

**Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e
integrità dei controlli interni**

Articolo 14, comma 4, lettera a), del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150

Indice

1. Premessa	pag. 3
2. Contesto di riferimento	pag. 3
3. Struttura e contenuti del documento	pag. 4
4. Monitoraggio effettuato	pag. 5
5. Referto sul funzionamento complessivo	pag. 7

1. Premessa

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborata ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è presentata dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance dell'Istituto Nazionale di Astrofisica. La relazione ha lo scopo di analizzare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni nel ciclo della performance al fine di rafforzarlo, identificando punti di forza e debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance dell'anno precedente e le relative azioni di miglioramento.

L'anno di riferimento (2024) è stato caratterizzato dalla continuità nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance dell'Istituto Nazionale di Astrofisica.

L'OIV ha preso in considerazione i dati e le informazioni forniti dall'Amministrazione e pubblicati sul sito web istituzionale dell'Ente al fine di valutarne i contenuti, confrontandosi con l'Amministrazione nell'esercizio del proprio mandato.

2. Contesto di riferimento

Come è noto il 30 dicembre 2023 è scaduto il termine di durata del mandato degli Organi di Governo dell'Ente e lo stesso, nella sua composizione attuale, si è insediato e, quindi, formalmente costituito nella seduta del 31 luglio 2024, per cui non è stato possibile adottare il PIAO 2024 – 2026 nei termini previsti dalla legislazione vigente.

Tra l'altro, il ritardo nella redazione del PIAO è stato influenzato anche dalla necessità preliminare di approvare il nuovo Statuto ed il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento, nominare alcuni responsabili di posizione organizzativa tra cui il Responsabile della *"Struttura Tecnica Permanente di Supporto all'OIV"* nonché definire l'attuazione del nuovo *"assetto organizzativo"* degli *"Uffici di Livello Dirigenziale"* e dei *"Servizi di Staff"* alla Direzione Generale con l'adozione del provvedimento che definisce i relativi *"Organigrammi"* sottoposti alla approvazione del nuovo Consiglio di Amministrazione. Altri atti organizzativi di rilievo sono stati: la nomina del Direttore Scientifico dello "Istituto Nazionale di Astrofisica", a decorrere dal 1° novembre 2024 - Delibera del 25 ottobre 2024, numero 30 ed il rinnovo dell'incarico di Direttore Generale dello "Istituto Nazionale di Astrofisica" con Delibera del 31 ottobre 2024, numero 37.

In merito l'OIV ha preso atto nel corso del suo mandato per l'anno di riferimento:

a) della nota del 26 gennaio 2024, numero di protocollo 1060, con la quale l'INAF ha *"...comunicato al "Dipartimento della Funzione Pubblica" della "Presidenza del Consiglio dei Ministri", ai sensi dell'articolo 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, come modificato e integrato dall'articolo 8, comma 1, lettera e), del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 74, che, nel corrente anno 2024, non è stato possibile rispettare il termine del 31 gennaio 2024, fissato dalla legislazione per la predisposizione del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2024-2026", in quanto il 30 dicembre 2023 è scaduto il termine di durata del mandato degli Organi di Governo dell'Ente, ovvero del Presidente e del Consiglio di Amministrazione, e i nuovi Organi non sono stati nominati, per cui il predetto "Documento Programmatico" verrà predisposto e approvato con un certo ritardo, al momento non quantificabile..."* ;

b) della nota del 21 febbraio 2024, numero di protocollo 2228, con la quale il Direttore Generale ha fatto, tra l'altro, presente *"...che, nelle more del rinnovo degli Organi di Governo dell'Ente e della piena attuazione del nuovo "assetto organizzativo" degli "Uffici di Livello Dirigenziale" e dei "Servizi di Staff" alla Direzione Generale con l'adozione del provvedimento che definisce i relativi "Organigrammi", intende procedere all'avvio della predisposizione del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2024-2026", nel rispetto delle*

