



INAF

ISTITUTO NAZIONALE
DI ASTROFISICA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE 2023-2025

ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80,
convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, numero 113

Sommario

| | |
|---|-----|
| Executive Summary | 4 |
| Sezione 1 – Scheda anagrafica dell’Amministrazione | 9 |
| Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione | 10 |
| Sottosezione di programmazione 2.1 – Valore pubblico | 10 |
| 2.1.1 L’INAF e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza | 11 |
| 2.1.2 L’INAF e le attività didattiche e divulgative nella scuola e nella società ... | 12 |
| 2.1.3 L’INAF e le attività di tutela e valorizzazione del patrimonio museale e bibliografico | 14 |
| 2.1.4 L’INAF e le attività di valorizzazione e riqualificazione del patrimonio immobiliare | 15 |
| Sottosezione di programmazione 2.2 – Performance | 20 |
| 2.2.1 La performance dell’INAF e gli attori coinvolti: contesto di riferimento .. | 22 |
| 2.2.2 Le Aree Strategiche | 23 |
| 2.2.3 Gli obiettivi | 25 |
| 2.2.4 La performance individuale: sistema di misura delle prestazioni e degli incentivi..... | 30 |
| Sottosezione di programmazione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza | 32 |
| 2.3.1 Obiettivi strategici | 32 |
| 2.3.2 Ambito di applicazione e <i>governance</i> della prevenzione della corruzione e della trasparenza | 34 |
| 2.3.3 La strategia per la prevenzione della corruzione | 45 |
| 2.3.4 Valutazione del rischio..... | 59 |
| 2.3.5 Trattamento del rischio | 60 |
| 2.3.6 Monitoraggio e valutazione dell’efficacia del sistema | 85 |
| 2.3.7 Pianificazione triennale in materia di prevenzione della corruzione | 87 |
| 2.3.8 Trasparenza..... | 88 |
| 2.3.9 Pianificazione triennale in materia di trasparenza..... | 92 |
| Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano | 94 |
| Sottosezione di Programmazione 3.1 Struttura organizzativa | 94 |
| 3.1.1 Le Strutture di Ricerca: caratteristiche, localizzazione e logistica..... | 97 |
| Sottosezione di programmazione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile | 98 |
| 3.2.1 Strategia e obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro | 100 |

| | | |
|---|--|------------|
| 3.2.2 | Condizionalità e fattori abilitanti..... | 102 |
| 3.2.3 | Obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance | 103 |
| 3.2.4 | Contributi al miglioramento della performance, in termini di efficienza e di efficacia | 103 |
| Sottosezione di programmazione 3.3 – Piano triennale di fabbisogno di personale | | 106 |
| 3.3.1 | Dotazione organica..... | 106 |
| 3.3.2 | Fabbisogno di personale e programmazione..... | 111 |
| 3.3.2.2 | Procedure di stabilizzazione del personale precario | 123 |
| 3.3.3 | Reclutamento di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato per le esigenze dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sui Fondi destinati alla realizzazione del “ <i>Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza</i> ” (“ <i>PNRR</i> ”) | 143 |
| 3.3.4. | Assunzioni obbligatorie previste negli anni 2023, 2024 e 2025 | 160 |
| 3.3.5. | Borse di Studio di Pre-Dottorato, di Dottorato e di Post-Dottorato e Assegni di Ricerca | 161 |
| Sottosezione di programmazione 3.4 – Piano di formazione del personale | | 162 |
| 3.4.1 | Il contesto normativo di riferimento | 162 |
| 3.4.2 | Misure organizzative in materia di formazione adottate dalla Direzione Generale dell'Ente | 164 |
| 3.4.3 | Approccio delle competenze..... | 167 |
| 3.4.4 | Programma formativo 2023-2025 | 168 |
| 3.4.5 | Partecipazione a corsi di formazione e di aggiornamento professionale di tipo specialistico | 175 |
| 3.4.6 | Conclusioni | 176 |
| Sottosezione di programmazione 3.5 – Piano triennale di azioni positive | | 176 |
| 3.5.1 | Premessa..... | 176 |
| 3.5.2 | Analisi dati del Personale..... | 177 |
| 3.5.3 | Proposte | 179 |
| Sezione 4 – Monitoraggio | | 196 |

Executive Summary

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), adottato ai sensi dell'articolo 6 del Decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, numero 113, specifica ed approfondisce il PIAO per il triennio 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica con Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, e successivamente sottoposto ad aggiornamento con Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110.

A differenza dello scorso anno, nell'edizione 2023-2025 del PIAO confluisce anche il Piano triennale di Azioni Positive, il documento programmatico previsto dall'articolo 48 del Decreto legislativo 11 aprile 2006, numero 198, teso ad assicurare le condizioni per la piena realizzazione delle pari opportunità all'interno dell'Amministrazione, nell'ottica della piena integrazione degli atti di pianificazione dell'Istituto.

Un'altra importante novità del PIAO 2023-2025 è rappresentata dal significativo arricchimento della Sezione "Valore Pubblico", a seguito di una approfondita attività di *self-assessment* svolta dall'Istituto nel corso del 2022. In particolare, si è ritenuto di valorizzare adeguatamente le attività svolte dall'INAF con immediate ricadute in termini di benefici sociali ed economici prodotti per i cittadini, attraverso una dettagliata ricognizione dei progetti presentati nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, delle iniziative di c.d. "Terza Missione" realizzate e programmate dall'Istituto nonché delle attività di tutela e valorizzazione dell'inestimabile patrimonio immobiliare gestito dall'Ente.

O-o-§-o-O-o-§-o-O

L'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF), istituito con Decreto legislativo 23 luglio 1999, numero 296, e successivamente sottoposto a riordino con Decreto legislativo 4 giugno 2003, numero 138, è l'Ente di riferimento per la ricerca fondamentale nel campo dell'Astrofisica e delle sue molteplici applicazioni, vigilato dal Ministero della Università e Ricerca (MUR). L'Ente è articolato in sedici Strutture di Ricerca distribuite sul territorio nazionale, ciascuna sotto la responsabilità di un Direttore di Struttura. I ricercatori e i tecnologi che svolgono le proprie attività nelle Strutture di Ricerca afferiscono a cinque Raggruppamenti Scientifici Nazionali (RSN), definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi dell'articolo 22 del proprio Statuto, l'INAF opera sulla base del Documento di Visione Strategica ("*DVS*"), predisposto ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, numero 213, e del Piano Triennale delle Attività ("*PTA*"), ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218.

