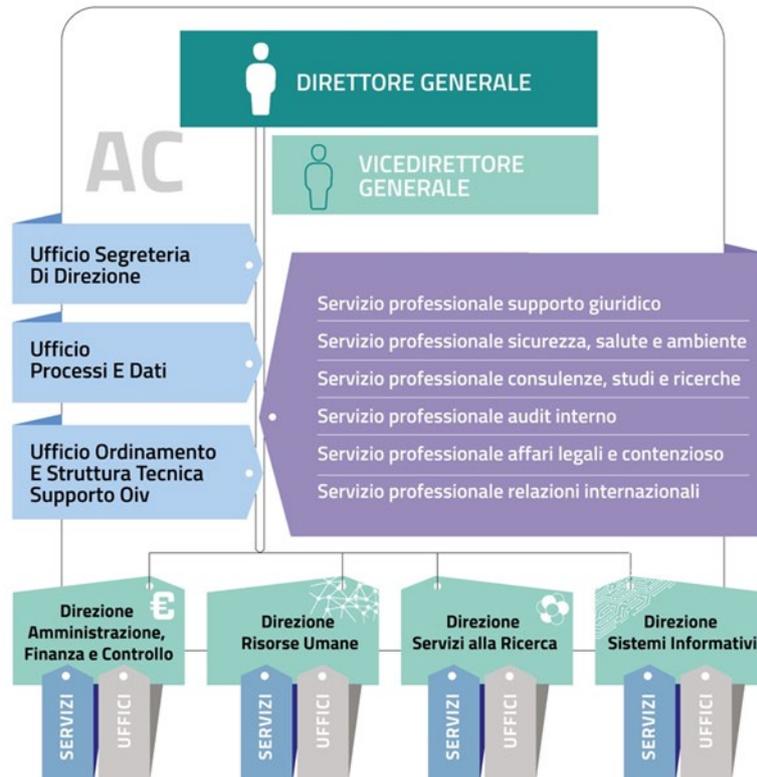


Figura 3-2 : Schema delle articolazioni dell'Amministrazione Centrale

I Laboratori Nazionali ed i Centri Nazionali sono articolati in Divisioni, Servizi e Unità funzionali che rispondono direttamente al Direttore. Divisioni, Servizi e Unità funzionali possono a loro volta essere articolati in sottostrutture come riportato schematicamente in *Figura 3-3*. Non tutte le unità organizzative sono necessariamente attivate. Le Sezioni dell'Istituto hanno invece un'articolazione più semplice e sono composte solo da Servizi, eventualmente articolati in Uffici, che rispondono direttamente al Direttore.

I provvedimenti organizzativi delle strutture sono disponibili sulle pagine istituzionali dell'Ente al seguente link: [https://www.ac.infn.it/normativa/REGOLAMENTI\\_DISCIPLINARI.php](https://www.ac.infn.it/normativa/REGOLAMENTI_DISCIPLINARI.php).



Figura 3-3 Struttura tipo dei Laboratori Nazionali e dei Centri Nazionali dell'INFN

## 3.2 La Risorse Finanziarie

Il budget dell'INFN viene assegnato dal MUR attraverso il FOE e si compone di diverse parti. L'assegnazione del FOE 2023 è mostrata in Tabella 3-1

Decreto MUR n. 571 del 21 giugno 2022	
FOE ordinario MUR	276.397.972
FOE internazionali	31.550.000
FOE a carattere continuativo	18.000.000
FOE straordinario	750.000
<b>Totale Entrate</b>	<b>318.697.972</b>

Tabella 3-1 : Composizione del FOE.

I fondi per le attività di ricerca a valenza internazionale sono vincolati a progetti soggetti ad accordi internazionali, stipulati dal Governo italiano, come ad esempio la European Spallation Source (ESS) in Svezia o VIRGO in Italia. L'INFN agisce come gestore dei fondi che sono previsti da questi accordi.

Il FOE finanzia, a carattere continuativo, il progetto "tecnologie d'eccellenza" del piano di sviluppo 2019- 2030, destinato a potenziare all'interno dell'Ente le tecnologie di frontiera necessarie ad affrontare le sfide scientifiche dei prossimi anni per la costruzione di esperimenti basati su tecnologie innovative e di frontiera in campi diversi come, ad esempio, quelli dell'elettronica, della meccanica di precisione, della sensoristica avanzata, del calcolo scientifico, della criogenia e della superconduttività. Queste ultime in particolare riguardano gli sviluppi per le applicazioni nel campo degli acceleratori di ultima generazione (upgrade ad alta luminosità dell'acceleratore LHC al CERN di Ginevra) e gli esperimenti che ricercano la materia oscura o che studiano i neutrini che entreranno in funzione presso i LNGS o ancora i rilevatori di onde gravitazionali di prossima generazione.

Nella Tabella 3-2 si riporta il dettaglio dei finanziamenti statali a valenza istituzionale a partire dal 2019 con una proiezione previsionale per il triennio 2023-2025.

Il budget totale INFN, dopo le significative riduzioni degli anni 2015-2018, a partire dal 2019 torna a crescere grazie a provvedimenti normativi straordinari che finanziano la stabilizzazione del personale di ricerca, l'assunzione di giovani ricercatori e il finanziamento di nuovi progetti con interventi legislativi specifici quali ad esempio il finanziamento per il progetto HPC e Laboratori fino al 2030.

	2019	2020	2021	Consolidato 2022	Stima 2023	Stima 2024	Stima 2025
FOE	253,7	251	258,4	276,4	288,5	288,5	288,5
FOE-Progetti internazionali	31	31	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5
FOE-Progetti straordinari	1,1	0,3	1	0,8	0,7	0,7	0,7
FOE-Progetti continuativi	15	15	15	18	18	18	18
L 234/21 art. 1 c. 310 lett. a) Integrazione FOE (consolidato nel FOE dal 2023)	-	-	-	12,1	-	-	-
L 234/21 art. 1 co 310 lett. b)*	-	-	-	7,6	7,6	7,6	7,6
L 234/21 art. 1 co 310 lett. c)	-	-	-	3,7	3,7	3,7	4,1

L. 178/2020 art. 1 c.549 DM 646/21 (fondo edilizia e infrastrutture)	-	-	7,6	7	22	22	22
Decreto rilancio (L.77/2020) Dal 2022 inglobati nel FOE	-	-	9,8	-	-	-	-
L. 178/2020 art. 1 c.541 DM 614/21. Dal 2022 inglobati nel FOE	-	-	4,5	-	-	-	-
Finanziamenti COVID	-	3,9	3,9	-	-	-	-
L. 145/2018 art. 1 c 95 (HPC, laboratori e ESS)	8	22	53	20	35	32	36
PNR (L. 178/2021 art. 1 c. 578 DM 737/21)	-	-	6,2	6,2	-	-	-
PNRR	-	-	-	166	187,5	-	-
L. 196/2017 progetto XFe1	4	4	4	4	4	4	4
<b>Totale</b>	<b>312,8</b>	<b>327,2</b>	<b>394,9</b>	<b>553,3</b>	<b>598,5</b>	<b>408</b>	<b>412,4</b>

\*importi stimati sulla base delle percentuali di contributo FOE

Tabella 3-2 : Assegnazioni Istituzionali (milioni di Euro).

Questo è un segnale decisamente positivo considerato che i progetti di ricerca dell'INFN si caratterizzano per una durata pluriennale che può facilmente raggiungere, e in alcuni casi superare, il decennio: in questo periodo il profilo e il tipo di spesa variano considerevolmente (progettazione, ingegnerizzazione, costruzione, messa in opera e funzionamento). È dunque indispensabile poter contare su un flusso ragionevolmente costante di risorse, o almeno su una programmazione pluriennale di finanziamento che permetta di ottimizzare l'uso delle risorse e la programmazione scientifica. Non va dimenticato che l'aumento del numero di ricercatori e tecnologi va accompagnato da un corrispondente aumento del budget di ricerca, se si vogliono mantenere i livelli di eccellenza. Nelle ultime tre colonne è mostrata una stima del budget INFN per gli anni 2023, 2024 e 2025, tenuto conto dei finanziamenti aggiuntivi previsti negli ultimi anni che portano il budget ordinario intorno ai 338,7 M€.

Oltre ai finanziamenti suddetti, l'Istituto si è attivato per avere accesso ai finanziamenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), il Piano inserito all'interno del programma Next Generation EU (NGEU), che incrementano significativamente le risorse di bilancio nel biennio 2022-2023. Questo è il risultato della continua attenzione rivolta al miglioramento delle capacità dell'Istituto di reperire fonti di finanziamento integrativo in sede locale, nazionale ed internazionale, curando costantemente la competitività dei ricercatori e dei tecnologi dell'Ente nell'accedere a bandi in sede europea e internazionale.

Le previsioni delle risorse disponibili e della spesa per gli esercizi compresi nel bilancio pluriennale sono riportate nella Tabella 3-3 relativa alla Previsione pluriennale delle spese 2023-2025.

Per maggiori dettagli sulle risorse finanziarie si rimanda al Piano Triennale delle Attività dell'INFN 2023-2025 scaricabile dal seguente link: <https://www-presid.infn.it/index.php/it/documenti/piani-triennali>.

<b>ENTRATE:</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
FOE ordinario MUR	288,566	288,566	288,566
FOE internazionali	23,550	23,550	23,550
FOE a carattere continuativo	18,000	18,000	18,000
FOE straordinario	0,750	0,750	0,750
Fondo PNRR	127,900		
Progettuali	70,170	85,134	90,134
Entrate diverse	3,073	3,000	3,000
<b>Totale Entrate</b>	<b>532,009</b>	<b>419,000</b>	<b>424,000</b>
<b>SPESE:</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>ATTIVITÀ DI RICERCA:</b>			
Fisica delle particelle	20,600	20,600	20,600
Fisica astroparticellare	15,200	15,200	15,200
Fisica nucleare	9,500	9,500	9,500
Fisica teorica	3,300	3,300	3,300
Ricerche tecnologiche	6,200	6,200	6,200
	54,800	54,800	54,800
Progetti strategici, speciali, calcolo, C3M e trasferimento tecnologico cofinanziamenti	6,794	6,800	6,800
Attività di ricerca su progetti	177,100	69,000	74,000
Fondo di riserva	4,400	4,400	4,400
<b>Totale Ricerca</b>	<b>243,094</b>	<b>135,000</b>	<b>140,000</b>
Funzionamento strutture	48,135	48,000	48,000
Personale	209,273	205,000	205,000
Fondi centrali e partecipazione a Consorzi	31,506	31,000	31,000
<b>Totale Spese</b>	<b>532,009</b>	<b>419,000</b>	<b>424,000</b>

Tabella 3-3: Previsione pluriennale delle spese 2023-2025 (in milioni di Euro).

### 3.3 La Risorse Umane

L'Istituto definisce il piano di assunzioni di personale e di sviluppo professionale sulla base della strategia scientifica e dei conseguenti obiettivi operativi. Tale piano è stabilito ed aggiornato annualmente nel Piano Triennale delle Attività nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 9 del D.Lgs. 218 del 2016.

L'Istituto alla data del 31 dicembre 2022 ha registrato un organico di 2106 dipendenti a tempo indeterminato, con un incremento complessivo, rispetto all'anno precedente, di 106 dipendenti, risultante dalla combinazione delle stabilizzazioni, delle nuove posizioni finanziate dal decreto Rilancio, del turnover e delle cessazioni. Nella Tabella 3-4 si riporta il totale del personale, suddiviso per profili professionali e per genere, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, alla data del 31 dicembre 2023 e il riscontro del personale a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2022.

SINTESI DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE						
Profilo e livello	Personale in servizio al 31/12/2022	Nuove assunzioni	Cessanti anno 2023	Nuove progressioni	Posti liberati con i concorsi e le progressioni	Personale in servizio al 31/12/2023
Dirigente I fascia	0	0	0	0	0	0
Dirigente II fascia	2	0	0	0	0	2
Dirigente di ricerca	158	1	3	0	0	156
Primo ricercatore	278	60	4	0	1	333
Ricercatore	263	50	3	6	62	254
Dirigente tecnologo	72	2	1	0	0	73
Primo tecnologo	139	54	1	1	0	193
Tecnologo	236	23	0	2	60	201
Collaboratore tecnico E.R. IV	362	4	4	34	0	396
Collaboratore tecnico E.R. V	102	0	1	35	34	102
Collaboratore tecnico E.R. VI	105	82	0	0	30	157
Operatore tecnico VI	33	0	2	1	0	32
Operatore tecnico VII	2	0	0	2	1	3
Operatore tecnico VIII	2	4	0	0	2	4
Funzionario di amministrazione IV	42	0	0	5	0	47
Funzionario di amministrazione V	20	30	0	20	5	65
Collaboratore di amministrazione V	153	0	2	34	25	160
Collaboratore di amministrazione VI	49	0	0	17	34	32
Collaboratore di amministrazione VII	77	56	0	0	17	116
Operatore di amministrazione VII	6	0	0	5	0	11
Operatore di amministrazione VIII	5	0	0	0	5	0
<b>Totale</b>	<b>2.106</b>	<b>366</b>	<b>21</b>	<b>162</b>	<b>276</b>	<b>2.337</b>

Tabella 3-4: Fabbisogno di personale 2023 – tabella riassuntiva.

L'INFN continua a dare seguito al piano assunzionale straordinario riservato alle categorie protette, nel rispetto degli obblighi previsti dalla legge 68/99. Dall'ultima denuncia presentata dall'Istituto in data 31 dicembre 2021 emerge che sono stati assunti 108 dipendenti appartenenti alle categorie protette, a fronte di un obbligo assunzionale di 152 unità, da completare nell'arco della durata delle singole convenzioni sottoscritte con i Centri per l'Impiego presenti nelle Regioni dove risiedono le Strutture INFN. In conseguenza dell'aumento del personale sarà effettuato il ricalcolo della quota sulla base della denuncia annuale e saranno aggiornate le convenzioni con i centri per l'impiego.

Una consistente parte del personale dell'Istituto è composta da giovani in formazione, quali borsisti e assegnisti (vedi Tabella 3-5). Questo personale fornisce un contributo essenziale alle attività di ricerca dell'Ente e numericamente è pari al 68% del personale ricercatore e tecnologo.

Altro Personale	Personale in servizio al 31/12/2022								
	Impiegati in ricerca			Non impiegato in ricerca			Dati complessivi		
	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale
Assegnisti	266	108	374	0	0	0	266	108	374
Borsisti	45	30	75	21	6	27	66	36	102
Co.co.co.	1	1	2	2	2	4	3	3	6
Comandi in entrata	0	0	0	1	5	6	1	5	6
<b>Totale</b>	<b>312</b>	<b>139</b>	<b>451</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>37</b>	<b>336</b>	<b>152</b>	<b>488</b>

Tabella 3-5 : Giovani in formazione nel 2022.

L'Istituto si avvale inoltre per le sue ricerche anche di personale universitario o appartenente ad altri enti di ricerca, che viene associato a vario titolo alle sue strutture e alle sue attività. Maggiori dettagli sulle risorse umane dell'Istituto sono contenuti nel Piano Triennale delle Attività 2023-2025 approvato dal CD in data 24.02.2023 con delibera n.16551 ed inviato al MUR.

### 3.4 Il Piano Operativo per il Lavoro Agile

Il presente Piano operativo per il lavoro agile (POLA) è redatto secondo la normativa di riferimento e le linee guida emanate dal DFP (D.M. 9 dicembre 2020) e dalla direttiva del Ministro per la PA del 29 dicembre 2023, tenendo conto delle specificità degli Enti pubblici di ricerca, in particolare del D.Lgs. 31 dicembre 2009, n. 213 e il D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218, nonché delle specifiche norme statutarie dell'INFN.

Il POLA rappresenta lo strumento ordinario di programmazione e valutazione dell'Istituto per la gestione del lavoro agile, nelle more del rinnovo del contratto collettivo nazionale del Lavoro del relativo comparto, il quale prevede una revisione delle norme generali per il lavoro a distanza e il lavoro da remoto.

Con l'implementazione di modalità diversificate di svolgimento delle attività, in particolare con il lavoro agile, l'INFN si prefigge i seguenti macro-obiettivi:

Valorizzare la professionalità di tutte le figure professionali impegnate nell'Ente, favorendo in particolare un incremento dell'autonomia e della responsabilità.

Promuovere il benessere organizzativo e facilitare la conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro

Contribuire al miglioramento degli spazi lavorativi, al loro utilizzo efficiente e alla razionalizzazione delle risorse strumentali.

Contribuire allo sviluppo sostenibile e alle pratiche di mitigazione dell'impatto ambientale.

Incrementare l'uso e la diffusione delle tecnologie digitali, delle piattaforme collaborative e favorire l'innovazione degli strumenti di lavoro.

Incoraggiare lo sviluppo di un approccio al lavoro orientato agli obiettivi e al conseguimento di risultati.

Migliorare le pratiche di misurazione e valutazione della performance lavorativa.

Nel seguito vengono illustrati l'attuale livello di implementazione del lavoro agile nell'Istituto, le modalità attuative adottate, l'iter metodologico e i soggetti coinvolti nell'introduzione e nel miglioramento del lavoro agile, ed infine il piano per il suo sviluppo nel corso del triennio.

L'INFN ha adottato le modalità di lavoro agile già prima della comparsa della pandemia da COVID-19 e delle conseguenti norme per l'impiego emergenziale di questo strumento, in seguito all'approvazione della legge 22 maggio 2017, n. 81. Già con delibera del Consiglio Direttivo n. 15197 del 28 giugno 2019 l'Ente si è infatti dotato di un "Disciplinare per l'applicazione dell'istituto del lavoro agile nell'INFN". Tale documento è stato successivamente sostituito da una nuova versione, approvata dal Consiglio Direttivo in data 26 febbraio 2021 con delibera n. 15814.

Una veloce e abbastanza diffusa implementazione del lavoro agile è stata possibile sin dalla prima fase di applicazione del disciplinare, prima dell'insorgere della pandemia, anche grazie alle specifiche attività strettamente funzionali alle attività di ricerca, all'accentuato sviluppo degli strumenti digitali e alla peculiare struttura organizzativa, orientata al conseguimento di risultati efficienti tramite la flessibilità e un forte coordinamento delle unità operative. Tali modalità sono state consolidate e utilizzate anche al termine del periodo emergenziale, naturalmente entro i limiti di volta in volta stabiliti dalla normativa.

Questo è stato possibile anche grazie alla particolare organizzazione dell'INFN, che è un Ente articolato in numerosi centri e sedi sul territorio nazionale, con un coordinamento e indirizzo centrale, in costante confronto con interlocutori e collaboratori provenienti da università e istituzioni nazionali e internazionali. Per caratteristica del lavoro di ricerca, l'Istituto ha nel tempo consolidato una cultura del lavoro non rigido, basato sull'autonomia e una forte responsabilizzazione.

Dopo l'emergenza sanitaria da COVID-19 e il conseguente massiccio ricorso, nel corso degli anni 2020 e 2021, al lavoro da remoto, si è passati progressivamente all'applicazione del lavoro agile ordinario, dapprima in forma

semplificata, senza sottoscrizione degli accordi individuali, e con una programmazione per fasi, cicli ed obiettivi necessariamente contestuale e non preventiva.

Il periodo emergenziale ha, inoltre, contribuito a diffondere la conoscenza di nuove modalità organizzative, un più sistematico ricorso alle risorse digitali e più in generale ha incrementato la consapevolezza delle opportunità di flessibilità e lo stimolo al cambiamento. L'accesso al lavoro agile straordinario per una grossa parte del personale, per quelle attività che possono essere svolte in remoto, è stato possibile non solo grazie alla dotazione tecnologica, alla flessibilità dell'organizzazione dell'INFN, e alla forte predisposizione all'uso di tecnologie digitali del personale, ma anche per effetto di un intenso programma di formazione e aggiornamento in atto da diversi anni nell'Ente.

Infine, l'applicazione straordinaria di questa modalità ha consentito di fare emergere un numero superiore di attività che possono essere svolte, anche parzialmente in modalità agile, rispetto a quelle identificate dalla Direttiva n. 3 del 1° giugno 2017 del DFP, pur assicurando la piena operatività del proprio apparato gestionale ed amministrativo. Il passaggio all'applicazione ordinaria del lavoro agile ha quindi potuto fare tesoro di questo patrimonio di esperienze operative e di accresciuta consapevolezza in tutta l'organizzazione dell'Istituto. A partire dal settembre 2022, termine poi prorogato fino alla fine del 2022 (legge 142/2022), non è, infatti, più consentito il ricorso al lavoro agile semplificato, ovvero con la semplice comunicazione al Ministero del lavoro, anche senza la stipula degli accordi individuali. Nella pubblica amministrazione tale termine è prorogato per i lavoratori fragili al 31 marzo 2023 (legge di bilancio 2023).

Sempre dal 1 gennaio 2023 decorre l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare per via telematica al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori e le date di inizio e fine delle prestazioni in modalità agile, entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio del periodo (o dalla proroga di un periodo precedente).

Nel regime ordinario il lavoro agile nell'INFN torna dunque ad essere regolato dal citato Disciplinare, il quale prevede anche una serie di dettagli operativi. In particolare, è stato stabilito che il lavoro agile:

è applicabile a tutto il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato con anzianità di servizio di almeno 6 mesi;

non determina mutamento della natura giuridica o economica del rapporto di lavoro, non modifica le mansioni né le opportunità di sviluppo professionale e di carriera;

viene svolto nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale contrattuale, in parte anche fuori dalla propria sede di lavoro, avvalendosi di idonei strumenti informatici e telematici;

non modifica l'obbligo di rispettare la normativa vigente, con particolare riferimento al potere direttivo e disciplinare dell'Istituto, nonché di tenere una condotta ispirata ai principi di correttezza, riservatezza, diligenza e disciplina, con particolare cura della riservatezza sulle informazioni e della sicurezza dei dati;

implica che le mansioni assegnate vadano svolte individualmente, garantendo lo stesso impegno professionale e gli stessi standard, qualitativi e quantitativi, rispetto alle stesse attività svolte in sede;

è compatibile con gli incarichi di Responsabile di unità organizzativa o altro incarico di responsabilità, ferma restando l'esigenza di contemperare detta modalità con il più efficace coordinamento dell'unità di appartenenza;

avviene sulla base della presentazione di un progetto individuale, discusso con il proprio o la propria Responsabile;

viene svolto dopo che il Direttore o la Direttrice di Struttura hanno valutato e sottoscritto i progetti, sulla base dei criteri di priorità dettagliati nel Disciplinare; gli accordi individuali devono essere conclusi in forma scritta.

In fase di prima applicazione ordinaria del lavoro agile erano state stabilite le seguenti limitazioni, comunque derogabili dal Direttore o dalla Direttrice di Struttura, oltre che naturalmente dagli aggiornamenti della normativa:

un periodo di lavoro agile è di durata pari a 6 mesi;

il monte orario complessivo in tale periodo è fissato in 250 ore, fruibile in frazioni di 4 ore e un massimale mensile pari a 50 ore;

È posto un limite per struttura pari al 10 per cento del personale dei livelli IV-VIII.

A seguito delle successive modifiche del quadro normativo e dell'esperienza della massiccia implementazione straordinaria il Consiglio Direttivo ha approvato a febbraio 2021 una versione aggiornata del Disciplinare con le seguenti modifiche:

l'accesso al lavoro agile è consentito ad almeno un 60 per cento per struttura del personale dipendente dei livelli IV-VIII, impiegato in attività che possono essere svolte in tale modalità;

la durata del contratto di lavoro agile è annuale;

il limite di 250 ore lavorabili è stato modificato in un limite pari al 50% complessivo di ore lavorate dal singolo dipendente.

Successivamente, con il DL 22 aprile 2021, n. 52, convertito dalla legge 17 giugno 2021, n. 146, l'accesso al Lavoro Agile è consentito ad almeno un 15% per struttura del personale dipendente dei livelli IV- VIII, impiegato in attività che possono essere svolte in tale modalità (a meno che l'amministrazione non si sia dotata del POLA, nel qual caso il 15% va interpretata come la percentuale minima del personale che ne faccia richiesta).

Nel novembre 2021 il Ministro per la pubblica amministrazione ha emanato delle linee guida, nelle more del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro (attualmente in corso di stipula presso l'ARAN), che dovranno prevedere delle specifiche norme per il lavoro agile. Tali linee guida hanno ribadito i principi generali, ovvero: l'invarianza dei servizi, la rotazione del personale in lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, in particolare per il personale con compiti di coordinamento o dirigenziale, oltre che naturalmente il ricorso agli idonei strumenti tecnologici. Vengono anche ribaditi gli elementi essenziali che la normativa richiede per quanto riguarda il contenuto degli accordi individuali: durata e ripartizione del tempo di lavoro in presenza e in modalità agile, la definizione degli obiettivi, le modalità e tempi di esecuzione e, infine, l'esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro e la misurazione dei risultati.