"Sezioni" che concorrono alla sua composizione, da sottoporre, il prima possibile, all'esame del Consiglio di Amministrazione per la sua approvazione...";

c) del nuovo *"Statuto"* dell'*"Istituto Nazionale di Astrofisica"*, che è stato contestualmente pubblicato sia sul *"Sito Web Istituzionale"* che sul *"Sito Web"* del *"Ministero della Università e della Ricerca"* in data 29 ottobre 2024 ed è entrato in vigore il 30 ottobre 2024;

d) del nuovo *"Regolamento di Organizzazione e Funzionamento"* dell'Istituto Nazionale di Astrofisica che è stato contestualmente pubblicato sia sul *"Sito Web Istituzionale"* che sul *"Sito Web"* del *"Ministero della Università e della Ricerca"* in data 29 ottobre 2024 ed è entrato in vigore il 30 ottobre 2024.

3. Struttura e contenuti del documento

Il presente documento, in considerazione dello stato di fatto riscontrato e della cornice normativa vigente, offre evidenze nell'ottica di un progressivo perfezionamento del sistema complessivo della performance e persegue un processo di verifica che, con approccio sistematico e periodicità definita a livello annuale, possa tendere al miglioramento e conseguente adeguamento alle disposizioni vigenti della compliance inerente all'implementazione del Ciclo della performance nella sua complessità.

L'anno 2024, ha visto l'azione del Paese volta a gestire la ripresa socio - economica, incardinata anche nelle iniziative di efficientamento tramite il PNRR. In questo ambito innovativo è stato introdotto, con l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 il PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO), strumento metodologico destinato a rivedere i processi di programmazione e governance che assorbe i Piani che fino a qualche anno fa le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente e singolarmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

L'Ente ha avviato nel corso del 2024 le attività propedeutiche al perfezionamento del documento, pur in un contesto di incertezza del sopra descritto quadro ordinamentale.

In particolare, la presente Relazione, tenendo conto delle criticità riscontrate nel corso dell'anno e sopra descritte, è stata predisposta secondo quanto disposto con Delibera n. 23/2013 della CIVIT, nonché:

a) delle indicazioni contenute nella *"Direttiva"* del *"Ministro per la Pubblica Amministrazione"* del 28 novembre 2023, *"Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale"*;

b) del Decreto Legislativo n. 222 del 13 dicembre 2023 che richiede l'individuazione quale Responsabile della definizione delle modalità e delle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

c) della Circolare Ragioneria Generale dello Stato n.1/2024 che dispone che *"La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile"*;

d) del nuovo obbligo di cui all'art. 5 del Decreto Legislativo 132/2022 previsto per l'Organismo di Valutazione che è tenuto ad effettuare per la Sezione *"Organizzazione e capitale umano"* il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance.

La Relazione si focalizza su alcuni aspetti di rilevanza in materia, ed in particolare: a) sulla *performance* organizzativa, esprimendo una valutazione sull'intero ciclo integrato della gestione per programmi ed obiettivi, con l'analisi del processo e la rispondenza ai requisiti metodologici; b) sulla *performance* individuale esaminando lo svolgimento del percorso valutativo, dall'assegnazione degli obiettivi all'esame dei risultati; c) sul funzionamento del processo di misurazione e attuazione delle fasi del ciclo; d) sui sistemi di supporto e

sull'adeguatezza della Struttura Tecnica dedicata; e) sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza; f) sulle modalità di monitoraggio dell'OIV.

Nel dettaglio, la Relazione ha come obiettivo quello di:

- analizzare la metodologia, nonché l'operatività oggettiva del funzionamento del sistema delle performance,
- accompagnare i processi in razionalizzazione della prassi amministrativa,
- promuovere processi virtuosi di miglioramento circa la stessa dimensione organizzativo – gestionale e culturale dell'Ente.