Il PTA 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 2 agosto 2022, con Delibera n. 84/2022, è stato elaborato attraverso un percorso aperto e condiviso che ha coinvolto tutta la comunità scientifica dell'Istituto, in continuità con l'edizione 2021-2023. In particolare, nel corso dei primi mesi del 2022, l'INAF ha effettuato una nuova ricognizione di tutti i progetti e programmi scientifici e tecnologici dell'Ente, e ha raccolto il materiale in circa 800 Schede di Progetto elettroniche¹ contenenti un quadro completo delle informazioni scientifiche e programmatiche. I Comitati Scientifici Nazionali (CSN) e la Direzione Scientifica

¹ Le parti generali delle schede sono state raccolte in un fascicolo descrittivo elettronico, disponibile per la consultazione al seguente link: https://schede.inaf.it/consulta/lista_schede_archivio?anno=2022

hanno esaminato tutte le Schede di loro competenza e hanno contribuito alla redazione del Piano Triennale, secondo quanto stabilito dallo Statuto, dai Regolamenti e da specifici atti di indirizzo approvati dal CdA. Una parte rilevante dei programmi più corposi è stata sottoposta ad audizione in sessioni aperte a tutte le ricercatrici e i ricercatori dell'INAF.

In coerenza con il Programma Nazionale della Ricerca 2021-2027, il Piano Triennale di Attività dell'INAF pone al centro della strategia istituzionale il consolidamento della ricerca fondamentale in astrofisica ed il contributo delle proprie competenze alla ricerca interdisciplinare. La ricerca in astrofisica è per una buona frazione tecnologica, spesso svolta in partenariato con il settore privato, favorendo la circolazione di competenze tra ricerca e sistema produttivo; inoltre, l'INAF lavora a stretto contatto con gli Atenei e con gli altri istituti di ricerca di tutto il mondo, facilitando l'interscambio tra ricercatrici e ricercatori, promuovendo in questo modo la dimensione internazionale dell'alta formazione e della ricerca. L'Istituto coordina altresì, a livello nazionale, la ricerca in Astrofisica e nell'esplorazione del Sistema Solare, contribuendo all'integrazione della stessa in ambito europeo ed internazionale, e partecipa, in molti casi con riconosciuta leadership, ad un gran numero di progetti scientifici, tecnologici ed infrastrutturali, che mantengono l'ente – e l'Italia attraverso di esso – in assoluta prima linea verso i nuovi orizzonti della ricerca.

Di notevole importanza, con ricadute significative sul sistema produttivo nazionale, sono anche le attività tecnologiche dell'Istituto a sostegno dei programmi osservativi in tutti i settori in cui l'Ente è scientificamente impegnato: l'impatto delle attività di R&S dell'INAF è testimoniato dalla quantità di progetti tecnologici svolti e di pubblicazioni prodotte, in particolare nel settore delle tecnologie legate alle ottiche di telescopi, alla meccanica, all'elettronica, alla metrologia, al software di controllo e alla criogenia.

Non si possono, inoltre, non menzionare le attività di c.d. "Terza Missione" svolte dall'Istituto, che comprendono il trasferimento tecnologico, la didattica e la divulgazione, le iniziative museali e delle biblioteche storiche: queste attività contribuiscono ad accrescere la visibilità dell'INAF nella società e a sviluppare sempre maggiore interesse, anche nel pubblico generalista, per le scienze astronomiche. La generazione di un "valore pubblico" delle attività istituzionali dell'Ente si sostanzia in una sempre crescente attenzione all'inquadramento delle attività tecnologiche dell'Ente in un ambito di trasferimento "dalla Ricerca all'Impresa", che coinvolge ricercatori dell'Istituto ed il mondo produttivo in un contesto di forte collaborazione e sviluppo congiunto di tecnologie, ma anche in un costante impegno nel veicolare i grandi temi dell'Astronomia e dell'Astrofisica nella società e nelle scuole di ogni ordine e grado, con sempre più numerose iniziative (mostre permanenti e temporanee, installazioni, laboratori itineranti, partecipazione a eventi e Festival culturali, seminari e corsi di Astrofisica).

Infine, è di inestimabile valore, anche da punto di vista sociale e culturale, il patrimonio storico e museale che l'INAF custodisce e valorizza all'interno degli Osservatori Astronomici italiani. L'Istituto è impegnato nella tutela e nella sempre crescente apertura al pubblico delle sue Biblioteche storiche e dei Musei Astronomici che arricchiscono molte delle Strutture di Ricerca dell'Ente. Diversi progetti sono in corso per migliorare e sviluppare la presentazione del materiale ed è stato avviato, in collaborazione con il Ministero della Cultura (MiC), un progetto teso al restauro di beni museali e di libri antichi.

In conclusione, l'INAF è un Ente solidamente all'avanguardia nella ricerca astrofisica e proiettato verso un futuro a medio e lungo termine ricco di opportunità scientifiche e tecnologiche. L'Ente assolve pienamente alla sua *mission* istituzionale attraverso la

valorizzazione di Strutture di ricerca e infrastrutture che sono ben radicate nel tessuto produttivo e culturale di tutto il nostro Paese e il triennio 2023-2025 vedrà l'INAF impegnato alla frontiera della conoscenza astrofisica con una serie di nuovi progetti e infrastrutture, sia da terra che dallo spazio, che produrranno dati scientifici di grande importanza. Nel frattempo, altri grandi progetti internazionali nei quali l'Istituto ricopre un ruolo di leadership vedranno avanzare il loro sviluppo, che si concretizzerà a fine decennio. In questo modo, la ricerca fondamentale di ricercatrici, ricercatori, tecnologhe e tecnologi sarà rafforzata e valorizzata e la crescita dell'INAF, sia in termini di risultati scientifici e tecnologici che di capitale umano e di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, rappresenterà un valore aggiunto del sistema ricerca dell'Italia.