Nel dicembre 2023, infine, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato una direttiva con la quale si ribadisce che il lavoro agile è strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro regolato da accordi individuali sottoscritti con il dirigente della struttura.

Nella stessa direttiva si evidenzia, inoltre, la necessità di garantire ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Relativamente al lavoro agile, è utile sottolineare che nello Statuto dell'INFN un ruolo rilevante è attribuito ai Direttori e alle Direttrici delle Strutture sulle quali l'Istituto si articola sul territorio nazionale (Sezioni, Laboratori Nazionali e Centri Nazionali) i quali hanno le attribuzioni del datore di lavoro (in relazione all'orario e l'organizzazione del lavoro, alle norme sulla sicurezza ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81) e sono responsabili del personale di ricerca, di supporto tecnologico e tecnico, e dell'amministrazione a livello locale. A loro è conseguentemente demandata la valutazione e approvazione dei progetti individuali di lavoro agile.

Questo ruolo è attribuito ai Direttori e Direttrici sebbene l'organo deliberante dell'Istituto, a cui sono attribuiti i compiti di indirizzo e programmazione, sia dal punto di vista scientifico sia che amministrativo, è il Consiglio Direttivo. Alla Giunta Esecutiva è, invece, demandato il coordinamento a livello nazionale delle risorse finanziarie, strumentali e di personale e le attività amministrative centrali sono coordinate dal Direttore Generale, il quale si avvale ed è responsabile del personale e dei dirigenti dell'Amministrazione Centrale.

Seguendo le indicazioni della Direttiva DFP n. 2/2019, che ne ha chiarito compiti e funzioni, l'INFN valorizza il ruolo del CUG anche nell'attuazione del lavoro agile, nell'ottica di favorire politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata, funzionali al miglioramento del benessere lavorativo.

Così come nel Piano della performance, il ruolo dell'OIV è importante nel POLA ai fini della valutazione della performance organizzativa, dell'adeguatezza metodologica e per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un processo in cui tutti i soggetti dell'Istituto siano stati coinvolti, secondo il loro ruolo.

Come in tutte le materie oggetto di confronto vengono coinvolte le Organizzazioni Sindacali, secondo la normativa vigente.

L'iter metodologico che è stato seguito per la redazione del POLA è sinteticamente il seguente:

il Consiglio Direttivo detta i principi ispiratori a cui il processo di cambiamento organizzativo deve tendere, in particolare i macro-obiettivi già elencati;

la Giunta Esecutiva effettua la mappatura dei processi e delle attività, avvalendosi dei Direttori e delle Direttrici di Struttura, del Direttore Generale e dei dirigenti;

i Direttori e i dirigenti dell'Amministrazione Centrale (AC), consultandosi con i responsabili delle singole unità operative, propongono i cambiamenti organizzativi e identificano strumenti operativi, criticità e esigenze locali per l'attuazione del lavoro agile;

il gruppo di lavoro preposto alla predisposizione del Piano della Performance, nominato dal Presidente, predispone il POLA;

Dopo la consultazione con gli organi e organismi previsti, CUG, OIV e OOSS, su proposta della Giunta Esecutiva, il Consiglio Direttivo approva e adotta il POLA.

Di seguito vengono sinteticamente descritti i soggetti coinvolti in relazione all'introduzione e messa a regime del lavoro agile, con i rispettivi ruoli.

SOGGETTI		RUOLO IN RELAZIONE ALL'INTRODUZIONE DEL LAVORO AGILE	RUOLO NEL LAVORO AGILE A REGIME
ORGANI DI INDIRIZZO	Consiglio Direttivo	Esplicita i principi ispiratori cui tendono i processi di transizione organizzativa verso il lavoro agile a regime; Stabilisce i criteri per il monitoraggio e l'adeguamento continuo dei processi; Approva e adotta il POLA e tutti i provvedimenti organizzativi e le deliberazioni generali funzionali alla sua implementazione	Verifica annualmente lo stato di attuazione e aggiornamento; Valuta l'impatto sulla performance; Assicura tutti gli investimenti e dotazioni finanziarie necessari alla progressiva realizzazione del lavoro agile; Adotta tutte le deliberazioni necessarie a stabilire le condizioni necessarie alla gestione del processo di cambiamento e alla messa a regime del lavoro agile; Approva e adotta tutti gli strumenti di programmazione e monitoraggio relativi al lavoro agile e alla performance: POLA, Piano Triennale e Relazione sulla performance, ecc.
	Giunta Esecutiva	Contribuisce alla progettazione degli interventi formativi del personale; Effettua la mappatura delle attività e dei processi; Predisporre il POLA;	Pianifica gli strumenti operativi per l'implementazione e il monitoraggio delle attività; Monitora, valuta e aggiorna gli indicatori di performance individuati nel POLA e nel Piano Triennale della Performance e li rendiconta; Partecipa ai programmi di sviluppo delle competenze manageriali; Verifica del conseguimento dei risultati; Monitora e contribuisce all'adeguamento dei programmi formativi

	<b>Direttore Generale e Dirigenti</b>	Promuovono il cambiamento gestionale e di leadership necessario al lavoro per obiettivi, all'accrescimento della fiducia e all'orientamento alla responsabilità per risultati; Forniscono proposte sugli obiettivi e strumenti operativi per la realizzazione del lavoro agile	Partecipano ai programmi di sviluppo delle competenze manageriali; Gestiscono i rapporti con le unità funzionali e i dipendenti finalizzato alla strutturazione dei modelli organizzativi necessari; Effettuano la verifica periodica dello stato di attuazione e dei risultati
	<b>Commissione Nazionale Formazione</b>	Contribuisce alla progettazione degli interventi formativi del personale	Contribuisce alla progettazione degli interventi formativi necessari alla messa a regime del lavoro agile
	<b>CUG</b>	Viene sentito per un confronto e per l'acquisizione di elementi in merito all'impatto del lavoro agile sui temi delle pari opportunità, del benessere, della tutela contro le discriminazioni e il mobbing, ecc.	Viene sentito su un confronto sullo stato di avanzamento del lavoro agile e le relative valutazioni
	<b>OIV</b>	Viene sentito per un confronto e l'acquisizione di elementi in merito alla definizione di indicatori di misurazione di risultati e impatti del lavoro agile	Viene sentito su un confronto sullo stato di avanzamento del lavoro agile e le relative valutazioni
<b>Organizzazioni Sindacali</b>	Vengono sentite le OOSS, con le modalità previste dalla contrattazione collettiva, sulla regolamentazione del lavoro agile e contribuiscono all'acquisizione di elementi in merito all'impatto sugli istituti contrattuali e sulle materie di contrattazione	Vengono sentite le OOSS, con le modalità previste dalla contrattazione collettiva, allo stato di avanzamento del lavoro agile	
<b>ORGANI DIRETTIVI</b>	Attuano la normativa sulle condizioni di lavoro, incluso il lavoro agile, con particolare attenzione alle pari opportunità, disabilità, ecc.; Contribuiscono alla mappatura delle attività e dei processi; Adeguano la l'organizzazione del lavoro alle modalità del lavoro agile; Gestiscono gli interventi formativi del personale; Gestiscono gli spazi lavorativi; Gestiscono l'accesso locale alle risorse informatiche; Contribuiscono alla predisposizione del POLA; Esaminano ed approvano i progetti individuali di lavoro agile.	Concorrono alla predisposizione delle condizioni per la messa a regime del lavoro agile; Contribuiscono alla verifica periodica dello stato di attuazione e dei risultati; Collaborano all'aggiornamento del POLA; Effettuano il monitoraggio sull'utilizzo degli spazi; Aggiornano l'organizzazione del lavoro alle esigenze del lavoro agile; Esaminano ed approvano i progetti individuali di lavoro agile.	
<b>POSIZIONI ORGANZZATIVE</b>	Contribuiscono alla mappatura delle attività e dei processi; Adeguano l'organizzazione dell'unità funzionale alle necessità del lavoro agile.	Concorrono alla predisposizione delle condizioni per la messa a regime del lavoro agile; Contribuiscono alla verifica periodica dello stato di attuazione e dei risultati.	
<b>ORGANI E STRUTTURE</b>	<b>Direzione del</b>	Svolge il coordinamento tecnico e gestionale del cambiamento	Svolge il coordinamento tecnico e gestionale degli strumenti

	<b>personale; Uffici di direzione e del personale delle strutture</b>	organizzativo inerente al lavoro agile.	operativi necessari al lavoro agile.
	<b>Divisione Sistema Informativo; CCR; Servizi di calcolo delle strutture</b>	Predispongono gli strumenti, l'infrastruttura tecnologica e le soluzioni applicative necessari alla progressiva messa a regime del lavoro agile; Assicurano la sicurezza dei dati e delle informazioni digitali.	Effettuano l'aggiornamento e l'adeguamento dell'infrastruttura tecnologica necessaria al funzionamento del lavoro agile; Assicurano la sicurezza dei dati e delle informazioni digitali.
<b>DIPENDENTI</b>		Contribuiscono alla mappatura delle attività e dei processi; Partecipano agli incontri di presentazione, segnalano esigenze e criticità, avanzano proposte.	Svolgono le attività per il raggiungimento degli obiettivi concordati; Interagiscono con i Direttori o le Direttrici, dirigenti e responsabili nella definizione degli obiettivi e modalità di lavoro.
		Partecipano alle indagini e alle attività di Monitoraggio.	Sperimentano gli strumenti operativi per la pianificazione il monitoraggio.

Di volta in volta vengono, inoltre, coinvolti altri soggetti per alcuni aspetti specifici, come la Commissione nazionale permanente per l'igiene, la sicurezza e l'ambiente (CNPISA), per quanto riguarda le linee guida relative agli aspetti di sicurezza e prevenzione anche in modalità agile, nonché a livello locale il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Medico competente.

Allo scopo di sviluppare il lavoro agile si distinguono, secondo quanto suggerito dalle linee guida, tre fasi: fase di avvio (2022), fase di sviluppo intermedio (2023) e fase di sviluppo avanzato (2024 e successivi). Vengono descritti i seguenti contenuti per la fase di avvio e di sviluppo intermedio:

Condizioni abilitanti: misure organizzative, requisiti tecnologici, percorsi formativi del personale e dei dirigenti e Modalità e stato di implementazione.

Si prendono in considerazione per la fase di sviluppo avanzato:

Gli strumenti di rivelazione e di verifica periodica dei risultati in termini di miglioramento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi;

Gli impatti interni ed esterni.

Le condizioni minime che devono essere verificate affinché una data attività lavorativa possa essere svolta – tutta o in parte – in modalità agile, sono le seguenti:

è possibile svolgere in remoto l'attività, senza che sia necessaria e funzionale – sia dal punto di vista materiale (presenza di strumenti, documenti, infrastrutture), sia dal punto di vista relazionale (necessità non derogabile di incontri in presenza) – la costante presenza fisica nella sede di lavoro;

è possibile utilizzare, in modo efficiente ed efficace, strumenti tecnologici idonei allo svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro;

la strumentazione tecnologica necessaria è disponibile – perché già in uso al lavoratore e alla lavoratrice o perché

viene fornita dall'Istituto – sia per quanto riguarda l'hardware sia il software necessario allo svolgimento dell'attività e gli strumenti di comunicazione ad essa funzionali;  
è possibile monitorare l'attività svolta e valutare i risultati conseguiti.

L'efficacia e l'efficienza nello svolgimento dell'attività lavorativa non vengono pregiudicate in modo sostanziale dalla modalità agile.

Una volta individuate le attività che possono essere svolte in remoto, prevalentemente in ambito amministrativo e gestionale, la forte digitalizzazione e decentramento operativo, l'autonomia delle sedi periferiche e la flessibilità dell'organizzazione consentono l'implementazione del lavoro agile senza particolari criticità. In questo senso il periodo emergenziale ha dimostrato, come già sottolineato, un sostanziale mantenimento di ottimi livelli di efficienza ed efficacia anche con un ricorso massiccio al lavoro agile straordinario.

L'obiettivo principale in merito allo sviluppo del lavoro agile è dunque quello di consolidare e migliorare il processo di riorganizzazione del modello organizzativo, già avviato, nel senso di:

rendere ancora più flessibile l'organizzazione, in modo da adattarsi velocemente alle condizioni esterne, sia a livello nazionale sia a livello internazionale, nell'ambito dei compiti istituzionali dell'Istituto, migliorando al tempo stesso il clima organizzativo;

migliorare ulteriormente l'efficienza e l'efficacia, in particolare dell'azione amministrativa e gestionale, con particolare cura alla crescita professionale di dipendenti e dirigenti;

consolidare, e ove possibile incrementare, il ricorso alle risorse informatiche, telematiche e agli strumenti digitali;

razionalizzare i costi connessi al ricorso al lavoro agile, cogliendo al tempo stesso le opportunità di economie di scala, legate ad esempio alla minore mobilità o occupazione degli spazi.

Sul modello delle citate Linee guida, si intende inoltre rafforzare la programmazione attraverso un monitoraggio strutturato il quale, partendo da una serie di obiettivi specifici e relativi indicatori da monitorare, stabilisca per ciascuno un target per gli anni ricompresi nel triennio.

In particolare, nel presente Piano vengono individuati target di monitoraggio relativi alle seguenti dimensioni:

- condizioni abilitanti
- implementazione del lavoro agile;

il cui dettaglio è illustrato nelle tabelle a seguire.

Sono inoltre definiti, per le dimensioni relative a Performance organizzativa e Impatti, gli obiettivi specifici e relativi indicatori e target per l'anno 2024 (fase di sviluppo avanzato).

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	FASE DI AVVIO	SVILUPPO INTERMEDIO	SVILUPPO AVANZATO	
			Target 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	Adeguare l'organizzazione dell'Ente allo sviluppo del lavoro agile. Migliorare il clima organizzativo	1) Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Aggiornato da Giunta Esecutiva e Direttori di struttura (inclusa AC)	Aggiornato da Giunta Esecutiva e Direttori di struttura (inclusa AC)	Aggiornato da Giunta Esecutiva e Direttori di struttura (inclusa AC)	Aggiornato da Giunta Esecutiva e Direttori di struttura (inclusa AC)
		2) Monitoraggio del lavoro agile	Scheda di programmazione annuale con verifiche intermedie trimestrali delle attività	Scheda di programmazione annuale con verifiche intermedie trimestrali delle attività	Scheda di programmazione annuale con verifiche intermedie trimestrali delle attività	Scheda di programmazione annuale con verifiche intermedie trimestrali delle attività
		4) Programmazione per obiettivi e/o processi	Programmazione e per obiettivi preventiva per le attività amministrative	Programmazione per obiettivi preventiva per tutte le attività amministrative e gestionali	Programmazione per obiettivi preventiva per tutte le attività amministrative e gestionali	Programmazione per obiettivi preventiva per tutte le attività amministrative e gestionali

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	FASE DI AVVIO	SVILUPPO INTERMEDIO	SVILUPPO AVANZATO	
			Target 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	Adeguare i profili professionali direttivi e dirigenziali esistenti all'interno dell'Ente, rispetto alle competenze direzionali e di coordinamento necessarie	5) Percentuale di dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali e di coordinamento in materia di lavoro agile nell'ultimo anno.	Incrementare la percentuale dal 49,67% al 75%.	Incrementare la percentuale fino al 90%.	Completare la formazione delle competenze direzionali e di coordinamento in materia di lavoro agile.	Mantenimento dell'aggiornamento del personale direttivo e di coordinamento.

	Adeguare tutti i profili professionali rispetto alle competenze organizzative necessarie.	7) Percentuale di lavoratori in modalità agile che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche nel corso dell'ultimo anno.	Aggiornamento con corso avanzato di un contingente di almeno il 50%.	Aggiornamento con corso avanzato al 100%	Mantenimento dell'aggiornamento di tutto il personale in modalità agile.	Mantenimento dell'aggiornamento di tutto il personale in modalità agile.
	Adeguare tutti i profili professionali rispetto alle competenze digitali necessarie.	9) Percentuale di lavoratori in modalità agile che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nel corso dell'ultimo anno.	Aggiornamento continuo del 100% del personale in modalità agile.	Aggiornamento continuo del 100% del personale in modalità agile.	Aggiornamento continuo del 100% del personale in modalità agile.	Aggiornamento continuo del 100% del personale in modalità agile.

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	FASE DI AVVIO	SVILUPPO INTERMEDIO	SVILUPPO AVANZATO	
			Target 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
<b>SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA</b>						
<b>CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE</b>	Razionalizzazione dei costi per la formazione e per gli investimenti funzionali al lavoro agile.	11) Costi per la formazione relativa alle competenze funzionali al lavoro agile.	Quanto necessario al raggiungimento del target dell'indicatore n. 7.	Quanto necessario al raggiungimento del target dell'indicatore n. 7.	Quanto necessario al raggiungimento del target dell'indicatore n. 7.	Quanto necessario al raggiungimento del target dell'indicatore n. 7.
	Incrementare il livello di digitalizzazione dell'Ente e l'uso di strumenti digitali.	12) Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile.	500.000€	300.000€	500.000€	500.000€
		13) Investimenti nella	L'identificazione di specifiche poste di bilancio relative a investimenti nella digitalizzazione non sono facilmente identificabili, data la specifica natura			

	digitalizzazione di servizi, progetti e processi.	dell'attività e organizzazione dell'Ente; tuttavia, l'elevato grado di raggiungimento di tutti gli indicatori relativi testimonia il corretto investimento relativo all'indicatore stesso.			
	14) Numero di PC per lavoro agile.	751	Incremento del 10%.	Quanto necessario.	Quanto necessario.
	15) Percentuale di lavoratori in modalità agile dotati di dispositivi e traffico dati (messi a disposizione e dell'Ente o personali).	>95%	>95%	>95%	100%
	16) Sistema VPN (si/no).	si	si	si	si
	18) Sistemi di collaborazione (es. documenti in cloud) (si/no).	si	si	si	si
	19) Percentuale di applicativi utilizzabili da remoto.	>95% amministrativi, gestionali e di progettazione tecnica.	>95% amministrativi, gestionali e di progettazione tecnica.	>95% amministrativi, gestionali e di progettazione tecnica.	>95% amministrativi, gestionali e di progettazione tecnica.
	20) Percentuale di banche dati consultabili da remoto.	100%	100%	100%	100%

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	FASE DI AVVIO	SVILUPPO INTERMEDIO	SVILUPPO AVANZATO	
			Target 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
<b>QUANTITÀ</b>						
<b>IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE</b>	Incrementare le possibilità di accesso al lavoro agile.	24) Percentuale di lavoratori in modalità agile.	Aggiornato da Giunta Esecutiva e Direttori di struttura (inclusa AC)	Aggiornato da Giunta Esecutiva e Direttori di struttura (inclusa AC)	Aggiornato da Giunta Esecutiva e Direttori di struttura (inclusa AC)	Aggiornato da Giunta Esecutiva e Direttori di struttura (inclusa AC)

		25) Numero di giornate di lavoro agile	Scheda di programmazione annuale con verifiche intermedie trimestrali delle attività	Scheda di programmazione annuale con verifiche intermedie trimestrali delle attività	Scheda di programmazione annuale con verifiche intermedie trimestrali delle attività	Scheda di programmazione annuale con verifiche intermedie trimestrali delle attività
<b>QUALITÀ</b>						
	Migliorare la percezione del lavoro agile.	26) Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti, direttori, posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere, età, stato di famiglia, ecc.	Questionario da somministrare a tutto il personale.	Questionario da somministrare a tutto il personale.	Aggiornamento del questionario per il nuovo personale che accede al lavoro agile.	Aggiornamento del questionario per il nuovo personale che accede al lavoro agile.

Al fine di procedere ad una prima mappatura delle numerose e differenziate attività che vengono svolte dal personale amministrativo e tecnico dell'Istituto nelle loro diverse funzioni, ovvero uffici amministrativi o gestionali e servizi prettamente tecnici, si è proceduto a un'approfondita consultazione dei Direttori e delle Direttrici delle strutture in cui l'INFN si articola: Sezioni (dislocate tipicamente nei dipartimenti universitari), Laboratori e Centri nazionali e l'Amministrazione centrale.

Nonostante la diversa organizzazione di dettaglio degli uffici, servizi, reparti, divisioni e direzioni, sono state individuate macro-categorie o settori di attività, caratterizzate da una tipologia di lavoro comune. Per ciascuna di queste tipologie è stato quindi attribuito un grado di attuazione del lavoro agile, che descrive in modo semi-quantitativo la possibilità di svolgere l'attività in modalità remota – tenendo conto sia delle caratteristiche generali delle mansioni svolte, come ad esempio la necessità di operare su specifici apparati o infrastrutture materiali, o anche la necessità di interagire in modo continuativo con altro personale – sia del grado di sviluppo della digitalizzazione dei processi e delle procedure.

Il risultato di questa mappatura è illustrato nella seguente tabella.

Attività/Settore	Descrizione e note	Grado di attuazione del lavoro agile
Amministrazione e segreterie	Gestione delle risorse finanziarie (bilancio, acquisti, missioni, ecc.) ed umane (personale, trattamento economico, ecc.); Segreterie di direzione e scientifiche, Gestione relazioni internazionali, università, enti locali, ecc.	elevato
Servizi tecnici specialistici	Officina meccanica, officina elettronica, vuoto, criogenia, ecc.	basso
Sistemi informatici e reti		elevato
Supporto alla ricerca	Gestione fondi esterni, uffici trasferimento tecnologico, comunicazione e divulgazione, ecc.	medio
Servizi generali	Logistica, gestione impianti, manutenzioni, edilizia, ecc.	basso
Progettazione tecnica	Progettazione meccanica, apparati, elettronica, software, ecc.	medio

Le competenze digitali necessarie a permettere di lavorare a distanza in modo efficiente sono al centro del Piano Formativo dell'Ente da diversi anni, sia per quello che riguarda l'uso di pacchetti software commerciali di condivisione dati e documenti, sia per quanto riguarda l'uso degli applicativi interni di digitalizzazione delle diverse procedure amministrative. Tale piano sarà integrato nei prossimi anni con l'apprendimento delle specifiche competenze e tecniche per il coordinamento del lavoro agile (nel caso dei dirigenti), con l'auto-organizzazione e la cooperazione nel lavoro a distanza. Inoltre, l'Istituto nei prossimi mesi darà seguito alle indicazioni riportate dal Ministro per la pubblica amministrazione nella Direttiva del 29 dicembre 2023 dedicata proprio al lavoro agile.

## 4 Monitoraggio

L'Istituto realizza diverse metodologie di monitoraggio e utilizza una serie di strumenti atti a misurare le tipologie di attività afferenti alle diverse sottosezioni.

Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene in piena conformità a quanto stabilito dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009.

L'andamento dell'esercizio annuale del ciclo della performance, sia organizzativa che individuale, viene infatti monitorato come previsto dall'art.6 del D.Lgs. n. 150/2009, non soltanto in fase finale ma già nel "medio termine".

Il monitoraggio "in itinere" viene svolto dall'Istituto nell'esercizio del proprio potere di controllo strategico, al fine immediato di procedere all'accertamento e alla verifica circa la raggiungibilità degli obiettivi nel periodo di riferimento ma anche al fine ultimo di procedere al progresso graduale ma costante del Ciclo della Performance.

Nello specifico, il monitoraggio intermedio degli obiettivi strategici e di quelli operativi, si fonda su una reportistica adeguata che consenta una verifica caratterizzata da un sufficiente grado di approfondimento delle azioni intraprese e dei risultati ottenuti nel periodo di riferimento. Ciò permette l'elaborazione di azioni correttive, eventualmente necessarie, volte a favorire il conseguimento dei risultati attesi in fase di conclusione del ciclo di misurazione e di valutazione.

Al fine di attuare un corretto sistema di monitoraggio sono state elaborate apposite schede Excel che si allegano al presente documento (Allegato 5), attualmente utilizzate sia in fase di monitoraggio intermedio che in fase di monitoraggio finale.

A seguito della compilazione di tali schede, nel caso si verificano delle criticità si procede di prassi ad un colloquio con il responsabile e promotore dell'obiettivo al fine di approfondire le problematiche esistenti, di definirne l'entità, e di evidenziare tale situazione agli Organi Politici e all'OIV, anche mediante specifico report.