In particolare, l'INAF ha adottato PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 novembre 2024, numero 19, articolato nelle seguenti "Sezioni";

- a) "Sezione" "Performance";
- b) "Sezione" "Rischi Corruttivi" e alla "Trasparenza";
- c) "Sezione" "Organizzazione del Lavoro Agile";
- d) "Sezione" "Fabbisogni Formativi del Personale";
- e) "Sezione" "Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento".

4. Monitoraggio effettuato

L'azione dell'OIV, anche per il 2024, si è dispiegata nell'analisi e verifica dei meccanismi di funzionamento di una realtà altamente complessa ed articolata dal punto di vista organizzativo gestionale peraltro in fase di riorganizzazione nel corso del 2024, di configurazione territoriale delle sedi e dei suoi Responsabili amministrativi e di Coordinamento scientifico e di eterogeneità delle tipologie contrattuali e relative responsabilità di funzione e di Struttura del personale dipendente in relazione ai diversi livelli e profili di appartenenza (Dirigenti, Ricercatori e tecnologi, Tecnici ed Amministrativi), utilizzando un triplice approccio:

- 1) l'esame della documentazione presentata dall'Ente e/o la richiesta di ulteriori integrazioni documentali, avvalendosi di modalità di lavoro telematico,
- 2) l'audizione dei rappresentanti di alcune strutture-chiave nel funzionamento del ciclo della performance,
- 3) le interlocuzioni dirette con il Direttore Generale ed il personale incaricato delle funzioni di supporto alla Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance e di supporto all'OIV,
- 4) monitoraggio - su base triennale e a partire dal 2024 – relativo alla Sezione Organizzazione e capitale umano evidenziando la coerenza con gli obiettivi di performance, tema che va inserito nella relazione sulla performance, di cui all'art. 5 del Dlgo 132/2022.

Relativamente a quest'ultimo punto, l'OIV, sentita la Direzione, ha impostato una modalità di verifica coordinata con l'ente al fine di svilupparne la sintesi entro la stesura della annuale Relazione della Performance.

Giova rammentare che, nell'ottica della continuità e circolarità del ciclo, le misurazioni sono riferite ad attività avviate in annualità precedenti, per cui la distanza temporale con l'osservazione dei risultati non consente il pronto adeguamento dei cicli immediatamente successivi della performance, in particolare, laddove siano strutturalmente dilatate le fasi conclusive di valutazione del ciclo stesso.

Quanto sopra evidenzia la principale difformità rispetto alla tempistica immaginata dal legislatore per la gestione della performance nelle PA; sequenza temporale, che, anche a causa della riorganizzazione sopra citata, appare ulteriormente ampliata.

L'OIV anche ed in continuità durante l'anno 2024 ha perseguito un rapporto collaborativo con l'Ente, non dimenticando il possibile impulso di mantenere il ciclo della performance più aderente alla fattibilità temporalmente riconosciuta dalla normativa ed una più approfondita rendicontazione secondo criteri di *accountability*: a) nei tempi di redazione dei progetti specifici, per poter valutarne i contenuti e le modalità di rendicontazione, così da portare l'OIV ad esprimersi, con il contestuale invito alla Direzione di individuare, per il futuro, obiettivi più sfidanti, valorizzando, ad esempio, i processi che ineriscono alla trasparenza proattiva e alle dinamiche di gestione del rischio, comunque già avviate da tempo; b) nelle modalità di redazione dei documenti di riferimento prestando accurata attenzione alla determinazione degli obiettivi ed al processo di condivisione degli stessi c) l'implementazione di un sistema informativo di gestione della performance e monitoraggio periodico dei risultati; d) la strutturazione del processo di gestione della performance organizzativa ed individuale di tutto il personale tecnico amministrativo assegnato alle strutture dell'Ente al fine di dare attuazione alle disposizioni del CCNL inerente la valutazione degli stessi ai fini dell'erogazione della produttività collettiva ed individuale sulla base dei criteri e delle disponibilità finanziarie previste dal CCNI di riferimento.