O-o-§-o-O-o-§-o-O

L'ambito programmatico del PIAO relativo alla performance, coerentemente con il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, precisa gli obiettivi, gli indicatori e i *target* su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance illustrata nella Relazione sulla Performance. L'articolo 10 del Decreto legislativo n. 150/2009, al comma 1, ricorda, infatti, che il Piano è redatto con l'obiettivo di assicurare "*la qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance*".

Per quanto riguarda la qualità della rappresentazione della performance, l'articolo 5, comma 2, indica alcune importanti caratteristiche degli obiettivi, che devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività;
- specifici e misurabili;
- di stimolo per un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- temporalmente determinati;
- commisurati a valori di riferimento;
- confrontabili ai livelli di tendenza della PA almeno per il triennio precedente;
- correlati alle risorse disponibili.

La comprensibilità, altro requisito fondamentale, implica che all'interno del Piano si indichi il legame tra bisogni della collettività, missione istituzionale, priorità politiche, strategie, obiettivi e indicatori dell'amministrazione.

Questi principi, ispirati alla logica del *performance management* e declinati nel Decreto legislativo n. 150/2009, sono stati utilizzati anche per la redazione del presente Piano Integrato di Attività ed Organizzazione; altre indicazioni circa i principi generali cui il Piano della Performance precedentemente, e il PIAO ora, devono fare riferimento sono contenute nella Delibera n. 112/2010 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (ex CIVIT, ora Autorità Nazionale Anticorruzione).

In seguito al trasferimento delle competenze dall'ANAC all'ANVUR per la gestione del sistema di valutazione delle attività amministrative delle Università e degli Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal MIUR, attribuite dall'articolo 60, comma 2, del Decreto-Legge 21 giugno 2013, numero 69, convertito, con modificazioni, dalla Legge 9 agosto 2013, numero 98, l'ANVUR ha ravvisato la necessità di adottare una visione unitaria e integrata dei mezzi di programmazione, individuando nel Piano Integrato lo strumento operativo per la gestione del ciclo della performance. Il Piano Integrato deve sviluppare in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance (dimensione operativa), alla trasparenza (accesso e utilizzabilità delle informazioni) e alla prevenzione della corruzione

(riduzione dei comportamenti inappropriati e illegali), tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e della programmazione economico-finanziaria.

In tal senso, confermando le scelte già precedentemente assunte dal legislatore, all'interno del PIAO trovano anche spazio gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza (Sottosezione di programmazione 2.3), affiancando e completando gli obiettivi organizzativi in un'ottica di integrazione del ciclo della performance, in perfetta continuità con i Piani Integrati approvati dall'Istituto a partire dal triennio 2016-2018.

La Sezione 3 del presente Piano, denominata "Organizzazione e capitale umano", presenta, nella Sottosezione di programmazione 3.1 "Organigramma", il modello organizzativo adottato dall'Istituto e riporta:

- l'organigramma dell'Ente, con l'indicazione dei vari livelli di responsabilità organizzativa;
- l'ampiezza media delle unità organizzative (Strutture di Ricerca) in termini di numero di dipendenti in servizio, suddivisi per profili e livello di inquadramento.

Il presente documento recepisce anche le disposizioni dell'articolo 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, numero 124, come modificato dall'articolo 18, comma 5, del Decreto-Legge 2 marzo 2020, numero 9 (c.d. "Decreto Rilancio"), prevedendo una specifica sezione dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto all'interno dell'Istituto ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile. Nella Sottosezione di programmazione 3.2 "Organizzazione del lavoro agile" sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro (es. lavoro agile e telelavoro) e, in particolare, le condizionalità e i fattori abilitanti. In considerazione dello stretto legame tra modalità di organizzazione del lavoro agile e performance, il PIAO individua degli obiettivi funzionali alla adeguata attuazione e al progressivo sviluppo del lavoro agile, con specifico riferimento ai contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia.

La Sottosezione di programmazione 3.3 contiene il "Piano triennale dei fabbisogni di personale", i cui elementi principali sono:

- la rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre del 2022, con indicazione dei profili professionali presenti;
- la programmazione strategica delle risorse umane, operata sulla base di apposite "Linee Guida" approvate dal Consiglio di Amministrazione dell'Istituto.

Inoltre, nella Sottosezione di programmazione 3.4 confluisce il "Piano di formazione del personale", con l'indicazione degli obiettivi e dei risultati attesi in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti.

Come anticipato, la Sottosezione di programmazione 3.5 contiene il "Piano triennale di Azioni Positive", elaborato dal Comitato Unico di Garanzia e strutturato nei seguenti paragrafi:

- ruolo del CUG;
- formazione, sensibilizzazione e comunicazione;
- conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- valutazione e promozione del benessere organizzativo;
- contrasto al fenomeno del mobbing;
- un luogo di lavoro amico dell'ambiente.

L'ultima sezione (4) del PIAO è dedicata alle attività di monitoraggio; in questa sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo n. 150/2009, mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni dell'ANAC.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance.

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione

| | |
|---|--|
| Amministrazione Pubblica | Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF) |
| Indirizzo sede legale | Viale del Parco Mellini, 84 – 00136 Roma |
| PEC | inafsedecentrale@pcert.postecert.it |
| Codice fiscale | 97220210583 |
| Partita IVA | 06895721006 |
| Sito web | www.inaf.it |
| Social Media | https://twitter.com/mediainaf https://www.facebook.com/media.inaf https://www.instagram.com/mediainaf/ https://www.youtube.com/user/inaftv |
| Codice Anagrafe Nazionale della Ricerca | 000331_EIRI |
| Codice IPA | inaf_rm |

Tabella 1 – Scheda anagrafica dell'Istituto Nazionale di Astrofisica

L'Istituto Nazionale di Astrofisica è stato istituito con Decreto legislativo 23 luglio 1999, numero 296, dalla unificazione degli Osservatori Astronomici (allora 12) e successivamente sottoposto a riordino con Decreto Legislativo 4 giugno 2003, numero 138, includendo gli Istituti tematicamente affini allora afferenti al Consiglio Nazionale delle Ricerche.