Nel corrente 2023 al fine di perfezionare l'attività di monitoraggio, l'Istituto intende sottoporre a collaudo l'applicativo informatico, acquisito e personalizzato nell'anno precedente, atto ad una gestione digitalizzata del Ciclo della Performance sia Organizzativa che Individuale, con riferimento a tutte le fasi previste dalla vigente normativa.

L'introduzione a regime di tale software potrà permettere una gestione più attenta e accurata del Sistema della Performance in piena conformità a quanto espressamente indicato nel D.Lgs. 150/2009.

Il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avverrà secondo le indicazioni dell'ANAC. Nello specifico, relativamente a questa sottosezione, sono monitorate le misure di prevenzione della corruzione poste in essere dall'Istituto, nonché il rispetto degli obblighi di trasparenza.

Il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione avviene attraverso la verifica dei contenuti del sito istituzionale e di quanto espresso nelle relazioni degli OIV sul corretto adempimento di tali obblighi, come previsto dall'art.14 comma 4 lett. g) del decreto legislativo 150 del 2009.

Le attività programmate definiscono una tipologia di monitoraggio aderente alle linee guida dell'ANAC, come chiaramente descritte nel paragrafo 2.6.8.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dall'OIV.



## Allegati

### Allegato 1 : Piano Triennale delle Azioni Positive

#### **VII PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE INFN 2023-2025, per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini**

Riferimenti legislativi: *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (Dlgs 198/2006 e aggiornamenti seguenti)

Il divieto di discriminazione, la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché l'integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività sono elementi costitutivi della società e in particolare della pubblica amministrazione. Gli indirizzi nazionali sono rafforzati dagli obblighi e raccomandazioni delle Nazioni Unite, del Consiglio d'Europa e della Commissione europea che attribuiscono alle istituzioni della ricerca un ruolo specifico nel raggiungimento di obiettivi di parità, pari opportunità e sviluppo sostenibile attraverso l'empowerment delle donne nella ricerca.

Gli indirizzi nazionali sono rafforzati dagli obblighi e raccomandazioni delle Nazioni Unite, del Consiglio d'Europa e della Commissione europea che attribuiscono alle istituzioni della ricerca un ruolo specifico nel raggiungimento di obiettivi di parità, pari opportunità e sviluppo sostenibile attraverso l'empowerment delle donne nella ricerca.

È ormai assodato che il raggiungimento effettivo della parità richiede cambiamenti strutturali nelle istituzioni [SC2012].

Benché esistano delle linee guida europee [EUStrategy] e nazionali [DPO2022], le azioni la parità e le pari opportunità devono essere declinate per tenere conto dell'organizzazione dell'ente in cui andranno applicate.

L'INFN si occupa di ricerca in fisica fondamentale in un contesto internazionale e le sue sedi (4 Laboratori Nazionali, 20 Sezioni) sono dislocate in tutto il territorio nazionale.

Fra il personale INFN con contratto a tempo indeterminato la frazione di donne è circa il 21% dei ricercatori e tecnologi e solo il 6% dei tecnici. Nel personale amministrativo, gli uomini sono circa il 21%. La percentuale di donne con posizioni post-doc INFN è maggiore del 30% da molti anni [CUG2022].

Il piano proposto non comporta drastiche modifiche organizzative ma una molteplicità di azioni, alcune anche piccole, in modo che, in sinergia fra di loro, aiutino ad accelerare il processo ed a produrre un cambiamento sostanziale. Si è inoltre consapevoli come molti degli obiettivi non possano essere raggiunti una volta per sempre o entro tempi brevi o definiti.

Le norme nazionali chiedono che sia raggiunta una frazione di donne pari ad almeno 1/3 in tutti i ruoli e livelli. L'ente si propone nei prossimi 3 anni di aumentare di almeno il 2% la frazione di donne nel ruolo di ricercatore e nel ruolo di tecnologo, in tutti i livelli. Anche per il personale tecnico l'INFN si pone l'obiettivo di aumentare la percentuale del genere sottorappresentato, attualmente al 6% [CUG2022]. Per quanto riguarda le nomine gli obiettivi indicati dalla Commissione Europea per gli organismi di ricerca sono il 50% di donne negli organismi di nomina (comitati, commissioni, commissioni di concorso

nazionale) e del 40% negli organismi decisionali quali giunta e direttivo [H2020]. L'Ente si pone l'obiettivo nel prossimo triennio di assicurare negli organismi di nomina una frazione di posizioni a donne non inferiore al 33%.

L'Ente adotta Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP) dal 2002 e ha attivato nel tempo varie azioni positive, ormai divenute prassi, quali ad esempio la nomina di una Consigliera di Fiducia, l'istituzione di corsi di mentoring, borse di studio riservate a donne, contributi per asili nido e per integrare assegno di maternità per titolari di assegno di ricerca. Alcune azioni già intraprese in passato sono state riproposte perché diventino prassi e se ne aumenti l'efficacia. Alcune delle azioni proposte nel precedente PTAP[PTAP\_VI] sono ora inseriti nel Piano delle Performance dell'Ente.

**Gli obiettivi del VII PTAP, in linea con i precedenti, recepiscono le indicazioni del documento della Commissione Europea per la ricerca *Structural change in research institutions*, European Commission, 2012 [SC2012] e sono:**

*Aumentare la trasparenza nei processi decisionali e migliorare la condivisione delle informazioni*

*Rimuovere le pratiche istituzionali apparentemente neutre che hanno impatto negativo sulle opportunità di carriera delle donne*

*Promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della parità e favorendo la diversità*

*Migliorare la ricerca integrando la prospettiva di genere e generazionale*

*Adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze della vita delle persone*

**Il piano per il triennio 2023-2025 si articola in varie azioni raggruppate per aree di intervento specifiche associate alle seguenti aree di intervento generali:**

Adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali.

Formazione e comunicazione. Rafforzare la comunicazione di genere.

Assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli.

Adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità.

Contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e se

**Definizioni**

Analisi di genere/ottica di genere: considerano le differenze dovute ai differenti ruoli sociali storicamente e culturalmente attribuiti a persone di sesso maschile/femminile.

Analisi generazionale: che tenga conto delle differenze conseguenti alle diverse età.

**Acronimi**

AC amministrazione centrale, CUG Comitato Unico di Garanzia, DG Direttore Generale, GE Giunta Esecutiva, GEP Gender Equality Plan, PA Pubblica Amministrazione, DSI Direzione Servizi Informativi, DRU Direzione Risorse Umane, DF Divisione Finanze, PTAP Piano Triennale Azioni Positive.

## 1 - Area di intervento: adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

- 1.1 Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento.
- 1.2 Monitorare la parità tramite analisi di genere e bilancio di genere in modo da valutare periodicamente criticità e progressi.
- 1.3 Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca e nell'organizzazione del lavoro, utilizzare un linguaggio inclusivo.
- 1.4 Facilitare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture dell'Ente creando sinergie fra CUG e attività locali.

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
1.1 Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento [SC2012]	<b>Azione 1</b> Partecipazione della GE ad eventi organizzati a livello nazionale dal CUG al fine della parità nell'ente, ad esempio in occasione del 11 febbraio/8 marzo/25 novembre e pubblicazione sulle pagine web generali dell'ente dei documenti sulla parità previsti dalla normativa (relazione annuale del CUG, del GEP, del Bilancio di Genere e del PTAP)	Presidente, GE, DG, Direttori	Indicatore: numero di eventi con partecipazione e numero di documenti pubblicati
	<b>Azione 2</b> Autovalutazione della parità di genere in INFN seguendo il format descritto in <a href="#">[DPO2022]</a>	Presidente, GE	Discussione in riunione Direttori
	<b>Azione 3</b> Nella valutazione delle performance (sia organizzative che individuali) inserire obiettivi misurabili di impatto di genere.	Presidente, GE, DG	Numero di obiettivi inseriti
	<b>Azione 1</b> Realizzazione di un sistema di banche dati fruibili e interconnesse per il monitoraggio della situazione del personale, utilizzando indicatori individuati dal CUG recependo indicazioni a livello europeo <a href="#">[SE2017]</a> e/o definiti dalle direttive pubbliche <a href="#">[DFP2019]</a> per l'analisi del contesto del bilancio di genere.	CUG, DSI, DRU, GdL Bilancio Sociale per il monitoraggio	Attualmente in Piano Performance e in corso di realizzazione Realizzazione su 3 anni
	<b>Azione 2</b> Mettere a punto procedure per rendere pubbliche periodicamente su un sito web le informazioni/distribuzioni statistiche di cui la punto sopra.	DSI, GdL bilancio sociale per il monitoraggio, DRU, CUG	Report e pubblicazione di tabelle/grafici di progetto in misura crescente nel tempo Indicatore: frazione di realizzazione dell'Azione.
	<b>Azione 3:</b> Includere nella relazione annuale l'analisi dei dati delle retribuzioni come previsto dalla normativa vigente (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, art. 46 e 46 bis)	CUG, DRU, GE	Già inclusa in Piano Performance Realizzazione entro secondo anno

<p>1.2 Monitorare la parità tramite analisi di genere e bilancio di genere in modo da valutare periodicamente criticità e progressi.</p>	<p><b>Azione 4</b> Analisi del bilancio dell'ente in una prospettiva di genere come da riferimenti normativi <a href="#">[BDG2020]</a></p>	<p>GE, DF, CUG</p>	<p>Riclassificazione entro 3 anni</p>
<p>1.3 Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca e nell'organizzazione del lavoro. Utilizzare un linguaggio inclusivo</p>	<p><b>Azione 1</b> Per ogni commissione, comitato o gruppo di lavoro che si occupa di materie di interesse del personale, il coordinatore del comitato o del gruppo di lavoro è responsabile dell'integrazione della prospettiva di genere e generazionale ed è anche referente per i rapporti col CUG. Inserire esplicitamente questo punto nei disciplinari e nelle disposizioni di nomina.</p>	<p>Presidenza, DG, DRU, presidenti e coordinatori/trici di commissioni e comitati</p>	<p>Indicatore: Numero di disciplinari e disposizioni di nomina contenenti esplicitamente questo punto</p>
	<p><b>Azione 2</b> L'Ente si doti di un opuscolo guida con indicazioni da seguire per adeguare il linguaggio al genere anche avvalendosi di consulenza esterna o corsi di formazione. Predisporre un corso online specifico sul linguaggio di genere in modo da divulgare il documento.</p>	<p>Creazione di un GdL dell'INFN costituito da competenze trasversali: personale T&amp;A, R&amp;T componenti CUG e delle assemblee del personale</p>	<p>Redazione entro un anno di linee guida interne o adozione di quelle adottati da moltissimi Enti e dalla Presidenza del Consiglio (ad es. <a href="#">[MIUR2018]</a>)</p>
	<p><b>Azione 3</b> Rendere fruibili i principali documenti amministrativi dell'Ente a persone non madrelingua realizzandone versione in inglese (anche sito web Ente)</p>	<p>DG, AC</p>	<p>Indicatore: frazione di documenti tradotti</p>
<p>1.4 Potenziare la diffusione della cultura delle pari opportunità in</p>	<p><b>Azione 1</b> Individuare in ciascuna struttura una o più referenti volontari per le iniziative del CUG, per le tematiche di parità di genere, e che possano essere referenti per le giovani ricercatrici e ricercatori per tematiche di inclusione e parità. Inserire questo pool di referenti nel Disciplinare CUG.</p>	<p>CUG</p>	<p>Entro un anno</p>

tutte le Strutture dell'Ente creando sinergie fra CUG e attività locali.	<b>Azione 2</b> La dirigenza consideri positivamente nella valutazione dell'attività e delle performance, il tempo che i dipendenti dedicano a attività legate alla realizzazione delle pari opportunità.	Direttori	Entro un anno
	<b>Azione 3</b> Assicurare una costante sinergia fra il CUG e i progetti dell'Ente su tematiche di parità/pari opportunità e benessere organizzativo. Favorire l'inserimento in questi progetti di persone indicate dal CUG, per massimizzarne i risultati.	GE, CUG	In attuazione

**2 - Area di intervento: formazione e comunicazione.**

Obiettivi: **1) Prendere coscienza della presenza di pregiudizi inconsapevoli nei comportamenti quotidiani e nelle pratiche istituzionali al fine di rimuoverli.**  
**2) Rafforzare la comunicazione di genere (interna e esterna)**

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche

- 2.1 Inserire esplicitamente i contenuti di parità, pari opportunità e diversità nei corsi per la gestione delle risorse umane, leadership, comunicazione, sicurezze
- 2.2 Assicurare formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica degli enti di ricerca a tutto il personale, dipendente ed associato
- 2.3 Formare la dirigenza sulle politiche dei cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca.
- 2.4 Rafforzare la comunicazione di genere

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
2.1 Inserire esplicitamente i contenuti di parità, pari opportunità e diversità nei corsi per la gestione delle risorse	<b>Azione 1</b> La gestione delle risorse umane, la leadership, la comunicazione, le sicurezze non sono neutri rispetto al genere. La Commissione Formazione solleciti i proponenti di corsi che trattano queste materie a inserire contenuti che abbiano come obiettivo l'inclusione delle differenze e la parità di genere. Questo criterio sia utilizzato nella scelta dei formatori, nella scrittura dei capitoli e	Proponenti di corsi sulle risorse umane, referenti locali, Commissione Formazione, Ufficio Formazione	L'Ufficio Formazione, di concerto col CUG, produca una valutazione di questi corsi inserendo la statistica per sesso di relatori e partecipanti e valutando le risposte date alle domande del questionario

umane, leadership, comunicazione, sicurezze.	nella valutazione dei corsi fatta con l'usuale questionario di gradimento.		
2.2 Assicurare formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica degli enti di ricerca a tutto il personale dipendente e associato	<b>Azione 1</b> Partendo dal materiale dei corsi anni precedenti, progettare un corso di formazione specifico per il mondo della ricerca sulle tematiche di parità e pari opportunità, pregiudizi inconsapevoli, <i>empowerment</i> , per persone con specifico interesse	CUG, Ufficio Formazione	Percentuale del personale che ha seguito il corso
	<b>Azione 2</b> Realizzare materiale e-learning: a) sul funzionamento INFN, sull'etica della ricerca e sullo statuto dei dipendenti INFN, sul loro contratto di lavoro e sulla carta Europea dei Ricercatori; b) sui pregiudizi inconsapevoli, parità di genere e strumenti per la parità specifici per strutture di ricerca.	Ufficio Comunicazione e/o Formazione, rappresentanti del personale, CUG. Se non è possibile trovare personale interno all'Ente che possa realizzare il materiale e-learning, trovare personale esterno.	Realizzazione del gruppo di lavoro e preparazione del progetto nel primo anno  Realizzazione del progetto nel secondo anno
	<b>Azione 3</b> Realizzati i corsi descritti nell' Azione 2 siano: obbligatori per i Neo Assunti, corsi a) e b) obbligatorio per i nuovi associati, corso a) suggeriti a tutte/i, dipendenti e associati		Fruizione dei corsi dal terzo anno in poi
2.3 Formare la dirigenza sulle politiche dei cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca.	<b>Azione 1</b> Organizzare seminari per il Direttivo per divulgare i documenti della Commissione Europea relativi ai cambiamenti strutturali negli istituti di ricerca: <a href="#">[SC2012]</a> , <a href="#">[GI2013]</a> , <a href="#">[C&amp;C2005]</a> e successivi	GE	Seminari presentati in Consiglio Direttivo
2.4 Rafforzare la comunicazione di genere	<b>Azione 1</b> In occasione di date simboliche quali l'11 Febbraio e l'8 Marzo l'ente promuova delle iniziative di <i>empowerment</i> di genere, quali ad esempio: a) Numero di Asimmetrie firmato interamente da scienziate, b) Nei laboratori INFN iniziative simili a quella CERN dell'8 Marzo 2010 in cui tutto LHC e i suoi esperimenti furono gestiti da donne.	GE, Ufficio Comunicazione, CUG	Numero di iniziative (almeno una l'anno)
	<b>Azione 2</b> Includere la comunicazione di genere in conferenze, workshop, commissioni scientifiche, in modo da diffondere sempre più la consapevolezza che l'inclusione e il raggiungimento della parità è interesse di tutti. La rivista Asimmetrie, le Newsletter o le pagine web INFN potrebbero contenere una rubrica specifica su <i>Diversity in INFN</i> .	Organizzatori Conferenze, Presidenti di CSN, Presidente	Numero di iniziative

### 3 - Area di intervento: Assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli.

***Incentivare le donne a intraprendere la carriera scientifica, prevedere la formazione dei reclutatori sui bias inconsapevoli ed evitare penalizzazioni legate alla maternità.***

Quest'area di intervento si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

3.1 Aumentare la presenza di donne nella fisica. Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico

3.2 Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani

3.3 Reclutamento e progressioni di carriera senza *bias* di genere. Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati. La percentuale di successo nei concorsi del genere sottorappresentato sia pari o superiore alla percentuale di partecipazione.

3.4 Aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali o di coordinamento a livello scientifico o gestionale, assicurando la presenza di almeno 1/3 di donne in tutti gli organi di gestione dell'Ente

3.5 Evitare penalizzazioni nella carriera a seguito di maternità

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
	<b>Azione 1</b> Nelle attività di terza missione dirette alle scuole (comprese scuole tecniche) includere esplicitamente contenuti su pregiudizi inconsapevoli diretti agli studenti e agli insegnanti che sono soggetti fondamentali per progredire nella parità di genere nelle discipline tecnico-scientifiche.	CC3M	La frazione di iniziative CC3M che recepiscono questa indicazione, superi il 50% nel primo anno e arrivi al 100% entro il terzo anno
	<b>Azione 2</b> Per i dipendenti che si occupano di terza missione curare una formazione specifica sui pregiudizi inconsapevoli e su come includere la dimensione di genere nella comunicazione, in particolare per le iniziative dirette ai più giovani. Diffondere modi	CC3M, CUG, Comunicazione	Predisporre un corso di formazione per i partecipanti a CC3M entro il primo anno.

3.1 Aumentare la presenza di donne nella fisica Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico	inclusivi e positivi di raccontare la Fisica. Valutare collaborazione con persone CUG o in generale 'esperti' riguardo ai post e ai contenuti per migliorare il linguaggio di genere.		
	<b>Azione 3</b> Istituire un GdL formato da persone indicate da Ufficio Comunicazione, CC3M e CUG per coordinare e calendarizzare le iniziative INFN su genere e per creare comunicazione interna/esterna sulle questioni di genere.	GE	Entro un anno
	<b>Azione 4</b> Nei corsi di aggiornamento proposti per insegnanti includere corsi su parità e sui <i>bias</i> e in generale su modi inclusivi e positivi di raccontare la Fisica	CC3M e organizzatori dei Corsi	Numero di corsi di aggiornamento con integrazione su parità e bias
	<b>Azione 5</b> Continuare a bandire borse per studentesse magistrali "Più donne nella Fisica" partite nel 2022.	GE	Numero di borse bandite
3.2 Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani	<b>Azione 1</b> Per favorire le carriere delle giovani teoriche, la GE continui a concordare annualmente con la CSN4 un numero adeguato di borse per laureande.	GE, CSN4	Numero di borse istituite su donne presenti
	<b>Azione 2</b> Monitorare che almeno 1/3 delle posizioni post-doc (Assegni e contratti di ricerca) vada a donne. In modo da poter introdurre rapidamente, se necessario, dei correttivi. Frazione assegniste attualmente >30%	GE, Direttori, DRU per i dati del monitoraggio	Frazione delle posizioni post-doc ricoperte da donne
	<b>Azione 3</b> Valutare se istituire ulteriori <i>grant</i> come quelli della CSN5 anche per altre commissioni scientifiche e valutare la possibilità di riservarne una frazione a donne	GE, Commissioni Scientifiche	Numero di <i>grant</i> creati. Frazione di <i>grant</i> assegnata a donne
3.3 Reclutamento e progressioni di carriera senza <i>bias</i> di genere. Evitare procedure di concorso apparentemente	<b>Azione 1</b> Operare affinché nelle procedure concorsuali, sia di assunzione che di avanzamento di carriera, per i vari profili e livelli, la probabilità media di successo delle donne non sia inferiore a quella degli uomini.	Presidente e GE, Presidenti Commissioni Concorso	Indicatore: Il rapporto dei success rate (probabilità di successo) delle donne rispetto a quello degli uomini sia maggiore di 1 considerando tutte le procedure concorsuali dell'anno, sia di assunzione che di avanzamento carriera, separatamente per i vari profili e livelli.

<p>neutre ma che nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati. La percentuale di successo nei concorsi del genere sottorappresentato sia pari o superiore alla percentuale di partecipazione.</p>			<p>In caso l'obiettivo non sia raggiunto nei tre anni, l'ente potrebbe bandire concorsi con posti riservati a donne. Azione possibile secondo il parere della Consigliera di Parità.</p>
	<p><b>Azione 2</b> Monitorare e rendere pubbliche le statistiche di genere di tutte le procedure di selezione per tutte le posizioni (a tempo determinato e indeterminato, borse di studio, premi, assegni di ricerca e contratti cofinanziati inclusi) utilizzando i dati forniti dalle commissioni di concorso e inseriti nelle delibere.</p>	DRU, CUG	<p>Monitoraggio e pubblicazione su sito web dei dati aggregati</p> <p>Azione inserita nel Piano delle Performance</p>
	<p><b>Azione 3</b> Formare le/i commissari sulla presenza e sugli effetti dei bias inconsapevoli. Oltre alla presa d'atto della documentazione redatta dal CUG e distribuita ai commissari di tutti i concorsi INFN, istituire dei corsi di formazione mirati al superamento dei pregiudizi inconsapevoli obbligatori per i/le componenti delle commissioni di concorso (ad esempio con il corso b) del punto 2.3.</p>	GE, CUG	<p>Percentuale di fruizione dei/delle commissari/e da monitorare annualmente negli anni successivi alla realizzazione del corso</p>
<p>3.4 Aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali o di coordinamento a livello scientifico o gestionale, assicurando la presenza di almeno 1/3 di donne in tutti gli organi di gestione dell'Ente</p>	<p><b>Azione 1</b> Nelle chiamate dirette per personalità di alto profilo scientifico, si considerino con particolare attenzione donne operanti all'estero.</p>	GE	<p>Numero di donne chiamate</p>
	<p><b>Azione 2</b> Monitorare la frazione di donne nelle chiamate dirette. Monitorare la frazione di donne nei ruoli di direzione e/o coordinamento. Monitorare che frazione di donne in organismi di nomina presidenziale, commissioni, etc, sia &gt;=33%</p>	Presidente, GE, DRU	<p>Percentuale di organismi di nomina presidenziale con corretto bilanciamento di genere (percentuale di personale del sesso più rappresentato sul totale dei componenti non superiore al 67%)</p> <p>Azione già inserita nel Piano delle Performance</p>
	<p><b>Azione 3</b> Operare affinché nella Giunta Esecutiva (formata da 6 persone) siano presenti almeno 2 donne.</p>	Presidente, GE	
<p>3.5 Evitare penalizzazioni nella carriera a seguito di maternità</p>	<p><b>Azione 1</b> Assicurare che le lavoratrici al rientro dalla maternità siano reintegrate nelle stesse mansioni e responsabilità. Informare esplicitamente il personale in maternità dei propri diritti, incluso il diritto a non subire demansionamenti e il diritto a rivolgersi alle/ai direttrici/direttori, alla Consigliera di Fiducia e alla Consigliera di Parità nazionale.</p>	Direzioni Strutture, CUG	<p>Nelle strutture, distribuire a chi accede alla maternità una versione aggiornata della <i>Guida alla genitorialità</i>.</p>

**Azione 2** Esplorare la possibilità di misure positive specifiche per facilitare la continuità della ricerca in sostegno alla maternità, alla luce delle vigenti normative.