In particolare, si sollecita, di procedere alla digitalizzazione delle fasi dell'intero Ciclo della performance anche al fine di consentire una partecipazione diretta ed immediata al processo dei Dirigenti/Responsabili e di tutti i dipendenti coinvolti nella assegnazione degli obiettivi, collegati anche alla erogazione della produttività collettiva ed individuale, nella condivisione degli stessi, nel monitoraggio e variazione in corso di gestione e nella relativa valutazione dei risultati conseguiti. Il processo consentirebbe una migliore tracciabilità dei dati, la loro conservazione storica nonché un miglioramento delle attività di competenza della Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance e dell'OIV.

Peraltro, l'approccio sistematico, la rilevanza della Performance, la valorizzazione del merito e l'approccio organizzativo e gestionale basato sulla valorizzazione delle competenze, della professionalità e dei comportamenti dei dipendenti finalizzato ad una organizzazione efficiente ed efficace sono ulteriormente rafforzati dall'*"Atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2022 – 2024 per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del Dlgs 165 del 2001"* del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicato nel mese di gennaio 2024 (c.d. Direttiva Madre").

La Direttiva di rilevante interesse pone al centro dell'attenzione la valutazione individuale ed organizzativa e rafforza sempre di più le azioni ed il valore del contributo dell'Organismo indipendente di valutazione.

La Direttiva pone il lavoratore *"al centro del progresso amministrativo, quale risorsa strategica fondamentale sia ai fini del rafforzamento della capacità amministrativa che nell'ottica della creazione del "valore pubblico"*.

Occorre esaminare diversi passi della Direttiva al fine di continuare all'interno dell'Ente il miglioramento e l'implementazione del sistema della Performance quale leva fondamentale per incentivare la valorizzazione delle competenze, il benessere organizzativo, la premialità ed il merito.

In particolare la Direttiva chiarisce come:

- *"Ogni organizzazione misura il suo successo in ragione della capacità di valorizzare il capitale umano. Valorizzare significa, innanzitutto, conoscere i profili di competenza dei dipendenti, i punti di forza e di debolezza, significa stimare il potenziale, assegnare gli obiettivi e valutare la performance, significa innanzitutto guidare le persone verso il cambiamento con*

sensu di responsabilità, in un contesto capace di innescare meccanismi virtuosi alla cui base deve esserci appunto il merito”:

- *“... valutare il merito significa spronare le persone nella ricerca del risultato, cercare di colmare le loro debolezze, cogliere le loro potenzialità e orientarle a svolgere funzioni più adatte alle loro caratteristiche”.*

- *“... è fondamentale implementare un sistema che possa premiare il merito, non solo dal punto di vista individuale ma nel più ampio contesto organizzativo tenendo in considerazione oltre agli obiettivi da raggiungere anche taluni aspetti collegati ai comportamenti dei dipendenti. In questo modo la crescita del singolo può diventare “driver” della crescita organizzativa complessiva”.*

- *“... è fondamentale la creazione di un sistema ordinato sul merito in cui la valutazione della performance si strutturi come uno strumento di sviluppo delle capacità possedute dal personale nell’ottica della creazione di un’amministrazione attrattiva che riconosce il proprio personale meritevoli incentivi sia di carattere economico, sia di carattere reputazione, sia ai fini della carriera”.*

Con Decreto del Presidente del 22 novembre 2024, numero 55, l’INAF ha proceduto all’assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale e al Direttore Scientifico ai fini della valutazione della performance, sia individuale che organizzativa.

5. Referto sul funzionamento complessivo

Alla luce del processo di analisi e verifica compiuto, il sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Ente risulta anzitutto da aggiornare relativamente ai Responsabili delle Strutture scientifiche dell’Ente, con partecipazione integrata alle attività svolte dai dipendenti.