La *governance* e la *mission* dell'Ente sono descritte nello Statuto², approvato dal Consiglio di Amministrazione il 25 maggio 2018.

L'Istituto si compone attualmente di sedici Strutture di Ricerca dislocate su tutto il territorio nazionale:

| | |
|---|---|
| Osservatorio Astrofisico di Torino | Via Osservatorio, 20 – 10025 Pino Torinese |
| Osservatorio Astronomico di Brera | Via Brera, 28 – 20121 Milano |
| Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica cosmica di Milano | Via Alfonso Corti, 12 – 20133 Milano |
| Osservatorio Astronomico di Padova | Vicolo Osservatorio, 5 – 35122 Padova |
| Osservatorio Astronomico di Trieste | Via G. B. Tiepolo, 11 – 34143 Trieste |
| Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio di Bologna | Via P. Gobetti, 93/3 – 40129 Bologna |
| Istituto di Radioastronomia | Via P. Gobetti, 101 – 40129 Bologna |
| Osservatorio Astrofisico di Arcetri | Largo Enrico Fermi, 5 – 50125 Firenze |
| Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali | Via del Fosso del Cavaliere, 100 – 00133 Roma |
| Osservatorio Astronomico di Roma | Via Frascati, 33 – 00040 Monte Porzio Catone |
| Osservatorio Astronomico d'Abruzzo | Via Mentore Maggini, snc – 64100 Teramo |
| Osservatorio Astronomico di Capodimonte | Salita Moiarriello, 16 – 80131 Napoli |
| Osservatorio Astronomico di Palermo | Piazza del Parlamento, 1 – 90134 Palermo |
| Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica cosmica di Palermo | Via Ugo La Malfa, 153 – 90146 Palermo |
| Osservatorio Astrofisico di Catania | Via Santa Sofia, 78 – 95123 Catania |
| Osservatorio Astronomico di Cagliari | Via della Scienza, 5 – 09047 Selargius |

Tabella 2 – Elenco interattivo delle Strutture di Ricerca dell'Istituto Nazionale di Astrofisica

Per un approfondimento sulla struttura organizzativa e sulle attività dell'Istituto Nazionale di Astrofisica si rimanda alla Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", Sottosezione di programmazione 3.1 "Struttura organizzativa" del presente PIAO.

² <http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/statuto>

Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione

Nella presente sezione vengono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici stabiliti in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Istituto, nonché le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare il benessere della collettività in termini di piena accessibilità fisica e digitale, sicurezza nella più ampia accezione del termine, equità, ecosostenibilità, semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure, prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.

Inoltre, nella Sottosezione di programmazione “Valore pubblico”, sono riportate in sintesi i risultati sin qui conseguiti dall'Istituto in ambito PNRR e le attività istituzionali di c.d. “Terza Missione” con immediate ricadute in termini di benefici sociali ed economici prodotti per i cittadini; assumono, inoltre, notevole rilievo le attività di gestione e valorizzazione dell'ingente patrimonio immobiliare dell'Ente, dislocato sull'intero territorio nazionale, oltre a proprietà situate all'estero, nell'ottica della salvaguardia, della tutela, dello sviluppo e della riqualificazione sostenibile e accessibile, con impatti diretti su tutte le attività istituzionali dell'INAF, con particolare riferimento alla ricerca, alla didattica e alla divulgazione.

Sottosezione di programmazione 2.1 – Valore pubblico

Il presente PIAO è strettamente connesso con la pianificazione strategica dell'Istituto, da cui derivano gli obiettivi e le linee di sviluppo delle attività di ricerca dell'INAF. Con il Piano Triennale di Attività (PTA)³, l'Istituto definisce la programmazione dell'attività scientifica, stabilendo gli indirizzi generali e determinando gli obiettivi, le priorità, le risorse disponibili nel rispetto delle linee del PNR (Piano Nazionale Ricerca) e del DVS (Documento di Visione Strategica decennale)⁴ dell'Ente. Ai sensi dello Statuto, il DVS è predisposto dal Consiglio Scientifico a valle di un'ampia consultazione con la comunità scientifica di riferimento, mentre il Piano Triennale è predisposto dal Direttore Scientifico di concerto con il Direttore Generale, tenuto conto dei contributi della comunità scientifica organizzata nei Raggruppamenti Scientifici Nazionali dell'INAF. Il DVS ed il PTA indicano la pianificazione delle attività di ricerca dell'INAF, il primo per il medio-lungo termine ed il secondo per il corto-medio termine. In questo senso, il PTA è una declinazione operativa per il triennio, aggiornata di anno in anno, delle priorità definite dal DVS, del quale recepisce priorità e raccomandazioni.

Il Piano Triennale di Attività è un documento cardine: descrive gli obiettivi di sviluppo dell'Istituto e le risorse che si intendono adottare per realizzarli, rappresentando un punto di riferimento ampio dove collocare le azioni e le decisioni quotidiane o di breve periodo, oltre che lo strumento per condividere gli aggiornamenti sull'avanzamento del cammino con tutta la comunità e i portatori di interessi esterni. Al Piano Triennale di Attività viene assegnato quindi il compito di disegnare e preordinare il futuro dell'Istituto, delineando il posizionamento a cui si ambisce e il Valore Pubblico che si intende creare. Nel [Piano Triennale di Attività 2022-2024](#) sono state chiaramente delineate le linee strategiche che porteranno ad aumentare il benessere reale dei portatori di interesse dell'Istituto, tenendo in debita considerazione la sostenibilità dell'azione.

³ <http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale-1/piano-triennale/piano-triennale>

⁴ http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/consiglio-scientifico/Vision_1.pdf

Il collegamento degli obiettivi assegnati alle varie Strutture, Uffici e Servizi dell'Istituto con il Piano Triennale di Attività assicura che le azioni previste nel PIAO abbiano tutte come obiettivo il mantenimento delle promesse di mandato e il miglioramento dei servizi resi agli utenti e agli *stakeholder*, creando un forte collegamento tra le performance e la creazione di valore pubblico.