GE, CUG, Consiglio Direttivo

Individuazione o ed eventuale adozione di misure specifiche entro 2 anni

#### 4 - Area di intervento: adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità

Quest'area di intervento si articola nei seguenti punti:

Facilitare il godimento dei diritti durante la maternità e i diritti parentali

Migliorare l'ambiente di lavoro facilitando la circolazione delle informazioni e coinvolgendo il personale nel cambiamento

Miglioramento dell'inclusione delle persone con diversa abilità

Equilibrio vita lavorativa/vita privata

Operare per ridurre stress lavoro-correlato

Obiettivo specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
4.1 Facilitare il godimento dei diritti durante la maternità e i diritti parentali	<b>Azione 1</b> Aggiornare Guida alla genitorialità con la normativa nazionale e i regolamenti includendo il Family Act del 2022 e pubblicarla sul portale/sito web di AC.	CUG, DRU	Entro primo anno
	<b>Azione 2</b> Informare le assegniste della possibilità di richiedere l'integrazione del 20% della borsa	DRU, Strutture	Entro l'anno Aggiungere informativa su al materiale distribuito in fase di assunzione
	<b>Azione 3</b> Incentivare il personale di sesso maschile a fruire delle misure previste per conciliazione vita-lavoro e accudimento figli.	CUG, Direttori, Responsabili	Frazione di uomini che fruiscono di misure conciliative
	<b>Azione 1:</b> Elaborare una strategia di comunicazione interna per favorire - l'aggregazione e il confronto del personale che si occupa di attività omogenee nelle diverse strutture con la costituzione di comunità di pratica e organizzazione di incontri annuali	GE  Persone del piano attuatore da definire in accordo con Ufficio comunicazione, Direzione	Entro un anno, elaborare una strategia di comunicazione e discuterla con i soggetti propositivi e attuatori.  Entro due anni, adottare il piano.

<p>4.2 Migliorare l'ambiente di lavoro facilitando la circolazione delle informazioni e coinvolgendo il personale nel cambiamento</p>	<p>- lo scambio di informazioni di tipo amministrativo, iniziative di tipo scientifico                      - la diffusione di buone prassi che migliorano l'ambiente lavorativo, la conciliazione tra lavoro e vita privata, diversità                      Strumenti da adottare:                      - Rivedere e migliorare le pagine web specifiche per il personale                      - introdurre bollettini periodici di informazione, analoghi alla newsletter con le informazioni scientifiche.</p>	<p>e servizi di AC, Rappresentanti del personale, Responsabile trasparenza, CUG</p>	<p>Il gruppo responsabile del piano attuativo riferisca annualmente al direttivo</p>
<p>4.3 Miglioramento dell'inclusione delle persone</p>	<p><b>Azione 2</b> Favorire la formazione e la circolazione dell'informazione all'interno delle strutture, valorizzando il ruolo e la professionalità del personale amministrativo e tecnico, in modo tale da aumentare la coesione tra differenti profili. All'interno delle strutture, favorire seminari tenuti da personale amministrativo sulle procedure e da personale tecnico su macchinari e sui laboratori. Viceversa favorire la conoscenza delle attività di ricerca da parte del personale amministrativo/tecnico.                      Organizzare per il personale amministrativo/tecnico delle visite ai laboratori delle strutture o ai luoghi di ricerca dell'INFN, anche a livello internazionale.</p>	<p>Direttori, rappresentanti locali del personale, RLS e RSU</p>	<p>Numero di strutture in cui sono state organizzate tali iniziative entro 3 anni.</p>
	<p><b>Azione 3</b> Aumentare la trasparenza nell'affidamento degli incarichi e facilitarne la rotazione, ove possibile, come previsto dal Codice dei pubblici dipendenti [CCPD], favorendo la parità di genere.                      Confermare/formalizzare gli incarichi di responsabilità all'insediamento della/del direttrice/direttore di struttura e renderli pubblici sulle pagine web delle strutture, indicandone la durata.                      All'interno delle strutture, per assegnare gli incarichi di responsabilità, introdurre procedure di manifestazione di interesse, ovvero di interpellato/consultazione.</p>	<p>Direttori/Direttrici Strutture</p>	<p>Publicare gli incarichi sulle pagine web indicandone la durata                      Almeno l'80% delle strutture abbia pubblicato i dati entro 6 mesi.</p>
	<p><b>Azione 1</b> Nel documento di valutazione dei rischi, delle strutture considerare esplicitamente i rischi connessi al genere e all'età e inserire una sezione specifica relativa alle categorie protette, come previsto dalla normativa. Introdurre nei corsi al management specifici insegnamenti sull'eliminazione di barriere fisiche e comportamentali.</p>	<p>Direttori/Direttrici Strutture, responsabile sicurezza, Disability Manager</p>	
	<p><b>Azione 2</b> Organizzare corsi di formazione specifici per tutti i dipendenti su come eliminare le "barriere" comportamentali.</p>	<p>Disability Manager, CUG</p>	<p>Elaborazione primo anno                      Realizzazione secondo anno</p>

con abilità differenti			Azione inserita nel Piano delle Performance
4.4 Equilibrio vita lavorativa/vita privata	<b>Azione 1:</b> Miglioramento degli strumenti di conciliazione vita-lavoro. Rivedere i disciplinari di telelavoro e lavoro agile per snellire quanto più possibile l'accesso a queste forme di lavoro e prevedere delle forme di telelavoro "breve" o lavoro agile "a sportello"; per brevi periodi di tempo (1/2/3 mesi) legato ad esigenze temporanee di cura (periodi estivi per i figli, momentanee necessità per conviventi malati o infortunati)	GE, Direttori strutture	Nuovi disciplinari e loro applicazione
	<b>Azione 2</b> Assicurare l'assenza di penalizzazioni economiche e di carriera a fronte dell'utilizzo degli istituti di flessibilità [DPO2022] . Promuovere e prevedere sistemi di valutazione delle esperienze lavorative (concorsi, passaggi di livello, scatti stipendiali) che considerino la partecipazione di uomini e donne al lavoro di cura.	GE, Direttori Strutture	Modifica disciplinari
	<b>Azione 3</b> Nelle Strutture, istituire una giornata in cui tutti e tutte portino i/le figli/e o nipoti sul luogo di lavoro, prevedendo se necessario le coperture assicurative.	GE, DG, Direttori Strutture	Numero di strutture interessate
4.5 Operare per ridurre stress lavoro-correlato	<b>Azione 1</b> Promuovere seminari, webinar, corsi di formazione per imparare pratiche per limitare lo stress lavoro-correlato, quali ad esempio: 1) disconnessione dal lavoro in determinate fasce orarie; 2) riconoscere e accettare i propri limiti; 3) riconoscere e accettare le esigenze degli altri; 4) riconoscere il proprio valore al di là di quello professionale; 5) ottimizzare la gestione del tempo	CUG, formazione, direttori strutture	Indicatore: numero di corsi, webinar, etc.
	<b>Azione 2</b> Promuovere modifiche delle attuali condizioni organizzative per ridurre fonti di stress, ad es: 1) operare per mantenere un rapporto ottimale fra personale amministrativo (e in generale dei servizi) e personale ricercatore/tecnologo nelle diverse strutture, 2) operare per ridurre sul personale ricercatore e tecnologo i compiti burocratici-amministrativi che possono essere demandati a personale formato e preposto	GE, DG, Direttori	Azione continuativa

## 5 - Area di intervento: contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e sessista

Quest'area di intervento si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche

5.1 Contrasto alla violenza e alle molestie di genere

5.2 Aumentare il livello di consapevolezza dei dipendenti sulle molestie di genere e in generale sui comportamenti "mobbizzanti", vessatori e in generali non rispettosi della persona

5.3 Diffondere la cultura dell'eliminazione di comportamenti discriminatori e lesivi della dignità presso tutte le persone che operano in INFN

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
5.1 Contrasto alla violenza e alle molestie di genere	<b>Azione 1</b> Preparare un opuscolo o pagina web con informazioni a chi rivolgersi in caso di violenze e/o molestie, menzionando le modalità di supporto a uomini violenti.	CUG, Comunicazione	Preparazione opuscolo nel primo anno
	<b>Azione 2</b> Sensibilizzare e formare il personale INFN su molestie, violenza sessuale, discriminazioni	CUG, Formazione	Numero di azioni realizzate
	<b>Azione 3</b> Nelle diverse strutture creare sinergie con i CUG universitari per migliorare/diffondere iniziative per personale in formazione (dottorandi, assegnisti)	CUG	Nm. di strutture in cui sinergia-incontro fra CUG realizzato
5.2 Aumentare il livello di consapevolezza dei dipendenti sulle molestie di genere e in generale sui comportamenti "mobbizzanti", vessatori e in generali non rispettosi della persona	<b>Azione 1</b> Inserire informazioni su violenza e molestie di genere su corsi obbligatori quali quelli sulle sicurezze. Replicare il corso "RESPECT"	CUG, Formazione RLS	Nm. di corsi realizzati
	<b>Azione 2</b> Fornire informazioni chiare sul ruolo della Consigliera e sul modo di contattarla	CUG, Consigliera, Direttori	Organizzazione momenti di incontro
5.3 Diffondere la cultura dell'eliminazione di comportamenti discriminatori e lesivi della dignità presso tutte le persone che operano in INFN	<b>Azione 1</b> Tradurre in inglese i codici di comportamento e diffonderli alle persone esterne all'ente che operano in esperimenti all'interno delle nostre strutture. Si potrebbe inoltre fornire copia agli ospiti stranieri in visita.	GE, CUG	Realizzazione e diffusione dei codici

## Documenti di riferimento

[BdG2020] MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, *Circolare 28 Aprile 2022, n.20*, [https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2022/circolare\\_n\\_20\\_2022/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2022/circolare_n_20_2022/)

[CCPD] *Codice di comportamento dipendenti pubblici*, DPR 16.04.2013 n.62, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/04/13G00104/sg>

[CUG2022] *Relazione del Comitato Unico di Garanzia sulla situazione del personale INFN relativa al 2021, a cura del Comitato Unico di Garanzia*, <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2022/RelazioneCUG-2022.pdf>

[C&C2005] *Carta Europea dei Ricercatori, il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori*, EC, 2005, [https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/carta\\_ricercatori.pdf](https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/carta_ricercatori.pdf)

[DFP2019] *Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* [https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva\\_n\\_2.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_n_2.pdf)

[DPO2022] *Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"*, 2022, [https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee\\_guida\\_sulla\\_Parita\\_di\\_Genere.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf)

[EUStrategy] [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en)

[GI2013] EU Commission, Directorate-General for Research and Innovation, "*Gendered innovations: how gender analysis contributes to research: report of the expert group 'Innovation through gender'*", Publications Office, 2013, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/11868>

[H2020] *H2020 Programme Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*, EC, 2016 <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/2016GuidanceOnGenderEqualityInHorizon2020.pdf> e documenti a <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm>

[MIUR18] *Linee Guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere*, <https://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur>

[PTAP\_VI] *Piano Triennale di Azioni Positive INFN 2019-2022*, [https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20190726\\_del\\_cd\\_15215.pdf](https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20190726_del_cd_15215.pdf)

[SC2012] *Structural change in research institutions*, EC, 2012, <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/2011StructuralChangesFinalReport.pdf>

[SE2017] *Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organizations*, Science Europe, 2017, <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/ScienceEurope/ScienceEuropePracticalGuideGenderEquality.pdf>

## **Allegato 2: Contesto esterno – metodologia e aggiornamento analisi PESTEL**

La metodologia seguita per acquisire quanto necessario alla effettuazione dell'analisi si è sviluppata nelle seguenti quattro fasi:

Individuazione dei fattori specifici e scelta delle variabili chiave per ciascuno di essi in ottica di gestione del rischio di corruzione, e attribuzione di un peso percentuale per ogni fattore generale PESTEL;  
Impostazione della struttura del database (definizione del record di dati);  
Selezione delle fonti ritenute attendibili;  
Realizzazione del database attraverso l'inserimento e l'aggiornamento dei dati e delle informazioni in esso contenute.

1. Per prima cosa sono stati individuati per ciascun fattore generale dell'analisi PESTEL un certo numero di fattori specifici (condizioni o dinamiche esterne che possono favorire il rischio) ai quali sono state associate delle variabili chiave (indici o indicatori di valore) particolarmente rilevanti riferite al contesto esterno che è necessario monitorare. In seguito, è stato assegnato un peso percentuale a ciascun fattore generale, la cui sommatoria deve essere uguale al 100%.

Infatti, non tutte le informazioni trattate nell'ambito dei fattori generali hanno la stessa importanza, in quanto riferite ad ambiti che presentano differenti propensioni nell'attivare opportunità di corruzione o generare e legittimare motivazioni a compiere comportamenti non integri o illeciti. Questa importanza è stata misurata e prende il nome di "peso".

Si è quindi determinato il punteggio complessivo per ogni fattore generale attribuendo a ciascuna variabile chiave individuata un valore da 1 a 5 (1 = valore minimo; 5 = valore massimo), facendo la media dei punteggi così attribuiti e successivamente procedendo alla ponderazione rispetto al peso attribuito al fattore generale (media punteggi variabili chiave del fattore generale \* peso percentuale attribuito al fattore generale).

Infine, sommando i punteggi pesati dei fattori generali si è ottenuta una stima relativa del grado complessivo di rilevanza del contesto esterno, misurata nella stessa scala utilizzata in precedenza (importanza crescente da 1 a 5), con valori approssimati alla seconda cifra decimale.

2. La definizione del record di dati per impostare la struttura del database, ha previsto i seguenti nove campi per la gestione delle informazioni:

Codice: identificativo della variabile;

Fattore generale: nome del fattore (Politico, Economico, Sociale, Tecnologico, Etico, Legale);

Variabile chiave: dato o elemento che si intende misurare nell'analisi;

Descrizione variabile chiave: unità di misura del dato;

Valore effettivo: valore effettivamente rilevato;

Valore riferito all'anno: anno o periodo temporale a cui si riferisce il dato;

Ente responsabile: ente governativo o privato responsabile dell'elaborazione del dato;

Documento/rapporto/norma: nome del file contenente il dato;

Sito internet: link al sito internet dell'ente responsabile.

3. La preliminare attività di selezione delle fonti ha consentito di identificare le informazioni più attendibili e aggiornabili, che sono state messe a sistema riportandole nel database.

4. Le informazioni, infine, vanno sottoposte a revisione periodica per evitare che esse diventino obsolete.

Si riporta di seguito la tabella con l'assegnazione dei pesi percentuali per ciascun fattore generale PESTEL e l'indicazione delle motivazioni.

N.	FATTORE GENERALE	INCIDENZA	MOTIVAZIONE	PESO
1	POLITICO	ALTA	I provvedimenti governativi possono incidere fortemente sull'organizzazione	25%
2	ECONOMICO	ALTA	Gli andamenti dell'economia nazionale condizionano significativamente le scelte strategiche e programmatiche	25%
3	SOCIALE	MEDIA	Le dinamiche sociali (del lavoro, demografiche, ecc.) possono creare le condizioni che favoriscono comportamenti non integri o illeciti	10%
4	TECNOLOGICO	BASSA	L'implementazione tecnologica supporta gli strumenti di controllo e la trasparenza	5%
6	ETICO	ALTA	La cultura dell'etica pubblica e della legalità è un forte deterrente a commettere atti corruttivi	25%
5	LEGALE	MEDIA	Il numero e la complessità delle normative possono creare le condizioni che favoriscono comportamenti non integri o illeciti	10%
			<b>SOMMA TOTALE DEI PESI</b>	<b>100%</b>

Pertanto, con riferimento alle variabili chiave prese in esame per la nostra analisi PESTEL, nel corso del 2023 si è provveduto all'aggiornamento delle informazioni e dei dati attraverso la consultazione delle stesse fonti dalle quali erano stati acquisiti i dati originari.

Nella successiva tabella è riportato l'estratto delle informazioni contenute nel database.

CODICE	FATTORE GENERALE	VARIABILE CHIAVE	DESCRIZIONE VARIABILE CHIAVE	VALORE EFFETTIVO	VALORE RIFERITO ALL'ANNO	ENTE RESPONSABILE	DOCUMENTO/RAPPORTO/NORMA	SITO INTERNET
POL1	Politico	Normativa sulla semplificazione delle attività degli EPR	Dato qualitativo	-	-	Governo italiano	Decreto legislativo n. 218/2016	<a href="http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Enti_ricerca_Decreto_legisl_25_nov_2016_n_218.pdf">http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Enti_ricerca_Decreto_legisl_25_nov_2016_n_218.pdf</a>
POL2	Politico	Variazione assegnazione Fondo FOE all'INFN	Euro	+19.242.971,00	2023	MUR	Decreto di riparto FOE	<a href="https://www.mur.gov.it/it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-789-del-21-06-2023">https://www.mur.gov.it/it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-789-del-21-06-2023</a> <a href="https://www.mur.gov.it/it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-571-del-21-6-2022">https://www.mur.gov.it/it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-571-del-21-6-2022</a>
POL3	Politico	Spending review della PA (variazione annuale percentuale sul PIL)	Percentuale	0,042	2023	Governo italiano	DPCM 4 novembre 2022 Definizione degli obiettivi di spesa 2023-2025 per ciascun Ministero (Allegato 1)	<a href="https://www.gazzettaufficiale.it/do/atto/serie_generale/caricaPdf?cdimg=23A0078200100010110001&amp;qu=2023-02-09&amp;art.dataPubblicazioneGazzetta=2023-02-09&amp;art.codiceRedazionale=23A00782&amp;art.num=1&amp;art.tiposerie=SG">https://www.gazzettaufficiale.it/do/atto/serie_generale/caricaPdf?cdimg=23A0078200100010110001&amp;qu=2023-02-09&amp;art.dataPubblicazioneGazzetta=2023-02-09&amp;art.codiceRedazionale=23A00782&amp;art.num=1&amp;art.tiposerie=SG</a>
EC01	Economico	PIL	Milioni di euro	1.909.154,00	2022	MEF	Documento di Economia e Finanza 2023 (pag. 48)	<a href="https://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_progammazione/documenti_programmatici/def_2023/DEF-2023-Programma-di-Stabilita.pdf">https://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_progammazione/documenti_programmatici/def_2023/DEF-2023-Programma-di-Stabilita.pdf</a>
EC02	Economico	PIL variazione sull'anno precedente	Percentuale	+0,7	2023 ottobre	FMI	World Economic Outlook (tabella pag. 121)	<a href="https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WEO/2023/October/English/text.ashx">https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WEO/2023/October/English/text.ashx</a>
EC03	Economico	Rapporto Debito/ PIL	Percentuale	144,4	2022	MEF	Rapporto sul Debito Pubblico (pag. 45)	<a href="https://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/debito_pubblico/presentazioni_studi_relazioni/Rapporto-sul-Debito-Pubblico-2022.pdf">https://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/debito_pubblico/presentazioni_studi_relazioni/Rapporto-sul-Debito-Pubblico-2022.pdf</a>
EC04	Economico	Indice dei fallimenti PMI (piccole e medie imprese) variazione annuale	Percentuale	- 29,6 centro nord - 45,2 sud	2022	Confindustria e Cerved	Rapporto Regionale PMI 2023 Confindustria Cerved (pag. 32-33)	<a href="https://www.confindustria.it/wcm/connect/9bcf45e7-5aae-4e44-a23d-c74c04a1d318/Rapporto+Regionale+PMI+2023.pdf?MOD=AJPERES&amp;CACHEID=ROOTWORKSPACE-9bcf45e7-5aae-4e44-a23d-c74c04a1d318-oA2f7Ke">https://www.confindustria.it/wcm/connect/9bcf45e7-5aae-4e44-a23d-c74c04a1d318/Rapporto+Regionale+PMI+2023.pdf?MOD=AJPERES&amp;CACHEID=ROOTWORKSPACE-9bcf45e7-5aae-4e44-a23d-c74c04a1d318-oA2f7Ke</a>
EC05	Economico	Variazione media annuale del fatturato delle imprese	Percentuale	- 0,3	2023	Banca d'Italia	Indagine sulle imprese industriali e dei servizi (pagg. 1-2, 6)	<a href="https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/indagine-imprese/2022-indagini-imprese/statistiche_IIS_30062023.pdf">https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/indagine-imprese/2022-indagini-imprese/statistiche_IIS_30062023.pdf</a>

## DATABASE PESTEL

CODICE	FATTORE GENERALE	VARIABILE CHIAVE	DESCRIZIONE VARIABILE CHIAVE	VALORE EFFETTIVO	VALORE RIFERITO ALL'ANNO	ENTE RESPONSABILE	DOCUMENTO/RAPPORTO/NORMA	SITO INTERNET
SOC1	Sociale	Tasso di disoccupazione generale	Percentuale	7,3	2023 2° quadrimestre	ISTAT	Occupati e disoccupati	<a href="https://www.istat.it/it/archivio/288669">https://www.istat.it/it/archivio/288669</a>
SOC2	Sociale	Tasso di disoccupazione giovanile	Percentuale	22,0	2023 2° quadrimestre	ISTAT	Occupati e disoccupati	<a href="https://www.istat.it/it/archivio/288669">https://www.istat.it/it/archivio/288669</a>
TEC1	Tecnologico	Normativa in materia di informatizzazione della PA	Dato qualitativo	-	-	Governo italiano	Normativa sulla dematerializzazione della documentazione amministrativa	<a href="https://www.agid.gov.it/">https://www.agid.gov.it/</a>
TEC2	Tecnologico	Livello di digitalizzazione della PA	Dato semi-quantitativo	Medio-basso	2022	Commissione Europea	Digital Economy and Society Index Report 2023 - Digital Public Services	<a href="https://digital-decade-desi.digital-strategy.ec.europa.eu/datasets/desi/charts">https://digital-decade-desi.digital-strategy.ec.europa.eu/datasets/desi/charts</a>
ET1	Etico	Indice della corruzione percepita	Scala da 0 (alta corruzione) a 100 (senza corruzione)	56	2022	Transparency International	Corruption Perceptions Index	<a href="https://www.transparency.org/en/cpi/2022/index/ita">https://www.transparency.org/en/cpi/2022/index/ita</a>
ET2	Etico	Valutazione delle misure anticorruzione in Italia	Scala crescente da 0 a 100	52	2017	Transparency International Italia	Agenda anticorruzione (pag. 9)	<a href="https://www.transparency.it/imagenes/pdf_publicazioni/report-bica-agenda-anticorruzione-2017.pdf">https://www.transparency.it/imagenes/pdf_publicazioni/report-bica-agenda-anticorruzione-2017.pdf</a>
ET3	Etico	Stima del coinvolgimento diretto delle famiglie italiane in eventi corruttivi nel corso della vita*	Percentuale	7,9	2017	ISTAT	La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie (pagg. 1-3)	<a href="https://www.istat.it/it/files//2017/10/La-corruzione-in-Italia.pdf">https://www.istat.it/it/files//2017/10/La-corruzione-in-Italia.pdf</a>
ET4	Etico	Indice combinato della corruzione in Italia (variazioni regionali)	Range	da - 2,1 a 0,0	2021	Commissione Europea e Università di Gothenburg-SWE	QOG (grafico a pag. 30)	<a href="https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/studies/quality-government-2022/quality-government-2022-study.pdf">https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/studies/quality-government-2022/quality-government-2022-study.pdf</a>
LEG1	Legale	Considerazioni generali su attività giudiziaria e corruzione	Dato qualitativo	-	2023	Corte dei Conti	Relazione di inaugurazione dell'anno giudiziario (pag. 8 - 9)	<a href="https://www.corteconti.it/Download?id=28e9fdb0-915b-457d-a49d-d68f835c6401">https://www.corteconti.it/Download?id=28e9fdb0-915b-457d-a49d-d68f835c6401</a>
LEG2	Legale	Livello stimato di criticità nell'interpretazione e applicazione della normativa sugli appalti	Dato semi-quantitativo	Medio	2017	Governo italiano	Documento di sintesi sui risultati della consultazione dei RUP	<a href="http://www.governo.it/sites/governo.it/files/All_1.pdf">http://www.governo.it/sites/governo.it/files/All_1.pdf</a>
LEG3	Legale	La corruzione in Italia. Casi giudiziari	Dato semi-quantitativo	-	2019	ANAC	La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare	<a href="https://www.anticorruzione.it/-/la-corruzione-in-italia-2016-2019.-numeri-luoghi-e-contropartite-del-malaffare">https://www.anticorruzione.it/-/la-corruzione-in-italia-2016-2019.-numeri-luoghi-e-contropartite-del-malaffare</a>

\* Famiglie in cui almeno un componente ha ricevuto richieste di denaro, favori, regali o altro in cambio di favori o servizi, per tipo di settore, nel corso della vita

## **Punteggi e descrizione dei criteri di assegnazione**

L'ampiezza territoriale presa in considerazione è quella nazionale, in quanto l'Istituto, oltre all'Amministrazione Centrale con sede in Frascati (Rm), ha le sue sedi decentrate dislocate su tutto il territorio nazionale.

Si riporta di seguito la tabella che sintetizza i risultati ottenuti sulla base dell'identificazione dei fattori specifici presenti nel contesto esterno - sui quali l'Istituto non può intervenire e che formano il quadro all'interno del quale esso agisce - e che nell'ambito della gestione del rischio rivelano più o meno direttamente l'esistenza di situazioni, condizioni, dinamiche e pressioni che potrebbero potenzialmente attivare opportunità di corruzione o generare e legittimare motivazioni a compiere comportamenti non integri o illeciti.