Inoltre, l’OIV osserva anche per questo anno, **l’assenza della revisione annuale del SMVP**, così come previsto dall’art. 7, co. 1, del d.lgs. n. 150/2009, che può avvenire, come rappresentato con circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica, anche in forma di semplice conferma dell’assetto esistente. La revisione potrebbe consentire anche un adeguamento della tempistica del ciclo che oggi registra un gap temporale, e conferendo al SMVP maggiore organicità, integrazione e trasparenza all’accertamento della performance individuale.

La revisione del SMVP è altrettanto necessaria considerando la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023, contenente nuove indicazioni in materia di valutazione della performance individuale.

Si evidenzia, peraltro, la necessità di procedere con l’allineamento progressivo, all’anno n-1, della Contrattazione Integrativa riguardante il Fondo accessorio del personale dei livelli I II e III e dei livelli IV – VIII al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, che come detto dovrà essere oggetto di necessaria revisione, con riguardo alle modalità di erogazione della produttività basata sulla valutazione di elementi meritocratici e comportamentali al fine di incentivare la consapevolezza della Performance, la valorizzazione delle competenze ed il benessere organizzativo. In merito il Collegio dei Revisori dei conti, nella riunione del 27 maggio 2024, ha certificato i fondi relativi agli anni 2020 e 2021 dei livelli IV - VIII.

Il SMVP e la Contrattazione Integrativa, inoltre, devono essere necessariamente coordinati anche al fine dell’utilizzo delle risorse aggiuntive assegnate e versate agli Enti di ricerca Vigilati dal MUR, come l’INAF, da corrispondere per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo degli EPR ai sensi dell’art. 1, comma 310, lettera c), della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (c.d. Legge di Bilancio 2022) con riferimento alla premialità correlata alla

partecipazione a specifiche attività e progetti da attribuire annualmente al personale meritevole, per premiare il raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della ricerca pubblica (nell'ambito della specifica mission dei singoli EPR). In applicazione della citata norma è stato emanato il DM MUR n. 1091 del 19 settembre 2022 recante la ripartizione delle suddette risorse destinate alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo degli EPR tra i vari Enti destinatari, tra cui l'INAF.

Tenuto conto della necessità di definire al meglio gli obiettivi di tutti i dipendenti l'OIV ritiene innanzitutto necessaria l'introduzione nel Sistema di valutazione della performance dell'analisi dei comportamenti mirato al miglioramento delle soft skills intese quali abilità personali e interpersonali che influenzano la capacità di interagire efficacemente con gli altri e di svolgere compiti lavorativi in modo efficiente, introducendo meccanismi di divulgazione della cultura della performance organizzativa ed individuale partecipativa.

Queste abilità, che rafforzano il Valore Pubblico, la Performance dell'Ente ed il Benessere Organizzativo, riguardano aspetti come la comunicazione, la gestione del tempo, la capacità di problem solving, la creatività, la leadership, l'empatia e la capacità di lavorare in team.

L'OIV rimarca, inoltre, il tema di sviluppare un costante monitoraggio della Performance, implementando una preziosa attività di reporting digitalizzato, e predisponendo segnalazioni periodiche circa i scostamenti nell'avanzamento degli obiettivi di risultato stesso.

In particolare, le attività di monitoraggio sono, strettamente interconnesse con quelle dei controlli interni finalizzati a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa che consentono di acquisire informazioni contabili e gestionali attendibili necessarie a garantire la conformità organizzativo gestionale alle Leggi e ai regolamenti. L'internal audit è necessario, infatti, per assicurare il supporto metodologico, il monitoraggio e la verifica del buon funzionamento del Sistema di Misurazione e di Valutazione delle Performance nonché dei controlli interni anche ai fini del risk management. La funzione di risk management, peraltro, identifica le azioni di mitigazione di rischi relativi ad un campione di obiettivi, che possano a loro volta diventare obiettivi di performance e rafforza l'efficacia dell'attività di pianificazione contribuendo alla definizione di obiettivi funzionali alla realizzazione dei risultati, incrementando l'efficacia dell'attività di monitoraggio concentrando l'attenzione sugli obiettivi con rischio considerato critico.