Tra gli obiettivi del PIAO trovano spazio anche quelli legati ad azioni per migliorare l'accessibilità sia fisica che digitale dell'Istituto e quelli legati alla semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure. In particolare, nel triennio in esame verrà avviata la revisione delle procedure per individuare i processi da reingegnerizzare e semplificare.

2.1.1 L'INAF e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

La Missione 4 del Piano Nazionale di Riprese e Resilienza mira a rafforzare le condizioni per lo sviluppo di una economia ad alta intensità di conoscenza, di competitività e di resilienza, partendo dal riconoscimento delle criticità del nostro sistema di istruzione, formazione e ricerca. In particolare, la Componente 2 della Missione 4 "Dalla Ricerca all'Impresa", per la quale è stato allocato uno stanziamento complessivo di 11,44 miliardi di euro, mira a sostenere gli investimenti in ricerca e sviluppo, a promuovere l'innovazione e la diffusione delle tecnologie e a rafforzare le competenze; la Componente si articola in 11 investimenti raggruppati in 3 linee di intervento che coprono l'intera filiera del processo di ricerca e innovazione, dalla ricerca di base al trasferimento tecnologico, con misure che si differenziano sia per il grado di eterogeneità dei network tra università, centri/enti di ricerca e imprese, sia per il grado di maturità tecnologica.

In risposta ai bandi emanati dal Ministero dell'Università e della Ricerca a partire dal mese di marzo del 2022, l'Istituto ha presentato diverse proposte progettuali in collaborazione con altri Enti di Ricerca ed Università, nell'ambito delle linee di investimento a carattere sistemico "Partenariati estesi" (Investimento 1.3), "Centri Nazionali" (Investimento 1.4), "Ecosistemi dell'Innovazione" (Investimento 1.5), "Infrastrutture di Ricerca e Infrastrutture tecnologiche di Innovazione" (Investimento 3.1). In particolare, nell'ambito degli investimenti 1.4 "*Potenziamento delle strutture di ricerca e la creazione di "Campioni Nazionali di R&S" su alcune Key Enabling Technologies*" e 3.1 "*Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca*", l'INAF ha ottenuto ottimi risultati, con l'ammissione a finanziamento di diverse proposte per svariati milioni di euro:

- "Centro Nazionale di Ricerca in High-Performance Computing, Big Data and Quantum Computing" ("Italian Research Center on High Performance Computing, Big Data and Quantum Computing"), a guida Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, ammessa a finanziamento per un importo complessivo di € 319.938.979,26;
- "Cherenkov Telescope Array Plus" ("CTA+"), ammessa a finanziamento per un importo complessivo di € 71.477.540,83, dei quali € 55.923.275,88 a beneficio dell'INAF;
- "Strengthening the Italian Leadership in ELT and SKA" ("STILES"), ammessa a finanziamento per un importo complessivo di € 69.999.999, dei quali € 57.536.799 a beneficio dell'INAF;
- "Next Generation Croce del Nord" ("NG-Croce"), ammessa a finanziamento per un importo complessivo di € 18.952.289,40, dei quali € 18.537.664,40 a beneficio dell'INAF;
- "Earth-Moon-Mars" ("EMM"), ammessa a finanziamento per un importo complessivo di € 29.999.818,93, dei quali € 5.899.773,03 a beneficio dell'INAF;

- “Kilometer Cube Neutrino Telescope for Recovery and Resilience” (“KM3NeT4RR”), a guida Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, ammessa a finanziamento per un importo complessivo di € 67.186.973, dei quali € 989.407,60 a beneficio dell’INAF;
- “Einstein Telescope Infrastructure Consortium” (“ETIC”), a guida Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, ammessa a finanziamento per un importo complessivo di € 49.998.931,39, dei quali € 407.316,90 a beneficio dell’INAF.

2.1.2 L’INAF e le attività didattiche e divulgative nella scuola e nella società

Le attività di didattica e divulgazione dell’INAF sono regolate a livello centrale dalla Struttura di Comunicazione per la Presidenza e sono strutturate, a livello nazionale, in gruppi di lavoro coordinati da personale dell’Istituto impegnato a tempo pieno nel Public Engagement, e nella realizzazione e diffusione di iniziative per la Scuola e la Società negli ambiti dell’inclusione, della didattica innovativa, delle tecnologie emergenti, del *gaming*, etc.

Oltre ai gruppi di lavoro, è rilevante il contributo delle singole Strutture di Ricerca dell’Ente, che realizzano molteplici attività sul territorio di riferimento in collaborazione con altre realtà locali (Università, Enti di ricerca, Comuni, Enti locali). Tra queste si sottolineano:

- **EduINAF** [edu.inaf.it] è la rivista mensile online dedicata alla didattica e alla divulgazione che ha visto una notevole crescita dei suoi lettori nel 2022 (con 23.250 visitatori unici mensili, in crescita di oltre il 10% rispetto all’anno precedente). Questo risultato è stato raggiunto grazie alla pubblicazione nell’anno scolastico 2021/2022 di un totale di 275 risorse didattiche e contenuti informativi. Oltre ad essere il magazine di approfondimento dell’INAF, EduINAF mantiene il suo ruolo di “incubatore” di nuove esperienze didattiche e di Public Engagement, con la collaborazione alla redazione di tutte le sedi INAF e dei gruppi di lavoro della DD nazionale. Tra i prodotti di punta del 2022 si segnalano le dirette osservative della Serie “Il Cielo in Salotto” (la puntata del 25-10-2022 dell’eclissi di Sole ha avuto un picco di circa 80.000 visualizzazioni), i “Quaderni EduINAF”, una collana quaderni digitali tematici a disposizione di insegnanti e studenti, e infine i concorsi per le scuole, rilanciati anche dal Ministero dell’Istruzione e del Merito e che hanno raggiunto nell’anno 2021/2022 un totale stimato di 2500 ragazzi delle scuole di ogni ordine e grado;
- **Play INAF** [play.inaf.it], la piattaforma di didattica innovativa che quest’anno ha ricevuto il premio CLASSified Award 2023 come uno dei 100 migliori prodotti del 2022 nel settore dell’innovazione tecnologica e digitale. Tra le risorse presentate nel 2022 rientrano la Escape Room “A cavallo di un fotone” (1900 partecipanti al Festival di Genova), il Cody Maze Astrofisico (oltre 2mila partecipanti alla Notte Europea dei ricercatori) e il concorso “C’è posta per E.T.” (oltre 15mila partecipanti effettivi alla diretta del CodyTrip, connessi da circa 420 città di tutta l’Italia). Nel 2023 è in programma l’organizzazione di due CodyTrip presso strutture INAF, lo sviluppo di una caccia al tesoro in realtà aumentata che permetterà agli utenti di conoscere il cielo e sviluppare il pensiero computazionale, e la realizzazione di tre videogiochi a tema astronomico da utilizzarsi per la mostra dell’INAF.