Tali risultati sono stati elaborati attraverso le informazioni delle variabili chiave riferite a ciascun fattore specifico, attribuendo ad esse il rispettivo punteggio, facendone la media pesata, che costituisce il punteggio di ognuno dei fattori generali e ottenendo, infine, dalla sommatoria di tali punteggi pesati, una stima relativa del grado complessivo di rilevanza del contesto esterno.

Al riguardo va precisato - come peraltro si evince dalla tabella che precede - che per alcune delle variabili chiave non è risultato possibile procedere al previsto aggiornamento dei rispettivi dati ed informazioni (in ogni caso quelli meno recenti sono riferiti all'anno 2017) ma si è ritenuto comunque opportuno tenerle in considerazione con l'attribuzione dei medesimi punteggi già assegnati al fine dell'analisi effettuata per il precedente PIAO.

Tale scelta è stata motivata dalla considerazione che dette variabili, pur presentando per la loro stessa natura caratteristiche di mutevolezza nel tempo, sono tuttavia soggette a variazioni abbastanza lente nel corso degli anni e per tale ragione si è ritenuto che, dato il limitato tempo trascorso, i relativi valori rispecchiano ancora adeguatamente la potenziale influenza che le stesse potrebbero esercitare in termini di rischi di corruzione.

FATTORE GENERALE	FATTORE SPECIFICO	VARIABILE CHIAVE	PUNTEGGIO VARIABILE	PUNTEGGIO FATTORE GENERALE (media punteggio variabili)	PESO FATTORE GENERALE	PUNTEGGIO PESATO
POLITICO	Legislazione di settore	Variazione annuale assegnazione fondo FOE all'INFN	4	4,5	25%	1,13
	Spending Review	Spending review della PA - variazione annuale	5			
ECONOMICO	Andamento economico generale	PIL variazione sull'anno precedente	4	3,75	25%	0,94
		Rapporto Debito-PIL	5			
	Impatto della crisi economica sulle imprese	Indice dei fallimenti PMI (piccole e medie imprese)	2			
		Variazione annuale del fatturato delle imprese	4			
SOCIALE	Disoccupazione	Tasso di disoccupazione generale	5	5	10%	0,50
		Tasso di disoccupazione giovanile	5			
FATTORE GENERALE	FATTORE SPECIFICO	VARIABILE CHIAVE	PUNTEGGIO VARIABILI	PUNTEGGIO FATTORE GENERALE (media punteggio variabili)	PESO FATTORE GENERALE	PUNTEGGIO PESATO
TECNOLOGICO	Introduzione di tecnologie informatiche e suo impatto organizzativo	Livello di digitalizzazione della PA	4	4	5%	0,20
ETICO	Percezione della corruzione in Italia	Indice della corruzione percepita	3	3	25%	0,75
	Misure anticorruzione adottate dall'Italia	Valutazione delle misure anticorruzione in Italia	3			
LEGALE	Complessità interpretativa e applicativa delle normative	Livello stimato di criticità nell'interpretazione e applicazione della normativa sugli appalti	3	3	10%	0,30
<b>SOMMATORIA PUNTEGGIO PESATO</b>					<b>3,82</b>	

Per ciò che riguarda i valori dei punteggi riferiti alle variabili chiave, come già affermato, si è utilizzata la scala dei valori interi da 1 a 5. Il valore 1 indica una rilevanza minima del fattore specifico misurata dalla relativa variabile chiave, il valore 5, di conseguenza, ne indica una rilevanza massima. Il valore 3 indica una rilevanza media, mentre i restanti valori, il 2 e il 4, misurano una rilevanza intermedia rispettivamente tra il valore minimo e il valore medio e il valore medio e il valore massimo.

I criteri di carattere quantitativo o semi-quantitativo con i quali sono stati assegnati i punteggi sono descritti di seguito per ciascuna variabile chiave:

#### **Variazione annuale assegnazione fondo FOE all'INFN**

Il "Fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca" (FOE) assegnato all'INFN nel 2023 è stato incrementato di € 19.242.971,00 rispetto all'anno precedente, pari ad una variazione del 5,90%.

Il criterio che si è deciso di adottare per l'attribuzione del punteggio è stato di assegnare il valore 1 all'incremento positivo oltre il 50%, il valore 2 all'incremento dal 30% al 50%, il valore 3 all'incremento dal 10% al 29%, il valore 4 all'incremento dallo 0% al 9% e il valore 5 in presenza di decrementi.

È stato pertanto assegnato il valore 4 alla variabile chiave "Variazione annuale assegnazione fondo FOE all'INFN".

#### **Variazione annuale Spending Review**

Il *Decreto 4 novembre 2022* del Presidente del Consiglio dei Ministri ha previsto per il 2023 di perseguire obiettivi di risparmio della spesa pubblica delle Amministrazioni centrali dello Stato dell'ammontare complessivo di 800 milioni di Euro, corrispondenti alla variazione annuale sul PIL dello 0,042%. Va evidenziato che nello stesso DPCM sono previsti per i successivi anni 2024 e 2025 ulteriori risparmi sulla spesa pubblica in coerenza con gli impegni presi nel PNRR dal Governo italiano, considerata la rilevanza attribuita all'attività di revisione della spesa che agisce sull'efficientamento dell'organizzazione e dei processi delle pubbliche amministrazioni, attraverso la razionalizzazione della spesa pubblica e la conseguente riallocazione delle risorse rese così disponibili e l'efficientamento della spesa della PA (aggregazione e centralizzazione degli acquisti tramite Consip e Mepa, riduzione progressiva delle locazioni passive e delle auto di servizio, riqualificazione della spesa ICT, ecc.).

Nel rispetto del criterio di prudenza, ovvero, in attesa che la verifica sul rispetto degli impegni presi dia esito positivo, e considerato l'esiguo ammontare del risparmio previsto per l'anno 2023, si decide di confermare l'assegnazione del valore 5 alla variabile "Variazione annuale Spending Review".

#### **Variazione annuale del PIL**

Per l'anno 2023 il Fondo Monetario Internazionale ha stimato in ottobre una crescita del PIL dello 0,7%. L'andamento del PIL italiano, in crescita meno di quanto previsto da inizio anno, risente dello scenario congiunturale internazionale di forte incertezza e del contesto macroeconomico globale, in cui assume particolare rilevanza l'aumento dell'inflazione e le misure adottate per combatterla.

Pertanto il valore assegnato alla variabile "Variazione annuale del PIL" è 4.

#### **Rapporto Debito-PIL**

Il dato del 144,4%, riferito al 2022, attesta un decremento di 6,4 punti percentuali rispetto ai dati riferiti alla fine del 2021 (150,8%). Un dato in miglioramento rispetto all'anno precedente, ma ancora lontano dai livelli registrati negli anni 2019 e 2018 (+ 10% circa). Un valore elevato del rapporto debito-Pil costituisce comunque in prospettiva un fattore alto di esposizione a crisi finanziarie ed economiche.

In considerazione di ciò, 5 è il punteggio assegnato alla variabile "Rapporto Debito-PIL".

### **Indice dei fallimenti PMI (piccole e medie imprese)**

Per il dato relativo al tasso di fallimenti delle PMI è stato preso a riferimento il Rapporto Regionale PMI 2023 Confindustria-Cerved, che evidenzia una diminuzione consistente del numero dei fallimenti nel corso del 2022 sia nelle regioni del Nord che, in particolare, del Sud rispetto all'anno precedente.

Il dato rilevato è - 29,6% di fallimenti al Centro Nord e - 45,2% al Sud.

Si evidenzia, dunque, la tendenza complessiva alla decrescita progressiva dei fallimenti degli ultimi due anni, nonostante l'attuale congiuntura non favorevole.

Sulla base delle precedenti considerazioni, si decide di assegnare il valore 2 alla variabile "Indice dei fallimenti PMI (piccole e medie imprese)".

### **Variazione annuale del fatturato delle imprese**

Il dato preso in considerazione per l'anno 2023, relativo alla variabile "Variazione annuale del fatturato delle imprese", è stato elaborato dalla Banca d'Italia nella sua indagine annuale, che raccoglie informazioni sugli investimenti, il fatturato, l'occupazione e altre variabili economiche delle imprese italiane industriali e dei servizi con almeno 20 addetti. Nel corso del 2023, la congiuntura economica e quella politica internazionale hanno fatto sentire i loro effetti sulla media annuale del fatturato delle imprese che si prevede in decrescita dello 0,3%.

Sulla base di tale dato, si ritiene di poter attribuire il valore 4 alla variabile "Variazione annuale del fatturato delle imprese".

### **Tasso di disoccupazione generale e giovanile**

Il dato, aggiornato al secondo quadrimestre del 2023 (elaborazione ISTAT), indica una disoccupazione sia generale (7,3%) che giovanile (22,0%) alta rispetto alla media europea e in particolare con riferimento alla Germania che secondo il dato pubblicato da Eurostat ([https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_rt\\_m/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_m/default/table?lang=en)) si attesta al 3,0 per la disoccupazione generale e al 7,0 per quella giovanile.

Pertanto si assegna il valore 5 alle variabili "Tasso di disoccupazione generale e giovanile".

### **Livello di digitalizzazione della PA**

Con l'intento di fornire dati aggiornati e tali da poter essere confrontabili anche con quelli forniti dagli altri Paesi europei nel settore della digitalizzazione e innovazione della PA e più in generale nel settore della tecnologia e della comunicazione, si è presa in considerazione la variabile che misura il livello di digitalizzazione della PA italiana a confronto con gli altri Paesi dell'Unione europea.

A settembre del 2023 è stato pubblicato il primo *Report on the state of the Digital Decade*, il rapporto della Commissione europea che sostituisce il *Digital Economy and Society Index* (DESI) del quale sono stati utilizzati i dati aggiornati al 2022. Tale documento prende in considerazione alcuni indicatori che, elaborati statisticamente, consentono di fornire una graduatoria sul livello di digitalizzazione nel settore pubblico, tra i 27 paesi europei presi in considerazione.

L'Italia, pur avendo fatto dei passi avanti rispetto all'anno precedente nei diversi ambiti della digitalizzazione, anche per l'anno 2022 si posiziona ad un livello medio-basso. Considerati quindi i livelli di criticità che l'Italia evidenzia in tale settore, rispetto agli altri Paesi europei, si ritiene di assegnare il valore 4 alla variabile "Livello di digitalizzazione della PA".

### **Indice della corruzione percepita e Valutazione delle misure anticorruzione in Italia**

Tra le variabili chiave riferite al fattore Etico e ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio, sono state prese in esame le variabili "Indice della corruzione percepita" e "Valutazione delle misure anticorruzione in Italia".

Si è valutato di non assegnare un punteggio alle variabili “Stima del coinvolgimento delle famiglie italiane in eventi corruttivi” e “Indice combinato della corruzione in Italia”, in quanto si tratta di variabili relative ad indagini che non sembrano presentare la caratteristica dell’aggiornabilità, almeno nel breve-medio periodo. È stato comunque ritenuto utile riportarle nel database PESTEL.

In particolare, l’indagine dell’ISTAT i cui risultati sono pubblicati nel documento “La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie”, utilizza gli indicatori esperienziali nello studio del fenomeno corruzione, meno diffusi degli indicatori di percezione. L’attenzione dell’indagine, che giunge a risultati significativi, è rivolta alle esperienze concrete delle famiglie italiane, coinvolte, durante la loro vita, in dinamiche corruttive.

D’altro canto, l’indagine, aggiornata al 2021, commissionata dall’Unione europea all’Università di Gothenburg (Svezia) nell’ambito di un più vasto progetto sulla qualità dei governi degli Stati membri, utilizzando indicatori combinati - indicatori soggettivi di percezione ed esperienziali - giunge a risultati che attestano un’ampia variazione del valore nell’indice di corruzione tra le regioni italiane, variazione aumentata ulteriormente come evidenziato dal dato aggiornato al 2021.

Si riportano, pertanto di seguito, i valori delle variabili del fattore Etico prese in considerazione.

L’indice della corruzione percepita è un dato elaborato dall’organizzazione indipendente *Transparency International* che prende in considerazione 180 paesi dei cinque continenti e redige una graduatoria assegnando per ciascun paese un punteggio da 0 (massima percezione di corruzione) a 100 (nessuna percezione di corruzione). Nell’anno 2022, all’Italia è stato attribuito il punteggio 56, lo stesso dell’anno precedente, restando in una posizione media nella scala.

Si assegna pertanto il valore medio 3 alla variabile “Indice della corruzione percepita”.

### **Per quanto riguarda la valutazione delle misure anticorruzione in Italia, non è stato rilevato il dato aggiornato agli anni 2018-2023.**

Come riportato dall’organizzazione *Transparency International Italia* nel documento *Agenda anticorruzione* del 2017, a seguito principalmente dell’introduzione della normativa anticorruzione, l’Italia ha conseguito nell’anno 2017 il punteggio di 52 su una scala crescente che va da 0 a 100.

Sulla base di tale valutazione si attribuisce il valore 3 alla variabile “Valutazione delle misure anticorruzione in Italia”.

### **Livello stimato di criticità nell’interpretazione e applicazione della normativa sugli appalti**

Nessun dato rilevato aggiornato agli anni 2018-2023.

Occorre tuttavia considerare il fatto che, nonostante il legislatore abbia tentato più volte nel corso degli anni di semplificare la complessa normativa in materia di appalti - non da ultimo attraverso l’unificazione della molteplicità di leggi, il loro accorpamento in un unico Codice e le sue relative modifiche - risulta oltremodo difficile dare un giudizio il più possibile oggettivo sul grado reale di semplificazione che questi interventi hanno apportato alla normativa in questione. In questo senso la valutazione dei cosiddetti decreti semplificazione (decreto semplificazione n. 76/2020, decreto semplificazione bis n. 77/2021) non può non tener conto delle circostanze di eccezionalità e di emergenza nelle quali sono stati emanati con il loro carattere di provvisorietà dovuto all’urgenza di attuare nei tempi previsti il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) che costituisce un indispensabile presupposto per l’uscita dalla crisi, economica e sociale e per il rilancio del Paese.

Occorre precisare, tuttavia, che l’entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti (D.lgs. 36/2023) introduce importanti novità tra le quali acquistano particolare rilevanza, in ordine alla semplificazione ed efficienza delle procedure, la completa digitalizzazione dell’intero ciclo di vita dei contratti, lo snellimento delle procedure che stabiliscono limiti più alti per gli affidamenti diretti e l’assimilazione del ruolo del RUP

a quello di un *project manager*. Inoltre, il Codice presenta una prima parte generale dedicata alla codificazione dei principi che riguardano l'intera materia dei contratti pubblici tra i quali risaltano i principi del risultato e della fiducia nell'azione amministrativa, che rendono intelligibile il disegno armonico, organico e unitario sotteso al Codice. È necessario nondimeno, attendere l'applicazione della norma per un periodo congruo al fine di ottenere una stima affidabile del grado di semplificazione effettivamente raggiunto.

Per questo si è ritenuta ancora attuale, seppur riferita al 2017, la valutazione del livello di criticità in relazione all'interpretazione e applicazione della normativa sugli appalti pubblici, basata sui dati riportati nelle tabelle riepilogative dei principali risultati della consultazione dei RUP, promossa dall'ANAC in occasione dell'AIR (Analisi dell'Impatto della Regolazione) relativa al decreto correttivo al Codice degli appalti (d.lgs. 56/2017).

La consultazione ha preso in considerazione le criticità riscontrate dai RUP, ordinate per argomento e numero di criticità riscontrate e non riscontrate. Sulla base della media dei totali complessivi dei valori degli indici di criticità rappresentati dalle percentuali del rapporto tra numero di criticità riscontrate e totale del numero di criticità riscontrate + totale del numero di criticità non riscontrate, si è ottenuto il valore di circa il 25%.

Si è inoltre ritenuto di poter attribuire una stima di criticità bassa al range 0-10%, medio-bassa al range 11%-20%, una stima media al range 21%-30%, medio-alta al range 31%-40% e una stima di criticità alta oltre il 41%.

Pertanto si è assegnato il valore 3 alla variabile "Livello stimato di criticità nell'interpretazione e applicazione della normativa sugli appalti".

### **Analisi dei provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria con riferimento ai delitti contro la Pubblica amministrazione commessi nel triennio 2016-2019**

Nessun dato rilevato aggiornato agli anni 2018-2023.

Tra le variabili chiave prese in esame per l'analisi PESTEL, si è deciso di considerare i dati giudiziari relativi ai reati contro la Pubblica amministrazione riguardanti l'intero territorio nazionale riferiti al triennio 2016-2019. A questo riguardo sono state utilizzate le informazioni contenute in sintesi nel documento dell'ANAC intitolato *La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare*. Questo documento è parte di un ambizioso progetto finalizzato a definire un set di indicatori in grado di individuare e misurare il rischio di corruzione nella Pubblica amministrazione, fornendo un quadro dettagliato delle vicende corruttive in termini di dislocazione geografica, contropartite, enti, settori e soggetti coinvolti. Per lo scopo della nostra analisi del contesto esterno è significativo il dato che rileva l'ambito della corruzione, ossia le aree nelle quali si sono verificati più casi di corruzione che, per il 74% riguarda gli appalti pubblici e per il restante 26% altri ambiti quali i concorsi, i procedimenti amministrativi, le concessioni edilizie, ecc. Ne consegue che i settori più colpiti sono i lavori pubblici per il 40%, mentre la tipologia degli indagati vede implicati, complessivamente per il 44%, dirigenti, funzionari e dipendenti. Tra le amministrazioni più coinvolte ci sono i comuni con il 41%, seguono le società partecipate con il 16% mentre, con riferimento agli enti simili o assimilabili per tipologia all'INFN come le università, il dato si attesta al 4%.

Si conferma il punteggio complessivo di 3,82 ottenuto lo scorso anno, che costituisce una stima approssimativa del grado di incidenza del contesto esterno, indicando un grado più che medio di rilevanza. Tale indicatore scaturisce dalla sommatoria dei punteggi attribuiti alle diverse variabili che, pur presentando alcune di esse degli scostamenti rispetto ai valori registrati lo scorso anno, hanno prodotto tra loro degli effetti compensativi che hanno determinato casualmente lo stesso valore finale ottenuto lo scorso anno.

Occorre ribadire che questo dato è da considerarsi in ottica dinamica, quale indicatore che in una prospettiva temporale consente comparazioni, analisi di trends e serie storiche.

Tuttavia, l'incidenza media del contesto esterno ci induce a tenere nella dovuta considerazione almeno i fattori di maggior peso tra quelli analizzati.

**REGISTRO DEI RISCHI INFN: AREA CONTRATTI PUBBLICI**

**Allegato 3:  
Tabella registro rischi**

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
Analisi e definizione dei fabbisogni di lavori, servizi e forniture	Acquisizione delle richieste di fabbisogno e loro analisi	Analisi del fabbisogno di beni, servizi e lavori inadeguata o carente	Elusione delle procedure di affidamento degli appalti	Frazionamento degli acquisti, servizi e lavori finalizzato a evitare le regole di affidamento degli appalti e utilizzare impropriamente diverse tipologie contrattuali tali anche da favorire un determinato operatore economico	Eccessiva discrezionalità nell'effettuare l'analisi delle esigenze di fabbisogno Mancanza di controlli ex-ante Mancanza controllo centrale (Ufficio tecnico lavori)	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Personale che manifesta le esigenze di fabbisogno; Direzioni che analizzano le richieste; Operatori economici	Violazione del divieto di frazionamento degli acquisti, servizi e lavori previsto dal Codice dei Contratti		
			Uso improprio o distorto della discrezionalità nell'analisi di fabbisogni non conformi ai criteri di efficienza, efficacia ed economicità	Individuazione di opere pubbliche non rispondenti ad un reale fabbisogno, ma scelte con la volontà di premiare interessi particolari, ossia destinate ad essere realizzate da un determinato operatore economico	Eccessiva discrezionalità nell'individuazione delle esigenze di fabbisogno Mancanza di controlli ex-ante	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Personale che manifesta le esigenze di fabbisogno; Direzioni che analizzano le richieste; Operatori economici	Violazione dei principi generali di efficacia, efficienza ed economicità previsti dal Codice dei contratti		
			Analisi del fabbisogno sulla base dei requisiti di un determinato operatore economico o sulle caratteristiche del prodotto da esso fornito	Eccessiva discrezionalità nell'individuazione delle esigenze di fabbisogno Mancanza di controlli ex-ante	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Personale che manifesta le esigenze di fabbisogno; Direzioni che analizzano le richieste; Operatori economici	Violazione dei principi generali di efficacia, efficienza ed economicità previsti dal Codice dei contratti			

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORTEMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
Nomina del RUP (DEC e DL)	Formulazione di una candidatura per la nomina a RUP (DEC, DL) e per la eventuale nomina della struttura a supporto	Individuazione di candidati non idonei a svolgere i compiti di RUP (DEC, DL)	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta delle candidature	Nomina di RUP (DEC, DL) in conflitto di interessi con imprese concorrenti (soprattutto esecutori uscenti) o comunque privi dei requisiti idonei e adeguati ad assicurarne la terzietà e l'indipendenza, finalizzata a premiare interessi particolari e favorire determinati operatori economici	Eccessiva discrezionalità nell'individuazione dei candidati; Mancanza di una corretta rotazione nel ruolo di RUP, DEC, DL; Mancanza di regolamento interno sulla nomina dei RUP, DEC, DLP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP (DEC, DL); Operatori economici	Inosservanza delle regole sul conflitto d'interessi; Inosservanza delle linee guida ANAC sulla nomina dei RUP		
Svolgimento delle principali attività di competenza del RUP	Determinazione dell'importo posto a base di gara	Stima non congrua dell'importo posto a base di gara	Alterazione delle procedure di affidamento degli appalti	Uso improprio o distorto della discrezionalità nell'effettuare una corretta stima dell'importo posto a base di gara, finalizzato a eludere o a pilotare le disposizioni sulle procedure da attuare	Erogazione dell'indennità variabile riconosciuta al RUP in proporzione all'ammontare dell'importo posto a base di gara; Mancanza o carenza di controlli ex-post; Scarsa o inadeguata competenza del RUP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP; Operatori economici	Inosservanza dei principi generali di efficacia, efficienza ed economicità previsti dal Codice dei contratti		

## REGISTRO DEI RISCHI INFN: AREA CONTRATTI PUBBLICI

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORTEMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
	Scelta della procedura di evidenza pubblica o affidamento	Scelta impropria o inadeguata della procedura di affidamento della gara	Elusione delle regole di affidamento degli appalti	Utilizzo improprio di sistemi di affidamento, di tipologie contrattuali o di procedure negoziate e affidamenti diretti per favorire un operatore economico (es.: utilizzo improprio dell'affidamento diretto allo stesso operatore, o utilizzo di diversa procedura di affidamento da quella diretta per evitare la rotazione dei fornitori)	Erogazione dell'incentivo variabile riconosciuto al RUP in base al tipo di procedura di affidamento della gara prescelto; Mancanza o carenza di controlli ex-post; Scarsa o inadeguata competenza del RUP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni contenute nel Codice dei contratti		
- segue- Svolgimento delle principali attività di competenza del RUP	Predisposizione di atti e documentazione di gara (incluso il capitolato)	Definizione delle caratteristiche dei beni da acquisire, delle prestazioni dei servizi o dell'esecuzione di lavori non corrispondenti alla reale necessità di approvvigionamento	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella definizione delle caratteristiche dei beni da acquisire, delle prestazioni dei servizi o dell'esecuzione di lavori	Definizione delle caratteristiche dei beni da acquisire, delle prestazioni dei servizi o dell'esecuzione di lavori, orientate a favorire un determinato operatore economico o l'operatore economico uscente, introducendo caratteristiche non necessarie o di livello superiore	Erogazione dell'indennità variabile riconosciuta al RUP in base al tipo di procedura di affidamento della gara prescelto e in proporzione all'ammontare dell'importo posto a base di gara; Mancanza o carenza di controlli ex-post; Scarsa o inadeguata competenza del RUP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP; Operatori economici	Violazione dei principi generali di efficacia, efficienza ed economicità previsti dal Codice dei contratti		