Si ribadisce che il rischio maggiore, in questo quadro, è rappresentato dall'incorrere in una certa autoreferenzialità e dal percepire l'intero sistema della misurazione e valutazione come la fonte di una serie di adempimenti formali, anziché come uno strumento finalizzato al miglioramento del servizio istituzionale da rendere, nonché esprimendo nella pianificazione della performance l'assegnazione in funzione di ribaltamento della strategia in obiettivi anche alle strutture decentrate.

Sotto altro fronte, deve confermarsi che sono rispettate le prescrizioni in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, relative alla disciplina del whistleblowing e del codice di comportamento aziendale, con l'opportuna regolamentazione dei conflitti di interesse.

Sul punto, si confermano i seguenti punti di forza:

- un apprezzabile livello di progettazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strutturate nel PIAO, rispetto alle quali, tuttavia l'OIV conferma la necessità di potenziare le iniziative volte al monitoraggio (di primo e di secondo livello), con particolare riguardo alle Strutture decentrate;

- un adeguato processo informatico di implementazione e monitoraggio periodico del sistema finalizzato alla accurata definizione dei processi di tutto il personale interessato.

L'Ente, già nel corso dell'anno 2024, cogliendo le raccomandazioni in tal senso dell'OIV, ha avviato un'attività volta al progressivo miglioramento delle pubblicazioni assoltte agli effetti della disciplina in materia di trasparenza amministrativa (*i.e.* attuazione di quanto previsto dal d.lgs. n. 33/2013), anche in relazione alle importanti novità scaturite dal nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36/2023) e corrispondenti interventi di prassi attuativa dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (fra tutte, le Delibere A.N.AC. 261, 264, 601 del 2023).

Allo stesso tempo, l'Istituto ha curato gli adempimenti utili all'aggiornamento del proprio sistema di whistleblowing, agli effetti del d.lgs. n. 24/2023.

Nel 2024, l'Istituto ha altresì pianificato opportuni interventi implementativi del PIAO volti alla gestione del rischio "dedicata" ai processi a valere sul PNRR, coerentemente alle più recenti raccomandazioni diramate dall'Autorità, da ultimo con il PNA 2022 e successivo aggiornamento 2023. Sul punto, si raccomanda un costante adeguamento del Piano alle indicazioni diramate della Ragioneria Generale di Stato, da ultimo con riferimento alle indicazioni da implementare in ordine alla verifica di insussistenza del conflitto di interessi.

È confermata la buona collaborazione tra OIV e RPCT anche nell'ottica della migliore integrazione tra la sezione anticorruzione e trasparenza e la sezione performance del PIAO.

L'OIV, anche per l'anno di riferimento della presente relazione, ha al pari riscontrato:

- la coerenza tra obiettivi di contrasto al rischio corruttivo e di trasparenza inseriti nella sezione anticorruzione e in quella dedicata alla performance del PIAO;
- che nella misurazione e valutazione delle performance si è tenuto conto degli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- l'assenza di segnalazioni ricevute su eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure;
- i contenuti della Relazione annuale del RPCT, e la coerenza degli stessi in rapporto agli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti nella sezione dedicata del PIAO e agli altri obiettivi individuati nelle altre sezioni.

Da ultimo, in punto trasparenza, l'OIV ha riscontrato una apprezzabile attenzione dell'Istituto in merito alle novità di cui alla Delibera A.N.AC. n. 495/2024, con particolare riferimento alle rinnovate modalità di pubblicazione dei dati / documenti / informazioni, come sintetizzato negli Schemi diramati.

La presente relazione, con l'allegato che riporta le principali informazioni di supporto presenti sul sito e che ne costituisce parte integrante, viene trasmessa all'Istituto per le successive iniziative e per la pubblicazione sul sito istituzionale.

Dott.ssa Adelia Mazzi (Presidente)
Avv. Alessio Ubaldi (Componente)
Dott. Alessandro Preti (Componente)