L’INAF, inoltre, dirige la [Commissione “Scienza, Cittadinanza Scientifica e Gioco”](#), all’interno del **Game Science Research Center (GSRC)**, nato nel 2019 come centro interuniversitario per la ricerca sul gioco e della sua applicazione in vari contesti, da quello economico a quello didattico [<https://gamescience.imtlucca.it/research-institutions>]; la commissione ha come scopo quello di promuovere l’uso del gioco come potente mezzo di

educazione e sviluppo di una cittadinanza scientifica. La collaborazione con il GSRC è nata nel 2020 per lo sviluppo di giochi da tavola, ludico didattici a tema astrofisico ed è cresciuta nel tempo. Oltre agli istituti fondatori dell'IMT di Lucca e l'Università di Modena e Reggio Emilia, l'INAF è il primo ente di ricerca italiano ad essere entrato formalmente nel Centro.

Tra i prodotti più innovativi sviluppati nel 2022 citiamo il MuMAS ([Museo dei Modelli Astronomici](#)) un museo virtuale e interattivo, dove i “gemelli digitali” degli studenti e dei visitatori possono muoversi liberamente e osservare alcuni dei fenomeni più energetici dell'universo, che sono “esposti” come fossero statue e dipinti in un museo tradizionale. Girando attorno agli oggetti “in mostra” si possono apprezzarne i dettagli, entrando addirittura all'interno di fenomeni astrofisici noti. Inoltre, è possibile comunicare con un astronomo in diretta attivando il microfono o anche dialogare con gli altri visitatori attraverso una chat.

Altra pietra miliare è la realizzazione della nuova integrazione in realtà aumentata per la guida astronomica “*Palermo. Seconda stella a destra*” [ISBN: 9788890411854]. Si tratta di una vera e propria guida turistica della città che segue il filo rosso delle rappresentazioni del Cielo in meridiane, chiese, palazzi affrescati, porte della città, etc. Con l'applicazione in via di sviluppo gli utenti possono ottenere informazioni aggiuntive, visualizzare dettagli di opere artistiche e architettoniche altrimenti difficili da cogliere, accedere a documenti rari, modelli 3D di strumenti scientifici, video, immagini, tour virtuali e a contenuti multimediali di vario tipo. Inoltre, grazie all'utilizzo della realtà aumentata, è possibile mantenere aggiornati i contenuti e le informazioni di base, come orari, contatti e costi dei biglietti. In virtù di queste esperienze dal 28 novembre al 2 dicembre 2022 l'INAF ha organizzato a Palermo il congresso “*Various Innovative Technological Experiences (VITE I): Realtà Virtuale e Realtà Aumentata per la diffusione della scienza: nuove frontiere e nuove sfide*”. È stato il primo momento di confronto in Italia tra enti di ricerca, università, scuole, istituzioni pubbliche e private e aziende operanti nel settore, per fare il punto sull'uso delle nuove tecnologie per la comunicazione e la diffusione della scienza. Con 100 partecipanti in presenza, 150 al giorno collegati in streaming, 10 laboratori di realtà virtuale, il congresso è stato enormemente apprezzato e si è deciso di trasformarlo in un appuntamento annuale. La prossima edizione, VITE II, si terrà a Roma dal 20 al 24 novembre 2023.

Infine, per quanto riguarda il Gruppo di Lavoro “Storie” che mette in risalto la forte natura interdisciplinare dell'Astrofisica, anche come leva efficace per parlare di letteratura e teatro, nel 2022 sono state organizzate due tipologie di concorso per la scuola primaria e secondaria di primo grado:

1) concorso di opere artistiche (disegni o modelli 3D) ispirate all'astronomia e all'esplorazione dello spazio: “*Osserva il Cielo e Disegna le tue Emozioni*” a cura dell'Osservatorio Astrofisico di Catania e dell'Osservatorio Astronomico di Capodimonte. La [XVI edizione](#), svolta nel 2022, ha visto la partecipazione di 107 disegni e 42 opere 3D. E' in corso la [XVII edizione](#) (scadenza 2 maggio 2023).

2) concorso di scrittura a tema astronomico, ispirato a Gianni Rodari: “*A Gianni Rodari, via Lattea quaraqarinci*”. La [seconda edizione](#), conclusa nella primavera del 2022, a tema “Asteroidi e altri sorvegliati spaziali”, ha visto la partecipazione di 168 opere individuali e 44 di classe. La [terza edizione](#), lanciata a fine 2022 e in corso, a tema “I Buchi Neri”, vede la partecipazione di 252 opere individuali e 68 di classe.

2.1.3 L'INAF e le attività di tutela e valorizzazione del patrimonio museale e bibliografico

La struttura tecnica della Direzione Scientifica “Servizi per Biblioteche Musei e Terza Missione” coordina, elabora e gestisce attività e progetti relativi alle biblioteche, gli archivi storici e i musei delle sedi INAF presenti sul territorio nazionale.