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORTEMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
- segue- Svolgimento delle principali attività di competenza del RUP	Definizione dei criteri di partecipazione, dei criteri di aggiudicazione e dei criteri di attribuzione del punteggio	Individuazione impropria o inadeguata dei criteri di partecipazione, dei criteri di aggiudicazione e dei criteri di attribuzione del punteggio	Abuso nella scelta dei requisiti di partecipazione alla gara, tale da produrre una restrizione indebita della platea dei partecipanti alla gara	Definizione eccessivamente restrittivi dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici, al fine di favorire una determinata impresa (c.d. bando fotografia)	Eccessiva discrezionalità nella scelta requisiti di partecipazione alla gara; Mancanza di una corretta rotazione nel ruolo di RUP; Scarsa o inadeguata competenza del RUP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP; Operatori economici	Violazione del principio generale di massima partecipazione alla gara previsto dal Codice dei contratti		
	Verifiche in corso di esecuzione	Verifiche e controlli inadeguati o carenti	Alterazione delle procedure di controllo in corso di esecuzione	L'operatore economico, in fase di offerta, per aggiudicarsi la gara offre servizi e lavori che non sarà in grado di eseguire ai prezzi concordati in accordo collusivo con il RUP (DEC) che non effettuerà i controlli sulla prestazione dei servizi o sullo stato avanzamento lavori	Mancanza dei controlli di secondo livello	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP-DEC; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni sui controlli previste dal Codice dei contratti e da altre fonti normative		
	Verifica corretta esecuzione (rilascio certificato di collaudo, di conformità o di regolare esecuzione)	Verifiche e controlli inadeguati o carenti	Alterazione delle procedure di controllo sulla corretta esecuzione	Rilascio del certificato di collaudo, di conformità o di regolare esecuzione, in assenza dei requisiti necessari anche in cambio di vantaggi economici (attribuzione dell'incarico di collaudo a soggetti compiacenti)	Mancanza dei controlli di secondo livello; Mancanza di regole sui criteri per l'attribuzione dell'incarico di collaudo	Motivazioni economiche	RUP-DEC; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni sui controlli previste dal Codice dei contratti e da altre fonti normative		
				Mancata denuncia di difformità e vizi dell'opera al fine di favorire un determinato operatore economico	Mancanza dei controlli ex-post; Mancanza di regole sui criteri per l'attribuzione dell'incarico di collaudo	Motivazioni economiche	RUP-DEC; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni sui controlli previste dal Codice dei contratti e da altre fonti normative		

## REGISTRO DEI RISCHI INFN: AREA CONTRATTI PUBBLICI

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORTEMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
<b>Processo preparatorio del provvedimento di sospensione, proroga, revoca di atti di gara o annullamento di procedure di gara</b>	Redazione della richiesta motivata di sospensione, proroga dei termini, revoca o annullamento di atti o procedure di gara	Assenza di una motivazione adeguata nel caso di proroga dei termini di presentazione e delle domande/offerte previsti dal bando di gara	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella definizione delle motivazioni di proroga dei termini di presentazione delle domande/offerte previsti dal bando di gara	La riapertura dei termini di presentazione delle domande/offerte di gara viene motivata adducendo pretestuosamente il verificarsi non accertato di disservizi tecnici del portale che gestisce le procedure di gara e nel quale vengono caricate le domande/offerte, al fine di favorire un determinato operatore economico che non abbia rispettato i termini previsti o non abbia effettuato il previsto sopralluogo	Mancata o inadeguata procedura di accertamento del malfunzionamento informatico del portale che gestisce le procedure in fase di verifica in merito all'adeguatezza della motivazione di richiesta della proroga	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP-DEC; Operatori economici	Proroga dei termini di presentazione delle domande/offerte di gara al di fuori delle ipotesi previste dal Codice dei contratti		
<b>Verifica dei requisiti ai fini della stipula del contratto di gara</b>	Verifica delle dichiarazioni rese in fase di gara, della documentazione inviata dall'aggiudicatario e dei requisiti di partecipazione alla gara	Verifiche e controlli inadeguati o carenti	Alterazione delle procedure di verifica delle dichiarazioni, della documentazione inviata e dei requisiti di partecipazione alla gara	Superamento della verifica da parte dell'aggiudicatario in difetto della documentazione o in mancanza dei requisiti richiesti, mediante omissioni di informazioni e/o integrazioni di documentazione al fine di favorirla	Mancanza o inadeguatezza dei controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Direttori strutture e staff operativo di supporto; Ufficio bandi e contratti di AC; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni contenute nel Codice dei contratti sulle verifiche delle dichiarazioni rese in fase di gara, della documentazione inviata e dei requisiti di partecipazione dell'aggiudicatario		

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
<b>Nomina della Commissione di gara</b>	Selezione dei componenti la commissione di gara	Individuazione di candidati non idonei a svolgere i compiti di commissari di gara	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta della rosa dei candidati commissari di gara	Pilotamento e/o mancata effettuazione del sorteggio dei componenti della commissione di gara (ad es. scelta sistematica dei primi tre nominativi proposti senza effettuare il sorteggio) al fine di nominare commissari in accordo collusivo con determinati operatori economici o con l'operatore economico uscente	Mancanti o inadeguati controlli sull'effettuazione e dei sorteggi o su situazioni di conflitto di interessi	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Direttori strutture proponenti; Ufficio bandi e contratti di AC; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni sulla nomina delle commissioni di gara previste dal Codice dei contratti		
<b>Approvazione delle varianti</b>	Richiesta di approvazione della variante	Utilizzo improprio della richiesta di variante	Alterazione delle procedure di esecuzione del contratto	Abusivo ricorso alle varianti al fine di favorire l'appaltatore, consentendogli di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di consentire extra guadagni o di evitargli di partecipare ad una nuova gara	Mancanza o carenza di controlli ex-ante ed ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP; Direttori strutture; Operatori economici	Inosservanza delle condizioni derivanti da circostanze imprevedibili previste dal Codice dei contratti che consentono il ricorso alle varianti in corso d'opera		
<b>Autorizzazione al subappalto</b>	Verifiche sulla legittimità della richiesta (dell'impresa di voler ricorrere al subappalto, contenuta nella domanda di partecipazione alla gara) e sul rispetto dei limiti al subappalto previsti dalla normativa vigente	Controlli e verifiche inadeguate o carenti	Elusione delle disposizioni e dei limiti di legge riguardanti il subappalto	Mancata valutazione che: il sub appaltatore sia qualificato per le prestazioni o i lavori da eseguire; non sussistano a suo carico le cause di esclusione previste dal Codice degli appalti; siano stati indicati nell'offerta i lavori o le parti di opere o le parti di servizi e forniture che si intendono subappaltare	Mancanza di controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP e staff operativo di supporto; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni in materia di subappalto previste dal Codice degli appalti		

**REGISTRO DEI RISCHI INFN: AREA ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE**

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
<b>Reclutamento tramite procedura concorsuale di personale con rapporto di lavoro subordinato</b>	Predisposizione e pubblicazione del bando di concorso	Individuazione impropria o inadeguata dei criteri di ammissione al concorso	Abuso nella scelta dei criteri di ammissione al concorso, tale da produrre una restrizione indebita della platea dei partecipanti al concorso	Definizione eccessivamente restrittivi dei criteri di ammissione al concorso e scelti ad hoc con il fine di favorire un determinato candidato (c.d. bando fotografia)	Eccessiva discrezionalità nella scelta dei criteri di ammissione al concorso; Mancante o carente applicazione corretta della rotazione del ruolo di RdP; Scarsa o inadeguata competenza del RdP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RdP; candidati al concorso	Violazione del principio generale di massima partecipazione al concorso		
	Presentazione delle domande di partecipazione e valutazione della loro ammissibilità	Valutazione irregolare dell'ammissibilità delle domande di partecipazione presentate	Abuso di potere nella valutazione del possesso dei requisiti di partecipazione	Ammissione dei candidati in mancanza dei requisiti richiesti e/o esclusione di altri in possesso dei requisiti al fine di favorire determinati partecipanti	Scarsa o inadeguata competenza dei componenti lo staff operativo di supporto dei Direttori delle strutture; Mancanza di controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Direttori strutture; e staff operativo di supporto; candidati al concorso	Inosservanza delle disposizioni contenute nel d.lgs. 165/2001 e nel disciplinare sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente dell'INFN		
	Nomina della Commissione esaminatrice	Individuazione di candidati non idonei a svolgere i compiti di commissari di concorso	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta della rosa dei candidati a commissari di concorso	Nomina di commissari in accordo collusivo o in conflitto d'interesse con determinati partecipanti al concorso	Controlli insufficienti sull'idoneità dei componenti della commissione	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Direttori strutture; e staff operativo di supporto; partecipanti al concorso	Inosservanza delle norme sull'individuazione dei commissari		

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORTEMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
- segue- <b>Reclutamento tramite procedura concorsuale di personale con rapporto di lavoro subordinato</b>	Attività della Commissione esaminatrice	Operato scorretto della commissione	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta dei criteri di valutazione dei titoli e nella predisposizione e valutazione di prove di esame	Individuazione dei criteri di valutazione dei titoli, predisposizione e valutazione di prove di esame volte a favorire determinati candidati	Eccessiva discrezionalità à nelle scelte operate dalla Commissione	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Componenti la commissione e di concorso; candidati al concorso	Inosservanza delle disposizioni contenute nel d.lgs. 165/2001 e nel disciplinare sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente dell'INFN		
<b>Reclutamento per chiamata diretta di personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato</b>	Valutazione della richiesta di assunzione e predisposizione e del relativo provvedimento	Valutazione scorretta della richiesta di assunzione	Abuso di potere nella valutazione della richiesta di assunzione	Inosservanza delle condizioni oggettive e dei requisiti soggettivi previsti per l'assunzione nella valutazione delle persone da assumere	Eccessiva discrezionalità à nella valutazione del personale da chiamare; Mancanza di controlli ex-post	Pressioni interne/esterne; Motivazioni economiche	Direttori strutture; Giunta Esecutiva; personale chiamato	Art. 20 D.Lgs. 127/2003		
<b>Reclutamento per chiamata diretta per merito eccezionale di personale Ricercatore e Tecnologo con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato</b>	Valutazione della qualificazione scientifica e del merito eccezionale	Valutazione scorretta della richiesta di assunzione	Abuso di potere nella valutazione della richiesta di assunzione	Inosservanza delle condizioni oggettive e dei requisiti soggettivi previsti per l'assunzione nella valutazione delle persone da assumere	Eccessiva discrezionalità à nella valutazione del personale da chiamare	Pressioni interne/esterne; Motivazioni economiche	Direttori strutture; Giunta Esecutiva; personale chiamato	Inosservanza delle disposizioni di cui al d.lgs. 216/2018		

**REGISTRO DEI RISCHI INFN: AREA ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE**

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
Conferimento di assegni di ricerca	Predisposizione e pubblicazione del bando di concorso	Individuazione scorretta del tema di ricerca o dell'attività da svolgere	Abuso nella individuazione del tema di ricerca o dell'attività da svolgere, tale da produrre una restrizione indebita della platea dei partecipanti al concorso	Individuazione troppo specifica del tema di ricerca o dell'attività da svolgere, finalizzata a favorire un determinato candidato (c.d. bando fotografia)	Eccessiva discrezionalità nella individuazione del tema di ricerca o dell'attività da svolgere	Pressioni interne/esterne; Motivazioni economiche	Direttori strutture; Giunta Esecutiva; partecipanti al concorso	Violazione del principio generale di massima partecipazione al concorso		
	Attività della Commissione esaminatrice	Operato scorretto della commissione	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella individuazione dei criteri e valutazione dei titoli e nella eventuale valutazione delle prove di esame	Individuazione dei criteri di valutazione dei titoli e nella valutazione delle prove di esame volte a favorire determinati candidati	Durata pluriennale dell'incarico di componenti la commissione esaminatrice	Pressioni interne/esterne	Componenti la commissione e di concorso; partecipanti al concorso	Inosservanza delle disposizioni contenute nel d.lgs. 165/2001 e nel disciplinare sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente dell'INFN		
Conferimento di borse di studio	Predisposizione e delibera di indizione della procedura e pubblicazione del relativo bando o avviso	Individuazione impropria o inadeguata dei criteri di ammissione alla selezione	Abuso nella scelta dei criteri di ammissione alla selezione, tale da produrre una restrizione indebita della platea dei partecipanti alla selezione	Previsione dei requisiti di ammissione alla selezione atti a favorire o consentire la partecipazione di determinati soggetti (c.d. bando fotografia)	Eccessiva discrezionalità nella scelta del personale da chiamare;	Pressioni interne/esterne	Direttori strutture; Giunta Esecutiva; partecipanti al concorso	Individuazione impropria o inadeguata dei criteri di ammissione alla selezione		
	Attività della Commissione esaminatrice	Operato scorretto della commissione	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta dei criteri di valutazione dei titoli e nella predisposizione ed effettuazione di prove di esame	Individuazione dei criteri di valutazione dei titoli e predisposizione ed effettuazione di prove di esame volte a favorire determinati candidati	Scarsa o inadeguata competenza dei componenti la Commissione	Pressioni interne/esterne; Motivazioni economiche	Componenti la commissione e di concorso; partecipanti al concorso	Inosservanza delle disposizioni contenute nel d.lgs. 165/2001 e nel disciplinare sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente dell'INFN		

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORTEMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
Conferimento di incarichi di lavoro autonomo (prestazione occasionale o in regime di Collaborazione Coordinata e Continuativa)	Predisposizione e pubblicazione dell'avviso della relativa procedura comparativa	Individuazione impropria o inadeguata dei criteri di ammissione alla procedura comparativa	Abuso nella scelta dei criteri di ammissione alla procedura comparativa, tale da produrre una restrizione indebita della platea dei partecipanti alla procedura	Previsione dei requisiti di ammissione alla procedura atti a favorire o consentire la partecipazione di determinati soggetti (c.d. bando fotografia)	Eccessiva discrezionalità nella scelta dei requisiti	Pressioni interne/esterne	partecipanti al concorso	Violazione del principio generale di massima partecipazione al concorso		
	Attività della Commissione esaminatrice	Operato scorretto della commissione	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta dei criteri di valutazione dei titoli e nella predisposizione ed effettuazione di prove di esame	Individuazione dei criteri di valutazione dei titoli e predisposizione ed effettuazione di prove di esame volte a favorire determinati candidati	Controlli insufficienti su situazioni di conflitto di interessi	Pressioni interne/esterne	Direttori strutture; e staff operativo di supporto; partecipanti al concorso	Inosservanza delle disposizioni contenute nel d.lgs. 165/2001 e nel disciplinare sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente dell'INFN		
Distacchi sindacali	Redazione della disposizione del Presidente che dispone in distacco	Attribuzione irregolare di distacchi sindacali	Abuso di potere nell'inosservanza dei criteri di attribuzione dei distacchi sindacali	Superamento del contingentamento (numero di distacchi) previsto dal CCNL al fine di favorire determinati dipendenti	Mancanza di controlli ex post	Pressioni interne/esterne	Dipendenti Responsabili del processo, Dirigenti sindacali	Violazione delle disposizioni in materia di distacchi sindacali previste dal CCNL in vigore		
	Comunicazione della disposizione del dipendente in distacco sindacale e inserimento sul portale PerLaPa del periodo di distacco	Mancato adempimento sulla trasparenza	Elusione delle procedure sulla trasparenza	Mancata pubblicazione sul portale PerLaPA (Funzione Pubblica) delle informazioni riguardanti l'attribuzione dei distacchi per evitare il rischio di palesare un abuso sull'attribuzione dei distacchi	Mancanza di controlli ex post	Pressioni interne/esterne	Dipendenti Responsabili del processo, Dirigenti sindacali	Violazione delle disposizioni in materia di distacchi sindacali previste dal CCNL in vigore		

**REGISTRO DEI RISCHI INFN: AREA ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE**

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
<b>Permessi sindacali</b>	Inserimento sul portale PerLaPa del periodo di permesso	Mancato adempimento sulla trasparenza	Elusione delle procedure sulla trasparenza	Mancata pubblicazione sul portale PerLaPA (Funzione Pubblica) delle informazioni riguardante l'attribuzione dei permessi per evitare il rischio di palesare un abuso nell'attribuzione dei permessi	Mancanza di controlli ex post	Pressioni interne/esterne	Dipendenti Responsabili del processo; Dirigenti sindacali	Violazione delle disposizioni in materia di permessi sindacali previste dal CCNL in vigore		
<b>Permessi di studio</b>	Ricezione dell'allegato alla circolare compilato dalle strutture e rendicontazione dei permessi	Rendicontazione scorretta dei permessi spettanti, assegnati e rimasti disponibili	Abuso nell'esercizio del potere di controllo sulla rendicontazione dei permessi di studio	Attribuzione di permessi studio non spettanti a favore di determinati dipendenti	Mancanza di controlli ex post	Pressioni interne	Direttori strutture; Direttore Risorse Umane; Responsabili processo	Violazione delle disposizioni contenute all'art. 10 del DPR 171/91		
<b>Incarichi extra istituzionali</b>	Verifiche d'ufficio sulla richiesta	Verifica irregolare, parziale o mancante sulla veridicità delle dichiarazioni del richiedente	Abuso nell'esercizio del potere di controllo sulla veridicità delle dichiarazioni del richiedente l'incarico extra istituzionale	Rilascio dell'autorizzazione a dipendenti privi dei requisiti richiesti, o in conflitto d'interessi con l'attività lavorativa presso l'INFN	Mancanza di controlli ex-post; Mancanza di regolamento interno	Pressioni interne - esterne; Motivazioni economiche	Dipendente richiedente; Responsabili processo; Direttori strutture; Direttore Risorse Umane	Violazioni della normativa di settore in materia di incarichi extra istituzionali (art. 53 del D.lgs. n. 165/2001)		
<b>Missioni del personale INFN</b>	Verifiche e lavorazione dell'autorizzazione ed Impegno di spesa	Irregolarità nella verifica e lavorazione dell'autorizzazione	Abuso nell'esercizio del potere di controllo e discrezionale nella verifica dell'autorizzazione di missione	Calcolare un importo maggiorato, rispetto al dovuto, dell'anticipo della missione a favore di determinati richiedenti	Mancanza di controlli ex-ante	Pressioni interne - esterne	Personale richiedente; Responsabili del processo	Violazione della normativa vigente in materia e delle disposizioni previste dal disciplinare sulle missioni dell'INFN		
	Verifiche e lavorazione del rimborso	Verifiche irregolari delle spese di missione e calcolo scorretto del rimborso	Abuso nell'esercizio del potere di controllo e discrezionale delle spese di missione e del rimborso	Elusione delle regole e dei limiti previsti per l'approvazione del rimborso a favore di determinati richiedenti attraverso l'accettazione di giustificazioni di spesa non idonee o che attestino spese non autorizzate	Mancanza di controlli ex-ante	Pressioni interne - esterne; Motivazioni economiche	Personale richiedente; Responsabili del processo	Violazione della normativa vigente in materia e delle disposizioni previste dal disciplinare sulle missioni dell'INFN		

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
<b>Riconoscimento dei servizi pregressi presso altre Amministrazioni</b>	Verifica della documentazione dichiarata o allegata dal dipendente nella richiesta	Verifica irregolare, parziale o mancante della veridicità delle dichiarazioni del richiedente	Abuso nell'esercizio del potere di controllo della veridicità delle dichiarazioni del richiedente il riconoscimento di servizi pregressi	Riconoscimento illecito a determinati dipendenti di servizi pregressi non prestati presso altre Amministrazioni, anche eventualmente in accordo collusivo con i responsabili di altri Enti o Istituzioni pubbliche	Mancanza di controlli ex-post	Pressioni interne - esterne; Motivazioni economiche	Dipendente richiedente; Responsabili processo; Responsabili Enti esterni	Violazioni della normativa di settore in materia di ricongiungimento di servizi lavorativi ai fini dell'anzianità di servizio		
<b>Attribuzioni di incarichi di associazione (personale associato) alle attività scientifico-tecniche dell'INFN</b>	Verifiche d'ufficio e valutazione della richiesta d'incarico	Mancate verifiche o verifiche irregolari o parziali dei requisiti necessari all'attribuzione e dell'incarico	Abuso nell'esercizio del potere di verifica dei requisiti necessari all'attribuzione dell'incarico	Attribuzione illecita di incarichi di associazione a determinati richiedenti	Mancanza di controlli ex-post	Pressioni interne - esterne; Motivazioni economiche	Dipendente richiedente; Responsabili processo; Direttori strutture	Violazioni delle disposizioni contenute nel disciplinare INFN in materia di attribuzione di incarichi di associazione		
	Verifica annuale dell'attività svolta dal personale associato per il rinnovo del contratto	Mancata verifica o verifica irregolare o parziale dell'attività svolta dal personale associato	Abuso nell'esercizio del potere di verifica dell'attività svolta dal personale associato	Rinnovo illecito del contratto di associazione a determinati associati	Mancanza di controlli ex-post	Pressioni interne - esterne; Motivazioni economiche	Dipendente richiedente; Responsabili processo; Direttori strutture	Violazioni delle disposizioni contenute nel disciplinare INFN in materia di rinnovi di incarichi di associazione		
<b>Formazione</b>	Attivazione dei corsi e individuazione della ditta/scuola di formazione o dei docenti	Individuazione irregolare, scorretta della ditta/scuola di formazione o dei docenti, nei casi di affidamento diretto	Uso improprio o distorto della discrezionalità da parte del responsabile dei corsi nella individuazione delle ditte/scuole e dei docenti	Inosservanza del principio di imparzialità nella individuazione delle ditte e dei docenti e del rispetto del possesso dei requisiti di competenza e professionalità, al fine di favorire alcuni soggetti determinati (ad. es. docenti od operatori uscenti), anche individuandoli con frequenza	Carenza di trasparenza; Carenza di controlli preventivi e successivi; Mancanza di un Elenco degli operatori economici	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Responsabili dei corsi; Docenti; Ditte/scuole	Elusione della procedura dell'affidamento diretto con riguardo al mancato rispetto del possesso dei requisiti di competenza e professionalità, e mancata osservanza del principio di rotazione nella scelta delle ditte/scuole e dei docenti		

**REGISTRO DEI RISCHI INFN: AREA GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO**

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORTAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
Gestione delle spese	Liquidazione della spesa Fatture Sdi/Note debito	Mancata o irregolare verifica delle condizioni necessarie all'autorizzazione del pagamento	Abuso nell'esercizio del potere di controllo nell'attività di liquidazione della spesa	Autorizzazione di pagamento in carenza della necessaria documentazione, al fine di favorire un determinato beneficiario	Mancanza di controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne-esterne	Responsabile processo; Beneficiario del pagamento	Violazione delle disposizioni contenute nel DPR 97/2003 3 nel RAFC		
	Ordinazione/Pagamenti	Irregolarità nell'individuazione del beneficiario in fase di pagamento	Elusione delle procedure corrette di caricamento dei dati nel flusso telematico	Inserimento fraudolento di IBAN scorretto durante il caricamento dei dati nel flusso telematico, al fine di individuare un beneficiario del pagamento non avente ragione di credito	Mancanza di controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne-esterne	Responsabile processo; Beneficiario del pagamento	Violazione della procedura di pagamento relativa alla tracciabilità dei flussi finanziari L. 13 agosto 2010 n. 136 (v. circolare interna)		
			Abuso nell'esercizio del potere di controllo nell'attività di pagamento	Intenzionale omissione di controllo nel caso di comunicazione da parte del creditore di un cambio dei dati relativi al pagamento (IBAN, dati del beneficiario, ecc.) e intenzionale mancata acquisizione del modulo di tracciabilità finanziaria	Mancanza di controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne-esterne	Responsabile processo; Beneficiario del pagamento non avente diritto	Violazione della procedura di pagamento relativa alla tracciabilità dei flussi finanziari L. 13 agosto 2010 n. 136 (v. circolare interna)		
Gestione del patrimonio	Predisposizione e aggiornamento del Registro degli Inventari	Dismissione di beni ancora funzionanti	Appropriazione indebita di beni del patrimonio dell'Istituto	Dichiarazioni di dimissioni di beni ancora funzionanti; applicazione della procedura di cessione gratuita con lo scopo di impossessarsene	Mancanza di trasparenza; Mancanza di controlli ex post	Percezione distorta della responsabilità individuale nei confronti dei beni patrimoniali dell'Istituto; Motivazioni economiche; Pressioni interne-esterne	Personale INFN; Responsabile del processo	Inosservanza del regolamento di amministrazione, finanza e contabilità e del disciplinare per la gestione patrimoniale dell'INFN		

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
-segue- Gestione del patrimonio	Rilevazione ed aggiornamento periodico degli immobili INFN	Mancato o inadeguato tracciamento della gestione del trasferimento temporaneo a terzi (spec. Università) di apparati e strumentazioni scientifiche	Peculato di beni mobili del patrimonio dell'Istituto	Mancato recupero delle parti di apparati o della strumentazione scientifica trasferite temporaneamente a terzi	Mancanza della ricognizione dei beni; Mancanza di trasparenza; Mancanza di controlli ex post	Motivazioni economiche; Comportamenti o dettato da opportunità contingenti	Personale INFN; Soggetti terzi utilizzatori temporanei degli apparati o strumentazioni scientifiche; Responsabile del processo	Inosservanza del regolamento di amministrazione, finanza e contabilità e del disciplinare per la gestione patrimoniale dell'INFN		

**REGISTRO DEI RISCHI INFN: AREA AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO**

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
<b>Procedimento disciplinare</b>	Contestazione addebito, comminazione sanzione o archiviazione	Irregolarità nella valutazione della rilevanza disciplinare	Abuso del ruolo o mancanza di imparzialità di uno o più dei componenti dell'UPD	Alterata considerazione di circostanze di fatto ai fini della compiuta valutazione della rilevanza disciplinare. Inosservanza dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi	Monopolio di competenze; Eccessiva discrezionalità	Pressioni interne, anche delle parti coinvolte nel procedimento; Interessi (personali) economici o altre utilità	Presunto autore o vittima dell'infrazione e componente UPD	Violazione di legalità sostanziale e parità trattamento dipendenti		
<b>Procedimento ingiuntivo recupero crediti</b>	Emissione atto ingiuntivo	Irregolarità nel procedimento di recupero del credito	Abuso di potere da parte dell'assegnatario della pratica di recupero credito	Accordo tra assegnatario della pratica e debitore. Decorrenza termini/ prescrizione del credito	Mancanza di controlli; Mancanza di trasparenza	Pressioni interne, esterne o del debitore interessato; Interessi (personali) economici o altre utilità	Debitore; assegnatario della pratica; altri soggetti coinvolti	Mancato perseguimento dell'interesse dell'INFN al recupero di somme dovute		
<b>Attività di consulenza resa agli Organi deliberanti, alle Strutture decentrate e alle articolazioni dell'AC dell'INFN</b>	Predisposizione e del parere	Espressione di parere non congruo	Abuso del ruolo dell'assegnatario del parere	Alterata valutazione delle circostanze e/o ricorso a canoni ermeneutici incongrui rispetto gli indirizzi di giurisprudenza o prassi. Rivelazione notizie riservate; violazione segreto ufficio	Monopolio di competenze; Eccessiva discrezionalità	Pressioni interne o esterne; Interessi (personali) economici o altre utilità	Interessato e assegnatario parere	Violazione principio legalità e/o dei doveri deontologici		
<b>Attività di Patrocinio e difesa INFN</b>	Formulazione attività difensiva	Formulazione attività difensiva inadeguata	Abuso del ruolo dell'assegnatario del contenzioso	Accordi collusivi; Manipolazione e alterazione istruttoria; conciliazione senza presupposti o vantaggiosa per controparte o terzi; decorrenza termini/decadenza	Monopolio di competenze; Eccessiva discrezionalità	Pressioni interne o esterne; Interessi (personali) economici o altre utilità	Interessato e assegnatario contenzioso	Violazione principio legalità e/o dei doveri deontologici		

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORTEMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
Stipula di contratti di ricerca o servizio	Definizione delle condizioni di svolgimento delle attività o servizio	Definizione di condizioni incongruenti con il tipo di attività o servizio	Esercizio distorto del potere discrezionale nella definizione delle condizioni contrattuali di svolgimento delle attività o servizio	Ottenere condizioni di favore nelle prestazioni fornite al contraente terzo (ad es. costo inferiore a quello di mercato a detrimento dei beni materiali e immateriali dell'Istituto) offrendo benefici non contrattualizzati al personale coinvolto	Eccessiva discrezionalità nella definizione delle condizioni contrattuali; Esercizio esclusivo della responsabilità di un unico soggetto (monopolio del potere); Mancanza o insufficienti controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne esterne	Direttori strutture; Soggetti terzi interessati; Personale INFN coinvolto	Violazione del principio di economicità dell'azione amministrativa; Inosservanza del Disciplinare per la tutela, lo sviluppo, la valorizzazione delle conoscenze dell'INFN		

### Dettagli sui presidi, attività, azioni e misure finalizzate alla prevenzione della corruzione attuate nel 2023

#### 3.1. Patti d'integrità

Come è noto l'art.1 comma 17 della legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" tra le specifiche misure di prevenzione della corruzione prevede anche l'utilizzo di strumenti di carattere pattizio quali appunto i Patti d'Integrità/Protocolli di Legalità, prevedendo che" .....*le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara*"

Detti Patti o Protocolli rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario per la partecipazione dei concorrenti ad una gara d'appalto e mirano, quindi, a stabilire un complesso di regole di comportamento finalizzate a prevenire fenomeni di corruzione e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati da parte di tutti i concorrenti e del personale dell'amministrazione impiegato ad ogni livello nell'espletamento delle procedure di affidamento di beni, servizi e lavori e nel controllo dell'esecuzione del relativo contratto assegnato.

Avvalendosi di tale facoltà l'Istituto, con deliberazione del Consiglio Direttivo n.16197 del 25 febbraio 2022, ha approvato lo schema di patto di integrità da utilizzare nelle procedure di affidamento di beni, servizi e lavori.

Tale schema contiene una serie di impegni che rafforzano comportamenti già doverosi sia per l'Amministrazione che per gli operatori economici, per i quali ultimi l'accettazione del Patto costituisce presupposto necessario e condizionante per la partecipazione alle singole procedure di affidamento dei contratti pubblici.

Detto documento, che prevede anche un regime sanzionatorio in caso di accertata violazione degli impegni nello stesso previsti, deve essere obbligatoriamente sottoscritto e prodotto dagli operatori economici partecipanti alle procedure di appalto insieme agli altri documenti di gara.

#### 3.2. Codice Etico

Dopo l'introduzione del Codice di comportamento in materia di anticorruzione del personale dell'INFN, gli organi di indirizzo politico hanno ritenuto opportuno completare il processo di definizione delle regole di comportamento di tutti coloro che, a vario titolo, operano, anche per brevi periodi, nell'ambito dell'Istituto attraverso l'adozione del Codice Etico approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 13501 del 23 gennaio 2015.

I principi che hanno ispirato la redazione del Codice Etico sono stati i principi costituzionali fondamentali come la tutela della dignità, della garanzia di libertà nell'ambito dell'attività di ricerca scientifica e di formazione, dell'equità, della giustizia e della valorizzazione del merito con l'esaltazione dei principi di trasparenza, integrità e imparzialità al fine di garantire una buona amministrazione, basata su criteri di efficienza, efficacia ed economicità salvaguardando e favorendo l'orientamento delle attività di ricerca al bene dell'umanità e all'ampliamento delle frontiere della conoscenza scientifica.

Il Codice etico, quindi, rappresenta, in aggiunta al Codice di comportamento in materia di anticorruzione del personale dell'INFN, uno strumento importante di indirizzo contenente indicazioni in relazione agli obblighi di condotta di tutto il personale dell'Istituto con la loro estensione a tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo.

Considerata la necessità rappresentata dal Comitato Garante del Codice Etico di rendere più efficaci alcune previsioni del Codice stesso nonché di meglio adattare le prescrizioni in esso contenute al contesto attuale dell'Istituto, è stata approvata, con deliberazione del Consiglio Direttivo n.15897 del 30 aprile 2021, una nuova versione del Codice Etico con relativo Regolamento per il funzionamento del suo Comitato Garante.

### **3.3. Revisione del Codice di comportamento del personale dell'INFN in materia di anticorruzione**

In ottemperanza a quanto prescritto dall'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 e in linea con quanto indicato nell'art. 1 comma 2 del "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" approvato con DPR 16 aprile 2013, n. 62, l'Istituto, con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 13352 del 26 settembre 2014, ha provveduto all'adozione del codice di comportamento in materia di anticorruzione del personale dell'INFN, integrandone e specificandone i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta ivi contenuti, in considerazione delle peculiarità che caratterizzano l'attività dell'Istituto.

Al fine di venire incontro a specifiche e oggettive esigenze manifestatesi nelle attività di divulgazione delle norme contenute nel Codice di comportamento del personale dell'INFN in materia di anticorruzione nei confronti dei soggetti di nazionalità diversa da quella italiana che operano nell'Istituto, si è provveduto, altresì, alla redazione del documento nella versione in lingua inglese e alla sua pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale.

Nell'aggiornamento 2018 del Piano nazionale anticorruzione l'ANAC, nella sezione dedicata a Codici di comportamento, lamentando una generale scarsa specificità dei Codici delle singole amministrazioni, ha messo in evidenza la necessità di adozione di Codici più rispondenti alle particolari esigenze delle singole realtà in cui dovranno applicarsi, manifestando l'intento di emanare nuove linee guida finalizzate a promuovere una generazione di codici in linea con le predette esigenze.

In relazione, quindi, alle considerazioni e ai suggerimenti espressi dall'ANAC nel citato aggiornamento al PNA e alla luce delle indicazioni e dei principi contenuti nel successivo documento "Linee guida in materia di codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" approvato dall'ANAC con delibera n.177 del 19 febbraio 2020, il Gruppo di Lavoro appositamente costituito nel 2022 ha proceduto alla redazione di una bozza del nuovo Codice di comportamento del personale dell'INFN nel quale - dopo avere declinato i principi di carattere generale anche in adeguamento al DPR 13 giugno 2023, n. 81- si prevedono, sulla base delle peculiarità delle attività svolte dall'Istituto, alcune integrazioni, specificazioni e ulteriori precisazioni volte ad assicurare una completa ed esaustiva disciplina comportamentale.

In particolare:

- è stato più chiaramente definito l'ambito soggettivo di applicazione;
- sono stati ulteriormente specificati i doveri di comportamento per il personale titolare, dipendente o collaboratore degli operatori economici;
- sono stati individuati specifici doveri di comportamento nello svolgimento dell'attività di ricerca.

Al momento della redazione della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2024-26 il RPCT a nome del Gruppo di lavoro ha trasmesso la bozza del nuovo Codice di comportamento dell'Istituto agli organi di indirizzo per una valutazione di merito propedeutica agli adempimenti necessari per la relativa approvazione. Tali adempimenti, unitamente alle buone prassi osservate dall'Istituto, prevedono:

- la pubblicazione dello "schema di Codice" sulla home page del sito istituzionale, avviando così, per un periodo di trenta giorni, una consultazione pubblica interna per la raccolta di eventuali osservazioni e proposte da parte di tutti gli interessati;

- il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (o tutte le OSS) e il Comitato Unico di Garanzia;
- l'acquisizione del previsto parere dell'Organismo indipendente di Valutazione, in merito ai contenuti del Codice e alla sua conformità alle indicazioni formulate al riguardo nei predetti documenti dell'ANAC.

### 3.4. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

Tra le misure da adottare in materia di prevenzione, contrasto e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, la legge 190/2012, all'art. 1 comma 51, ha inserito la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, con l'introduzione dell'art. 54-bis del decreto legislativo 165 del 2001.

Successivamente, tale articolo è stato modificato prima dall'art. 31, comma 1, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 (che ha inserito l'ANAC tra i possibili soggetti destinatari delle segnalazioni), poi con l'art. 1 della legge 30 novembre 2017 n. 179 ed infine l'articolo stesso è stato integralmente sostituito dal **D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24** che recepisce la **Direttiva 2019/1937** sul whistleblowing, pubblicato nella GU del 15 marzo 2023, che pone una disciplina normativa volta a garantire un elevato livello di protezione di coloro che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico. Il nuovo decreto amplia notevolmente, rispetto alla precedente normativa, i soggetti cui, all'interno del settore pubblico, è riconosciuta protezione, anche da ritorsioni, in caso di segnalazione, interna o esterna, divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità giudiziaria. Successivamente all'entrata in vigore della nuova normativa l'Anac ha emanato delle nuove "*Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*" approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023. Pertanto, il RPCT ha provveduto a revisionare il precedente documento di informazione concernente le segnalazioni in parola aggiornandolo alle nuove previsioni normative e alle sopra richiamate Linee Guida Anac e reso disponibile a tutti i potenziali utilizzatori attraverso la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'INFN.

In particolare, il documento indica i tre diversi canali per effettuare la segnalazione (interno, esterno e divulgazione pubblica) sottolineando come le tre tipologie di segnalazione debbano necessariamente essere utilizzate in modo progressivo e sussidiario, nel senso che la scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e il segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo se non ha potuto effettuare una segnalazione interna o se questa non ha avuto esito ovvero una divulgazione pubblica solo dopo aver effettuato una segnalazione interna e/o esterna senza esito.

Inoltre, particolare attenzione è rivolta all'ambito soggettivo di applicazione della tutela in quanto le misure di protezione di cui gode il segnalante si estendono anche a tutti gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione e persino ai parenti del segnalante medesimo.

Tali tutele, secondo quanto previsto nel suddetto decreto, si concretizzano in particolare in:

- **tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'Istituto in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione, riportando una casistica (esemplificativa e non esaustiva né tassativa) delle stesse fattispecie ritorsive comprensive anche dei danni reputazionali;**
- **tutela della riservatezza del segnalante, per cui il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al suo nominativo ma anche a tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;**
- **tutela anche dell'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione, quali il facilitatore, la persona coinvolta ed eventuali altri soggetti quali i colleghi del segnalante ;**
- **limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di**

### **informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.**

Nel corso del 2019, a seguito della messa a disposizione da parte dell'ANAC - in riuso gratuito - dell'applicativo per la gestione informatizzata delle segnalazioni, l'Istituto ha provveduto:

- all'acquisizione dell'applicativo stesso;
- alla sua installazione su piattaforma dedicata;
- alla definizione e customizzazione dei layout da utilizzare, sia per la loro sequenza che per i relativi contenuti;
- **alla definizione dei ruoli e dei privilegi di accesso e gestione delle segnalazioni, in particolare per quanto riguarda il custode dell'identità del segnalante, individuato nel RPCT, e dell'ulteriore personale incaricato, insieme al RPCT, dello svolgimento della fase istruttoria, personale individuato nei due collaboratori afferenti al Servizio Audit Interno dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto nella loro funzione di supporto al RPCT.**

Nel corso del 2020 - come previsto nel corrispondente paragrafo del PTPCT 2020-2022 - a dette fasi ha fatto seguito lo svolgimento di adeguati test di funzionamento, soprattutto per quanto riguarda la salvaguardia della identità del segnalante.

A conclusione dei test l'applicativo è stato reso operativo, previo aggiornamento del documento di informazione pubblicato sul sito istituzionale dell'Istituto nella sezione "Amministrazione trasparente" e dopo aver portato a conoscenza di tutto il personale interessato, mediante l'emanazione di nuova apposita circolare, l'attivazione dell'applicativo stesso.

Nel corso del 2022 si è provveduto ad integrare i layout presenti nell'applicativo per la effettuazione delle segnalazioni, inserendone uno contenente l'informativa sul trattamento dei dati personali della quale prendere necessariamente visione prima di poter procedere con l'invio della segnalazione.

Inoltre, sempre nel corso del 2022, a seguito dell'emanazione da parte dell'ANAC delle nuove "*Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art.54-bis del D. Lgs. 165/2001*" approvate con delibera n.469 del 9 giugno 2021, si è provveduto ad una accurata analisi volta a verificare se l'applicazione informatica e le procedure definite dall'Istituto per la gestione di tali segnalazioni risultano pienamente conformi alle indicazioni e suggerimenti contenuti in dette nuove Linee Guida. L'esito di tale analisi - che ha tenuto altresì conto delle contestazioni rilevabili nei provvedimenti sanzionatori adottati del Garante della Privacy nei confronti di alcune amministrazioni pubbliche per il mancato rispetto delle norme di tutela del segnalante - è risultato pienamente soddisfacente.

### **3.5. Verifica insussistenza di situazioni di conflitto di interesse**

L'individuazione e gestione del conflitto di interessi contribuisce a realizzare una tutela preventiva verso i fenomeni corruttivi.

Si configura conflitto di interessi allorché alla cura di un interesse pubblico cui è preposto il soggetto si contrappone il soddisfacimento di interessi di cui sia direttamente o indirettamente titolare il soggetto medesimo. Il conflitto di interessi deve essere inteso in accezione ampia, tale da ricomprendere non solo le situazioni esplicitate dagli artt. 7 e 14 del D.P.R. n. 62 del 2013, bensì anche quelle di potenziale conflitto che, sebbene non tipizzate, potrebbero interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità e l'immagine dell'amministrazione.

Tenendo conto, quindi, che il conflitto di interessi si realizza nel momento in cui un interesse privato del dipendente (c.d. interesse secondario) interferisce, anche solo potenzialmente, con l'interesse pubblico (c.d. interesse primario)

che lo stesso deve perseguire, il principio di imparzialità dell'azione amministrativa impone al dipendente che si trovi in una situazione di conflitto di interessi di astenersi dal partecipare all'attività, dandone notizia al responsabile della struttura di appartenenza.

In merito, si precisa che dal 1° aprile 2023 è entrato in vigore il D.lgs. n. 36/2023 recante nuovo "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici" che sostituisce il d.lgs. 50/2016. L'art. 16 del nuovo Codice è dedicato al conflitto di interessi e presenta profili in parte innovativi rispetto alla vecchia disciplina. Resta comunque fermo che la disciplina prevista dall'art. 42 d.lgs. 50/2016 e le indicazioni date da ANAC sia nelle Linee Guida n. 15 approvate con delibera n.494 del 5 giugno 2019, che nel PNA 2022 nella sezione dedicata al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici, sono ancora valide per le procedure e i contratti per i quali i bandi o avvisi con cui si indice la procedura di scelta del contraente siano stati pubblicati prima del 1° luglio 2023 (o, nel caso di contratti senza pubblicazione del bando o avviso, siano stati inviati gli avvisi a presentare offerte entro il suddetto termine) data al decorrere dalla quale acquistano efficacia le disposizioni del nuovo codice. Con Delibera n. 291 del 20 giugno 2023 l'ANAC ha fornito indicazioni circa l'adozione di misure di prevenzione di situazioni di conflitto di interessi nell'ambito dei contratti pubblici.

Il nuovo [articolo 16](#) del decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 (nuovo Codice dei contratti pubblici) prevede infatti che il personale in conflitto di interesse ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione del contratto.

Al contempo, le stazioni appaltanti devono adottare misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni, vigilando al fine di garantire il rispetto di tali obblighi.

L'Istituto - in considerazione del fatto che la contrattualistica pubblica rappresenta per tutte le amministrazioni pubbliche un settore potenzialmente esposto ad ingerenze - ha ravvisato l'opportunità di tracciare le attività svolte dai soggetti coinvolti a qualsiasi titolo in tali procedimenti amministrativi e comunque responsabilizzare i dipendenti in merito alla sussistenza di possibili conflitti di interessi, anche potenziali, attraverso la compilazione e la sottoscrizione di una dichiarazione, da parte di ciascun soggetto partecipante a qualsiasi titolo ad una procedura di gara, attestante la sussistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi, con l'obbligo, da parte degli stessi, di comunicare qualsiasi variazione intervenga successivamente rispetto alla dichiarazione resa.

Tuttavia, coerentemente con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa si ritiene esclusa la sussistenza di un conflitto di interessi ove non sia emersa una situazione in cui il personale della stazione appaltante abbia potuto influenzare il risultato della procedura di aggiudicazione, né sia emerso l'interesse che il medesimo personale, a tal fine, avrebbe avuto. Così pure per quanto riguarda la disciplina contenuta all'art. 53, comma 14, secondo periodo, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i., come novellato dall'art. 1 comma 42, lett. h), della legge 190/2012 - il quale prevede che "*Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi*" - si è provveduto, come nello scorso anno, attraverso il coinvolgimento della Direzione competente, a corredare ogni contratto relativo agli incarichi di consulenza e collaborazione con autocertificazioni prodotte dai rispettivi interessati attestanti l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi nonché dalle attestazioni dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.

Le predette norme devono essere lette in maniera coordinata con gli artt. 7 e 14 del *Codice di comportamento in materia di anticorruzione del personale dell'INFN* che, riprendendo la disciplina generale dettata dall'art. 7 del DPR n. 62/2013, descrivono puntualmente la procedura da rispettare in caso si verifichi una situazione di potenziale conflitto di interessi prevedendo un generale obbligo di astensione dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti

alle proprie mansioni per tutti i dipendenti e per le altre categorie di personale individuate nel precedente art. 2 del codice stesso, nei casi in cui possano ravvisarsi situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi diretti, indiretti e di diversa natura.

Tali disposizioni perseguono entrambe la finalità di prevenzione che si realizza attraverso la previsione di un obbligo di astensione, la quale deve, altresì, essere esplicitamente comunicata all'Organo competente.

### **3.6 Adempimenti Decreto Legislativo 8 aprile 2013 n. 39 in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi**

In ottemperanza alle prescrizioni contenute nell'art. 20, comma 2, nel Decreto Legislativo n. 39/2013 in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni, come per gli anni precedenti, si è provveduto su proposta del RPCT, al quale l'art. 15 del citato Decreto attribuisce la cura del rispetto delle relative disposizioni, a predisporre e trasmettere ai titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali - che nell'INFN si identificano nei Membri della Giunta Esecutiva e del Consiglio Direttivo, nei Direttori delle Direzioni e Servizi Professionali dell'Amministrazione Centrale e nei Direttori delle Strutture decentrate dell'Istituto - il modello di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (ex art.47 del DPR N. 445/2000) attestante l'insussistenza delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità previste dal decreto legislativo stesso.

Le dichiarazioni sostitutive debitamente compilate e sottoscritte dai rispettivi interessati sono state poi raccolte dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per la pubblicazione nella sezione *Amministrazione Trasparente* del sito istituzionale.

### **3.7. Applicazione delle disposizioni per la prevenzione del fenomeno corruttivo in relazione allo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage - revolving doors)**

La misura trova applicazione nei confronti dei dipendenti dell'Istituto compresi i soggetti legati da un rapporto a tempo determinato o autonomo che nell'ultimo triennio di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi e negoziali per conto dell'Istituto.

La normativa di riferimento - art. 53, comma 16 ter del D.Lgs.165/2001, così come integrato dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 - riguarda i soggetti che cessano dal rapporto con l'Amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione) i quali nel triennio successivo alla data di cessazione non possono instaurare alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi adottati nell'esercizio della potestà o del potere negoziale di cui essi siano stati titolari negli ultimi tre anni di servizio.

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente durante il periodo di servizio, sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'Amministrazione, possa preconstituersi delle situazioni finalizzate ad ottenere un lavoro con l'impresa o il soggetto privato destinatario di provvedimenti, contratti o accordi adottati nell'esercizio della potestà o del potere negoziale di cui sia stato titolare negli ultimi tre anni di servizio.