Da alcuni anni l'Istituto Nazionale di Astrofisica ha avviato numerose attività finalizzate ad avvicinare il pubblico alla scienza attraverso la fruizione del proprio ricco patrimonio storico, costituito da strumenti, documenti di archivio e libri antichi conservati nelle Strutture dell'Ente. Oltre all'obbligo civile e normativo di tutela della propria memoria storica e dei propri beni culturali, l'INAF è consapevole che il patrimonio storico è in grado di raccontare lo sviluppo delle conquiste scientifiche, generando occasioni di incontro tra la scienza e gli altri campi del sapere che caratterizzano la vita dell'uomo. L'approccio storico permette infatti di contestualizzare l'attività degli scienziati, allontanando l'idea di una scienza astratta, umanizzandola.

Inoltre, attraverso una visione trasversale del sapere, la storia facilita la comprensione del ruolo giocato dalla scienza nella società, misurandone le ricadute pratiche in termini di aumento del benessere generato dai progressi scientifici, se osservati con un orizzonte temporale di almeno mezzo secolo. Tutto questo consente di toccare più corde della sensibilità umana, consentendo da un lato di ampliare notevolmente la platea dei possibili interessati, dall'altro di spingere la singola persona a un maggiore approfondimento.

Il portale dei beni culturali dell'astronomia italiana *Polvere di Stelle* (www.beniculturali.inaf.it) raccoglie i database archivistici, bibliografici e strumentali di tutti i beni culturali dell'Istituto ed è continuamente implementato e aggiornato sia per la parte dei dati patrimoniali che per l'informazione delle attività di valorizzazione e fruizione. Il Portale è uno strumento informatico interattivo che consente agli studiosi ricerche simultanee sulle differenti tipologie di materiale che costituiscono le collezioni storico-scientifiche dell'INAF. Il Portale è arricchito dalla presenza di una Teca digitale, che permette la consultazione full text dei volumi antichi di particolare rilievo e dei più significativi fondi di archivio, e raccoglie al suo interno mostre virtuali, podcast e video per un pubblico non specialistico.

Nel corso del 2022 è stata ideata un'iniziativa speciale rivolta alla valorizzazione degli atlanti celesti presenti all'interno delle biblioteche INAF. Sono stati realizzati infatti due progetti convergenti “*Touch-Sky: alla scoperta del cielo con gli atlanti del passato e i satelliti del futuro*” (contributi annuali MUR ex lege 6/2000 “Iniziative per la diffusione della cultura scientifica”) e “*Cosmic Pages: sketching the sky in the modern era*” (PRIN-DIV INAF) che hanno visto la ricognizione, catalogazione e digitalizzazione degli atlanti celesti. Inoltre, è stato pubblicato un catalogo “*Cosmic pages: atlanti stellari negli osservatori astronomici italiani*” (arte'm, 2022), è stata preparata una mostra virtuale “*Look up! Sfoglia il cielo con un dito*” (<https://lookup.inaf.it/>), un documentario dal titolo “*Touch Sky. Carte mappe e atlanti stellari*” e sono stati realizzati laboratori didattici sulle tematiche della rappresentazione del cielo nel corso dei secoli. Tale attività si è svolta in collaborazione con Save the Children Italia in centri educativi situati nelle aree che sorgono nei quartieri e nelle periferie maggiormente svantaggiate delle città sedi degli Osservatori partecipanti a questo progetto (Catania, Firenze, Milano, Napoli, Padova, Palermo, Roma, Torino). Si è attivata quindi una collaborazione fruttuosa sul territorio fra realtà sociali critiche e centri di ricerca all'avanguardia che si protrarrà anche per tutto il corso del 2023.

L'INAF conserva nelle proprie strutture importanti collezioni di strumenti antichi e alcune di esse sono permanentemente esposte in musei strutturati, e quindi fruibili dal pubblico. In particolar modo, l'apertura del Museo Astronomico e Copernicano di Monte Mario effettuata ad inizio del 2023 ha consentito di nuovo la fruibilità di una collezione rara e di primaria importanza dopo molti anni di chiusura al pubblico.

Nel 2022 è stato sottoscritto un accordo quadro quadriennale tra la Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali del Ministero della Cultura e l'INAF volto all'avvio di forme di collaborazione tecnico/scientifica aventi ad oggetto la conoscenza, documentazione, valorizzazione del patrimonio culturale nonché l'ampliamento della fruizione, il potenziamento delle strategie e degli strumenti educativi e formativi mediante l'utilizzo delle più avanzate tecnologie digitali, la promozione di attività finalizzate alla progettazione, realizzazione, diffusione e utilizzo di strumenti innovativi di ricerca, valorizzazione, comunicazione, divulgazione ed educazione al patrimonio in un'ottica di ampliamento delle relazioni scientifiche tra istituzioni nazionali e internazionali.

In questo contesto generale e di tal rapporto di collaborazione è stata individuata una linea d'azione che porterà alla realizzazione di un progetto concernente interventi di restauro (strumenti scientifici, volumi antichi, documenti di archivio) e di digitalizzazione del patrimonio storico astronomico.

Già nel 2023 è stata attivata una collaborazione con l'Opificio delle pietre dure che porterà fra il 2023 e il 2024 al restauro di due *Globi, (celeste e terrestre)* della fine del 1700 conservati presso l'Osservatorio di Padova e al restauro di un telescopio herscheliano collocato presso l'Osservatorio astronomico di Roma (Monte Porzio). Inoltre, è in corso una collaborazione con l'Istituto Centrale per la Patologia degli Archivi e del Libro (ICPAL) per la realizzazione di un intervento conservativo del *Manoscritto III C14*, conservato presso la Biblioteca antica dell'Osservatorio astronomico di Roma (Monte Mario) e risalente alla metà del XIV secolo, contenente una miscellanea di testi astronomici medievali.

Tra le attività di valorizzazione del patrimonio storico dell'INAF che si intendono portare avanti nel corso del 2023-2024 è da considerare anche con particolare attenzione la ricognizione e lo studio della documentazione archivistica relativa alla costruzione delle cupole osservative, elementi che spiccano e connotano i paesaggi delle città sedi degli osservatori. A questo proposito è stata attivata una collaborazione con l'Associazione A. Bombelli 1899 (l'impresa Bombelli ha costruito a partire dagli anni Venti moltissime strutture osservative) ed il Dipartimento Architettura e Design del Politecnico di Torino.