Al fine di assicurare la completa applicazione della normativa in questione, il RPCT ha intrapreso, anche nel corso del 2023, alcune attività di monitoraggio volte ad accertare l'applicazione della sua circolare prot. n. 2068 del 5 marzo 2015 indirizzata a tutti i Direttori delle diverse Strutture dell'Istituto e al Direttore Generale e della successiva nota prot. n. AOO\_SAI-2016-0000025 del 12 maggio 2016 indirizzata al Direttore della Direzione Affari del Personale e al Direttore Generale contenenti le seguenti indicazioni operative:

- nei contratti di assunzione del personale, nelle comunicazioni di presa d'atto delle dimissioni, nei provvedimenti di collocamento in quiescenza riguardanti quei dipendenti il cui rapporto di lavoro sia stato costituito in data anteriore a quella di entrata in vigore della citata legge, nonché nei contratti con il quale sia

affidato ad un soggetto anche esterno all'Istituto uno degli incarichi previsti dal d.lgs. 39/2013, deve essere inserita un'apposita clausola che sancisca il divieto per i dipendenti di prestare attività, a titolo di lavoro subordinato o autonomo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di impiego con l'Istituto, qualunque sia la causa della cessazione, in favore dei soggetti privati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi adottati o conclusi con l'apporto decisionale del dipendente medesimo negli ultimi tre anni di servizio, pena la nullità del contratto di lavoro/incarico dell'ex dipendente con il soggetto privato e fatta salva l'azione giudiziale dell'Istituto nei confronti dell'ex dipendente diretta ad ottenere il risarcimento dell'eventuale danno;

- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedure ristrette o negoziate, nei capitolati speciali e richieste di preventivo, deve essere inserita un'apposita clausola che faccia espresso riferimento alla condizione soggettiva dei privati partecipanti, di non avere concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non avere attribuito incarichi ad ex dipendenti dell'Istituto nel triennio successivo alla cessazione del loro rapporto di impiego con l'Istituto medesimo e che negli ultimi tre anni di servizio presso l'Istituto abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti degli stessi soggetti privati. La clausola deve specificare altresì che qualora emerga la predetta situazione sarà disposta l'esclusione di tali soggetti privati dalle procedure di affidamento, con l'obbligo per gli stessi di restituire all'Istituto eventuali compensi illegittimamente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo. Tale clausola deve essere inserita altresì nelle dichiarazioni sostitutive rese dai partecipanti alle procedure di affidamento.
- nelle bozze di contratto di appalto deve essere inserita inoltre la seguente clausola:
- *Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, del Decreto Legislativo n. 165/2001, la Ditta aggiudicataria, sottoscrivendo il presente contratto, attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver conferito incarichi ad ex dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare nei loro confronti, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro dei citati dipendenti con l'Istituto.*

### **3.8. Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici - Attuazione delle disposizioni di cui all'art. 35 bis del d.lgs n. 165/2001**

L'art. 35 bis del d.lgs n. 165/2001 - inserito dall'art. 1, comma 46 della Legge 190/2012 recante *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A.* - stabilisce che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del tit. II del libro secondo del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione):

- *non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
- *non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*
- *non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.*

Al fine di verificare la completa applicazione della normativa in questione, il RPCT ha intrapreso, anche nel corso del 2023 alcune attività di monitoraggio volte ad accertare l'applicazione della sua circolare prot. n. 4033 del 27 maggio

2015 indirizzata a tutti i Direttori dell'Amministrazione Centrale, delle diverse Strutture decentrate dell'Istituto e al Direttore Generale, contenente le seguenti indicazioni operative:

- qualora la nomina delle commissioni di che trattasi (*concorso/selezione per l'assunzione di personale; scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi; concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere*) sia effettuata in esito a procedure per la manifestazione di volontà a far parte delle commissioni stesse, negli avvisi relativi a tali procedure devono essere espressamente indicate le condizioni ostative al conferimento dell'incarico, in particolare quella stabilita dalla norma in oggetto;
- per la nomina di dette commissioni e per l'assegnazione di personale agli uffici in questione (*uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati*), il provvedimento di nomina o le assegnazioni stesse devono essere preceduti dall'accertamento della insussistenza di eventuali condanne penali riportate relativamente ai reati sopra indicati, mediante apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione da rendere a cura degli interessati;
- nei provvedimenti di nomina delle commissioni, inoltre, si dovrebbe dare atto dell'avvenuto accertamento circa l'assenza della condizione ostativa in parola.

Nella stessa circolare è stato altresì evidenziato che - ai sensi dell'art. 9, comma 1, del *Codice di comportamento in materia di anticorruzione del personale dell'INFN*, approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 13352 del 26 settembre 2014 - tutto il personale destinatario delle disposizioni contenute nel Codice stesso è tenuto a comunicare tempestivamente le circostanze di rinvio a giudizio o di condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per i delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione.

Al fine di agevolare detti adempimenti, si è ritenuto utile allegare alla comunicazione un possibile modello per la dichiarazione sostitutiva di certificazione da rendere a cura degli interessati nei termini e alle condizioni di cui all'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000.

### **3.9. Rotazione del personale**

#### **Rotazione ordinaria**

Al fine di valutare compiutamente le reali possibilità di programmare ed attuare, anche in modo graduale, nel periodo di validità del presente Piano, una rotazione sistematica (rotazione cosiddetta ordinaria) del personale con incarichi dirigenziali e del personale con incarichi di responsabilità operante in particolare nelle aree a più elevato rischio di potenziali eventi corruttivi - rotazione intesa, secondo la definizione utilizzata nel paragrafo 7.2.2 del PNA 2016, quale "*misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione*" - si ritiene, come per i precedenti anni, di dover effettuare tale valutazione ad iniziare dalle seguenti considerazioni/indicazioni, sia di carattere generale che di carattere specifico in relazione ai vincoli soggettivi ed oggettivi, contenute al riguardo in detto paragrafo del PNA 2016, al quale si fa riferimento anche nell'aggiornamento 2018 al PNA e tenuto conto altresì delle ulteriori considerazioni contenute nel PNA 2019:

di carattere generale

- "*La rotazione è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione. Il ricorso alla rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul*

*piano organizzativo. In particolare, occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione **senza determinare inefficienze e malfunzionamento.**”;*

- *“Ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi.”;*

di carattere specifico

- *“Le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione.”*
- *“Le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente.”*
- *“La rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.”*

Ciò premesso, per quanto riguarda una puntuale analisi del quadro di riferimento interno nell'ambito del quale la misura in questione dovrebbe trovare applicazione si fa rimando alle considerazioni espresse nei precedenti PTPC rilevando come la situazione evidenziata in detti Piani rimane sostanzialmente immutata, in particolare per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali per le Strutture decentrate e gli incarichi di responsabilità in genere.

Si riporta nel seguito una sintesi di dette situazioni e delle relative considerazioni espresse delle quali si deve necessariamente tener conto al fine della eventuale adottabilità della misura stessa come sopra definita.

#### ***Incarichi dirigenziali per le Strutture decentrate dell'Istituto***

Come indicato ..... circa l'organigramma e l'organizzazione, l'INFN è articolato, oltre che nell'Amministrazione Centrale, in ulteriori 26 Strutture decentrate tra Sezioni, Laboratori Nazionali e Centri Nazionali.

La Direzione di tali Strutture, ai sensi di quanto stabilito dalle vigenti disposizioni statutarie è di norma affidata, mediante elezione, a Dirigenti di Ricerca e Dirigenti Tecnologi anche di altri enti di ricerca o a Professori ordinari delle università con incarico di ricerca presso l'Istituto. Le stesse norme statutarie stabiliscono inoltre che detto incarico di Direzione ha la durata di 4 anni e può essere conferito per la stessa Struttura per un massimo di 2 mandati.

**Tali norme, pertanto, assicurano una rotazione sistematica degli incarichi dirigenziali in parola.**

#### ***Incarichi dirigenziali per l'Amministrazione Centrale dell'Istituto***

Ai sensi di quanto previsto dalle relative norme statutarie e dal vigente Disciplinare Organizzativo dell'Amministrazione Centrale, l'incarico di Direttore per le Direzioni e i Servizi Professionali in cui è articolata l'Amministrazione stessa (attualmente n. 4 Direzione e n. 6 Servizi Professionali) può essere conferito, oltre che al personale con qualifica di Dirigente, anche al personale dei profili di Ricercatore e Tecnologo.

Per tali incarichi le predette norme non fissano limiti temporali di mandato ma una loro eventuale rotazione non potrebbe prescindere dalla sopra citata considerazione di carattere specifico in base alla quale la rotazione stessa va “correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico”.

Al riguardo va considerato che:

- il personale in servizio nell'Istituto con qualifica di Dirigente è di sole 2 unità, una delle quali ha assunto da anni ed è attualmente titolare di incarico di Direttore Generale presso altra amministrazione pubblica;
- per lo svolgimento delle attività relative agli incarichi dirigenziali in parola sono necessarie, in un numero non trascurabile di casi, oltre ad adeguate conoscenze e preparazione professionale, anche specifiche qualificazioni e/o abilitazioni che, pertanto, caratterizzano le attività stesse come non fungibili;
- i carichi di lavoro e gli impegni correlati allo svolgimento di detti incarichi non consentirebbero, inoltre, nei casi delle attività fungibili, di garantire per il personale subentrante, oltre che una adeguata formazione, un appropriato periodo di affiancamento necessario ad *"assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa"*.

**Per tali ragioni, quindi, la previsione e attuazione di una rotazione sistematica degli incarichi di che trattasi presenta una serie di problemi oggettivi molto difficilmente superabili.**

### **Incarichi di responsabilità**

Come già accennato, l'Istituto è articolato, oltre che nell'Amministrazione Centrale, in 26 ulteriori Strutture decentrate tra Sezioni, Laboratori Nazionali e Centri Nazionali, situati su tutto il territorio nazionale ed ubicati, nella quasi totalità dei casi, in città o centri provinciali diversi.

La consistenza numerica del personale di tutte le predette Strutture - in particolare quello amministrativo al quale fanno capo e riferimento le attività proprie delle aree a più elevato rischio di potenziali eventi corruttivi e quello non amministrativo che svolge funzioni di RUP - è caratterizzata ormai da anni da una costante criticità in ragione della quale, pur considerando il relativo incremento operato nell'ultimo periodo, le risorse umane attualmente disponibili risultano appena sufficienti a garantire un buon andamento della gestione amministrativa dell'Istituto.

Va inoltre considerato - in ragione della predetta dislocazione territoriale delle Strutture dell'Istituto e tenuto conto della compatibilità di tale misura con i diritti individuali dei dipendenti interessati, in relazione alla sede di lavoro - che una eventuale rotazione degli incarichi di responsabilità sarebbe attuabile per la quasi totalità delle Strutture medesime esclusivamente tra il personale in servizio presso la stessa Struttura.

Tale condizione, peraltro - con riferimento alle Strutture decentrate e in particolare alle Sezioni - considerata l'esiguità sia degli incarichi di responsabilità conferibili che del personale addetto per singola Struttura, determinerebbe in moltissimi casi l'impossibilità di conferire un diverso incarico ai titolari degli incarichi attuali, con ripercussioni facilmente intuibili sia per quanto riguarda le funzioni esercitate che per quanto riguarda i connessi aspetti retributivi.

Inoltre, come già considerato relativamente agli incarichi dirigenziali per l'Amministrazione Centrale, i carichi di lavoro e gli impegni correlati allo svolgimento di detti incarichi non consentirebbero di garantire per il personale subentrante, oltre che una adeguata formazione, un appropriato periodo di affiancamento necessario ad *"assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa"*.

Per quanto precede e per le ragioni evidenziate nei Piani Triennali degli anni precedenti, restano, conseguentemente, invariate le considerazioni formulate nei Piani stessi circa il prevedibile impatto che una eventuale utilizzazione sistematica della misura della rotazione ordinaria relativamente agli incarichi in parola avrebbe sull'assetto organizzativo dell'Istituto con pesanti ricadute negative in termini di efficienza e funzionamento, condizioni queste che possono essere mantenute solo mediante le prestazioni lavorative di personale con le competenze professionali necessarie per soddisfare le irrinunciabili esigenze di buon andamento e continuità dell'azione amministrativa per tutte le attività di riferimento.

Tuttavia, per tali incarichi di responsabilità, sia per il personale afferente alle Strutture decentrate che all'Amministrazione Centrale, la cessazione dal servizio, le dimissioni dall'incarico, la rotazione dell'incarico in relazione a nuovo assetto organizzativo hanno comportato anche nell'ultimo anno un ricambio-rotazione non trascurabile negli incarichi stessi.

Pertanto, pur nella consapevolezza dell'importanza strategica e dei potenziali effetti positivi che possono determinarsi mediante una sistematica previsione ed attuazione della misura di che trattasi - in termini di mitigazione del rischio che la permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione finisca per alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa - si ritiene che continuino a non sussistere le condizioni per adottare ed attuare meccanismi di rotazione programmata più significativi rispetto ai naturali avvicendamenti appresso indicati.

Infine, come già rappresentato nei Piani Triennali degli anni precedenti, l'attuale assetto organizzativo - quale sopra riferito, soprattutto in termini di risorse umane disponibili - non consente nel breve periodo di programmare e dare effettiva attuazione ad eventuali scelte organizzative o misure diverse dalla rotazione ordinaria, come quelle esemplificativamente indicate nel corrispondente paragrafo del PNA 2016, che possano determinare effetti analoghi a tale misura. Al riguardo va tuttavia evidenziato che, in ragione della relativa esiguità del personale addetto e del più volte citato assetto organizzativo delle Strutture dell'Istituto e in relazione anche alle buone prassi attuate in maniera diffusa in tutto l'Istituto stesso:

- per la maggior parte delle attività, in particolare per quelle afferenti alle aree a più elevato rischio di corruzione, non può non realizzarsi, tra il personale addetto, una proficua condivisione nella gestione dei relativi processi;
- le fasi procedurali attraverso le quali si determinano le decisioni oggetto del provvedimento finale sono, di norma, seguite congiuntamente sia dagli addetti che dal responsabile del procedimento e le relative decisioni sono condivise in modo partecipato, ancor prima dell'adozione del provvedimento stesso, con gli organi, anche di vertice, competenti per la sua adozione.

Si riporta nel seguito un riepilogo del numero di avvicendamenti (rotazione naturale) intervenuti nel corso del 2023 in ragione di tutte le predette circostanze (*durata dell'incarico, rinnovabilità e incompatibilità dell'incarico, conferimento di nuovo incarico, cessazione dal servizio, dimissioni dall'incarico, rotazione dell'incarico in relazione a nuovo assetto organizzativo*) in relazione alle quali gli avvicendamenti stessi sono stati operati:

#### **incarichi dirigenziali**

- Direttori di Strutture decentrate (Sezioni, Laboratori Nazionali, Centri Nazionali) 5
- -Direttori/Responsabili di Direzioni/Servizi Professionali dell'Amm.ne Centrale 1

#### **incarichi di responsabilità**

- -Responsabile di Divisione di Laboratori Nazionali 2
- - Responsabili di Servizi non professionali e Uffici dell'Amministrazione Centrale 7
- - Responsabili di Servizi e Uffici amministrativi di Strutture decentrate 5
- - Responsabili di Servizi e Reparti tecnici di Strutture decentrate 29

#### **Rotazione straordinaria**

Dall'introduzione del primo PTPCT fino all'approvazione del PIAO di cui la presente sottosezione fa parte, si dà atto dell'assenza di situazioni (segnatamente, l'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva) in conseguenza delle quali si sarebbero dovuti adottare eventuali provvedimenti per l'attuazione della cosiddetta rotazione straordinaria ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 16, comma 1, lettera l-quater del D.Lgs 165/2001.

### 3.10. Formazione

#### a) Formazione specifica

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto alla corruzione un ruolo strategico è rappresentato altresì dalla formazione annuale dei dipendenti sul tema del rischio corruttivo, sia di tipo generale che specifica (ossia riferita alle misure operative previste nel Piano), oltre che sulla materia dell'etica e dell'integrità.

Come per i precedenti anni - nell'ottica di una progressiva sensibilizzazione in materia di prevenzione della corruzione e in considerazione dell'importanza che riveste la formazione in tale ambito - l'Istituto aveva provveduto a programmare anche per il 2023, inserendole nella relativa sottosezione del PIAO, alcune iniziative di ulteriore formazione di tipo specifico rivolte al RPCT e ai suoi collaboratori e al personale operante, anche con funzioni di responsabilità, in particolare nelle aree di rischio comune "Contratti pubblici" e "Acquisizione e Gestione del Personale" (area quest'ultima che, nell'assetto organizzativo dell'INFN comprende anche i processi relativi ai *Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari*) da realizzarsi mediante la partecipazione ad appositi corsi da individuarsi prioritariamente tra quelli organizzati e gestiti dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA).

Dette iniziative prevedevano di:

- verificare con la SNA la possibilità di realizzare un corso/seminario riservato al personale dell'INFN addetto alle attività dell'Area di rischio comune Contratti Pubblici - incluso il personale non amministrativo cui sono attribuite funzioni di RUP - con particolare riguardo agli affidamenti di forniture e servizi, che avesse ad oggetto argomenti di maggiore attualità rispetto a quelli trattati negli analoghi corsi effettuati dalla Scuola negli anni precedenti e ai quali il personale stesso aveva già partecipato e successivamente a definire con la Scuola quanto necessario per la realizzazione del corso/seminario stesso.
- monitorare da parte del RPCT, con il coinvolgimento dei Direttori delle Direzioni e dei Servizi Professionali cui afferiscono le attività proprie delle aree di rischio comune - in particolare l'area Contratti Pubblici (anche in relazione all'attuazione delle misure 1, 3 4, 6 e 7 della prima annualità del PTPC 2016-2018 e delle misure 8 e 9 della prima annualità del PTPC 2017-2019) e l'area Acquisizione e Gestione del Personale (area che, nell'assetto organizzativo dell'INFN, comprende anche i processi relativi ai *Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari*) - le iniziative incluse dalla SNA nel suo programma annuale per la formazione continua, al fine di individuare eventuali corsi in tema di anticorruzione, tra quelli non già frequentati negli ultimi anni precedenti, ai quali far partecipare il personale di dette Direzioni e Servizi, previa la prevista approvazione da parte dei competenti Organi dell'Istituto;

In esito a tali previsioni programmatiche e

- dato atto che per i predetti ambiti sono state costantemente monitorate dal RPCT le specifiche offerte formative, in termini di corsi, sia da parte della SNA che da parte di altre Scuole o Società di Formazione per dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni,
- tenuto conto del fatto che i corsi in tema di anticorruzione di maggior interesse per l'Istituto tra quelli calendarizzati per l'anno 2023 dalla SNA come pure da dette Scuole o Società di Formazione coincidevano, per i contenuti di carattere sostanziale, con quelli che negli anni precedenti erano già stati frequentati, per i rispettivi ambiti di competenza, sia dal RPCT e dai suoi collaboratori che dal personale afferente alle aree di rischio comune alle quali i corsi stessi erano riferiti,

Il RPCT ha provveduto

- a rinnovare la richiesta alla SNA di realizzare il corso dedicato al personale dell'INFN, da somministrare entro l'anno in modalità webinar, in materia di prevenzione della corruzione per l'area di rischio contratti pubblici, con particolare riguardo seguenti aspetti:
- **adempimenti post aggiudicazione propedeutici alla stipula del contratto di appalto;**
- **fase esecutiva dei contratti di appalto di servizi e forniture:**
  - normativa di riferimento
  - figure coinvolte
  - atti da redigere
  - contabilità: stati di avanzamento, fatturazione e pagamenti
  - verifica finale
  - piattaforme telematiche per la gestione della fase esecutiva dei contratti (DM 49/2018).
- a segnalare ai Direttori della Direzione Amministrazione Finanza e Controllo e della Direzione Risorse Umane rispettivamente i due seguenti seminari formativi organizzati dalla SNA in tema di prevenzione della corruzione:
  - *'Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio i'*
  - *'Acquisizione e gestione del personale' e 'Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari'*
- In tema di prevenzione e contrasto ai rischi di corruzione nelle attività contrattuali, la SNA, in risposta alla proposta avanzata in tal senso dall'Istituto ha comunicato la disponibilità alla sua realizzazione ed erogazione entro il 2023. Pertanto, a seguito del perfezionamento di formale accordo con la Scuola, nel mese di dicembre 2023 è stato erogato il suddetto **corso - composto di una serie di video lezioni fruibili autonomamente dai singoli partecipanti e di due lezioni via webinar- dedicato al personale dell'INFN in tema di prevenzione e contrasto ai rischi di corruzione nelle attività contrattuali, con un focus particolare su "adempimenti post-aggiudicazione e fase esecutiva nei contratti pubblici di servizi e forniture.**
- **Il corso ha visto la partecipazione di circa 110 dipendenti operanti in tale area di rischio inclusi coloro che svolgono o potranno svolgere funzioni di RUP. - .**
- Per quanto riguarda i predetti seminari formativi concernenti *"Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio"* e *"Acquisizione e gestione del personale"* e *"Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari"* segnalati dal RPCT i Direttori della Direzione Amministrazione Finanza e Controllo e della Direzione Risorse Umane dell'Istituto hanno comunicato che nessun dipendente assegnato alle rispettive Direzioni ha fruito della formazione specifica segnalata;
- Inoltre, tenuto conto di quanto precede, si è resa possibile la partecipazione di un collaboratore del RPCT ad un corso avanzato organizzato dalla SNA della durata di 30 ore distribuite in 10 giornate riguardante "La gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale ed internazionale";
- Infine, altri due collaboratori del RPCT hanno partecipato ad un corso di alta formazione, organizzato dal Consorzio Promos Ricerche costituito dal Consiglio Nazionale delle Ricerche e cinque Università della Campania, della durata di 40 ore distribuite in 10 giornate sui temi della "Trasparenza, performance e anticorruzione nella Pubblica Amministrazione".

## **b) Formazione generalizzata**

Come già illustrato nei PTPCT degli anni precedenti - in particolare nel Piano 2018-2020, al quale si fa rimando per un maggior dettaglio su quanto forma oggetto del paragrafo della sottosezione anticorruzione del PIAO dedicato alla formazione - nell'ottica di una quanto più possibile diffusa sensibilizzazione in materia di prevenzione della corruzione e nella consapevolezza dell'importanza che in tale ambito riveste la formazione - l'Istituto nel 2015 ha

avviato un percorso per la realizzazione di una iniziativa che consentisse la maggior partecipazione possibile del suo personale.

Per tale ragione la scelta si è indirizzata su un corso di formazione da somministrare in modalità e-learning e con una struttura modulare che consentisse di assicurare una formazione declinata in base ai diversi livelli di responsabilità e di rischio rilevabili nelle attività svolte dai destinatari del corso stesso.

Il corso

è finalizzato a:

- fornire una informativa di base sugli aspetti concettuali e di definizione del fenomeno corruttivo e sul quadro normativo di riferimento;
- trasferire conoscenze sulle metodologie e tecniche di gestione del rischio di corruzione e degli strumenti di prevenzione della corruzione;

è strutturato in unità didattiche auto consistenti (9 unità) ognuna delle quali è costituita da:

- una video lezione
- un test di autovalutazione
- uno story board descrittivo dei contenuti della video lezione
- materiale informativo e di approfondimento;

è stato articolato nei *livelli base, intermedio e avanzato* ai quali i destinatari sono iscritti in relazione al grado di responsabilità e di rischio connessi alle attività rispettivamente svolte.

La somministrazione del corso è stata avviata nel mese di dicembre del 2016 a cura del RPCT e dei suoi collaboratori, con il coinvolgimento dei Direttori delle Strutture decentrate nella loro funzione di referenti locali per la prevenzione della corruzione.

Dalla data di avvio fino al monitoraggio effettuato relativamente al personale per il quale il termine di completamento delle attività era fissato per il 31 dicembre 2022, il corso è stato somministrato complessivamente a 2769 unità di personale, con un esito di partecipazione complessiva del 95% circa, in ragione del quale è possibile affermare che:

- la percentuale complessivamente relativa alla fruizione, in termini di completamento delle attività previste, è risultata più che soddisfacente;
- si è rivelata particolarmente significativa la percentuale di completamento (più del 99%) relativamente al personale iscritto per il livello avanzato, soprattutto in considerazione della circostanza che a tale livello del corso è afferrito il personale con i più elevati gradi di responsabilità e di livelli di rischio connessi alle attività svolte - con particolare riguardo a quelle relative alle Aree di rischio generali Contratti Pubblici e Acquisizione e gestione del personale - che ricomprende al suo interno tutti i referenti locali per la prevenzione della corruzione.

Come previsto dal precedente Piano la somministrazione del corso è proseguita nel 2023 per il personale (come sopra definito) di nuova acquisizione, con i seguenti esiti di partecipazione alla data del 31 dicembre:

#### **Livello base**

<b>iscritti</b>	<b>completato</b>	<b>%</b>	<b>non compl.</b>	<b>%</b>	<b>non effett.</b>	<b>%</b>
273	273	100	==	==	==	==

#### **Livello intermedio**

<b>iscritti</b>	<b>completato</b>	<b>%</b>	<b>non compl.</b>	<b>%</b>	<b>non effett.</b>	<b>%</b>
20	20	100	==	==	==	==

#### **Livello avanzato**

<b>iscritti</b>	<b>completato</b>	<b>%</b>	<b>non compl.</b>	<b>%</b>	<b>non effett.</b>	<b>%</b>
3	3	100	==	==	==	==

#### **Complessivo**

<b>iscritti</b>	<b>completato</b>	<b>%</b>	<b>non compl.</b>	<b>%</b>	<b>non effett.</b>	<b>%</b>
296	296	100	==	==	==	==

Al riguardo si confermano le positive valutazioni già formulate circa gli esiti dei monitoraggi relativi al precedente periodo dicembre 2016 - dicembre 2022, in particolare per quanto concerne la partecipazione del personale iscritto per i livelli avanzato e intermedio, in quanto a tali livelli del corso afferisce, come già detto, il personale con i più elevati gradi di responsabilità e di rischio connessi alle attività svolte - con particolare riguardo a quelle relative alle Aree di rischio comuni - personale che ricomprende al suo interno anche I Direttori delle Strutture decentrate dell'Istituto referenti locali per la prevenzione della corruzione.