2.1.4 L'INAF e le attività di valorizzazione e riqualificazione del patrimonio immobiliare

Nell'ambito del "*Valore Pubblico*" inteso come incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, patrimoniali, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, sostenibilità ambientale, capacità di riduzione dei rischi e di aumentare il benessere), è importante ricomprendere il complesso delle attività che riguardano il patrimonio immobiliare inteso come risorsa vitale per svolgere al meglio le attività istituzionali, con particolare riferimento alle azioni finalizzate alla sua gestione e alla sua valorizzazione.

L'ingente patrimonio immobiliare dell'Ente, dislocato sull'intero territorio nazionale, oltre a proprietà situate all'estero, è il luogo nel quale si svolgono le attività di ricerca, di didattica e di divulgazione dell'Istituto e, pertanto, la sua gestione, nell'ottica della salvaguardia, della tutela, dello sviluppo e della riqualificazione sostenibile e accessibile, rappresenta un obiettivo fondamentale. Lo strumento per la corretta gestione del patrimonio immobiliare è il "*Programma Triennale dei Lavori Pubblici*"⁵ (PTLP) che definisce il quadro delle esigenze in coerenza con gli obiettivi e con il budget stanziato e dove sono attentamente pianificate le azioni volte alla riqualificazione, all'efficientamento, allo sviluppo e al miglioramento dei servizi relativamente al patrimonio immobiliare dell'Ente; nel PTLP convergono anche i progetti del "*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*" che prevedono l'esecuzione di lavori pubblici.

Le attività di gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare sono svolte, all'interno dell'Istituto, dal "*Tavolo Tecnico Permanente per il Patrimonio immobiliare e i Lavori Pubblici, ivi comprese le Grandi Attrezzature Scientifiche*" che, nell'ambito del proprio mandato, ha orientato prioritariamente le proprie azioni alla definizione di un programma di intervento con l'obiettivo della perfetta conoscenza del patrimonio immobiliare (*Due Diligence* immobiliare, articolata in *due diligence* legale-amministrativa, *due diligence* catastale, *due diligence* edilizia ed urbanistica e *due diligence* strutture e impianti), anche nell'ottica del suo utilizzo efficiente e dello sviluppo delle azioni di tutela e salvaguardia, di crescita, di rigenerazione e di riqualificazione. La prima fase propedeutica del programma ha riguardato l'analisi dello stato di fatto e l'individuazione di un primo set di informazioni e documenti da acquisire in via prioritaria e si è conclusa con la loro conservazione in un "*Archivio unico del patrimonio immobiliare dell'INAF*", appositamente creato con la collaborazione del Servizio di Staff alla Direzione Generale "*Sistemi Informatici per il Digitale*".

A conclusione della prima fase ricognitiva, il Tavolo Tecnico ha raggiunto l'importante obiettivo di definire l'esatto valore del patrimonio immobiliare dell'Ente in proprietà e in uso a qualsiasi altro titolo. Inoltre, per il management dell'intero patrimonio immobiliare dell'Istituto, il Tavolo Tecnico ha predisposto un capitolato tecnico per la selezione di un software, unico per tutto l'Ente e di prossima acquisizione, per consentire di avviare, in relazione al contesto territoriale, economico e sociale nel quale operano le singole Strutture di Ricerca, anche la realizzazione di progetti di razionalizzazione, di accessibilità, di adeguamento normativo e tutela della sicurezza, di efficientamento, di tutela e di riqualificazione del predetto patrimonio.

Il software, coniugando tempestività ed efficienza con obiettivi di digitalizzazione, economicità e di trasparenza, costituirà una banca dati centralizzata strutturata e navigabile, all'interno della quale immettere i dati distintivi del patrimonio immobiliare, anagrafici, finanziari, dimensionali, fisici e procedurali. Inoltre, il software consentirà l'estrazione delle informazioni per soddisfare le richieste di varia natura e di analizzare gli aspetti economici, individuare gli interventi più opportuni e valutarne gli effetti anche relativamente ai processi collegati riferibili alle diverse aree amministrativa, contabile, tecnica, giuridico/legale e fiscale:

- Property management e Controllo di gestione - costi e ricavi, locazioni/comodati, ecc.;
- Maintenance Management – area Tecnica (classificazioni, manutenzioni, impianti, attestazioni di prestazioni energetica, ecc.);
- Programmazione Lavori pubblici - adempimenti, aggiornamenti normativi, scadenziari interagendo con altri "*software*" già in uso quali "*LFS*" per la gestione dei Lavori Pubblici e "*Teams*" per la gestione del Bilancio;

⁵ <http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/opere-pubbliche>

- Asset management – rapporti e documenti utili per valutazioni, scelte strategiche in termini di acquisizione/ dismissione, valorizzazione e sviluppo edilizio;
- Amministrativa - registro dei beni immobili, pratiche, scadenze, ecc.;
- Legale - contratti, atti, convenzioni, procedure e bandi di gara, trasparenza e anticorruzione, ecc.

Di particolare rilevanza sono altresì le azioni avviate o programmate dall'Ente in termini di obiettivi di creazione e/o incremento di “*valore pubblico*” nell'ambito della tutela e riqualificazione del patrimonio immobiliare:

- a) adeguamento normativo e messa in sicurezza;
- b) sostenibilità ed efficientamento energetico;
- c) abbattimento delle barriere architettoniche;
- d) Tutela e riqualificazione del patrimonio immobiliare con particolare riferimento agli immobili di valore storico artistico, architettonico, paesaggistico.

a) Adeguamento normativo e messa in sicurezza.

In ottemperanza a quanto disposto in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, numero 81, e successive modifiche e integrazioni, l'Ente considera prioritarie le tipologie di opere e/o lavori relativi agli interventi di messa a norma degli immobili.

Sulla base di approfondimenti⁶ effettuati dal Tavolo Tecnico Permanente, si evidenzia che la quasi totalità delle risorse sono state stanziare per opere di adeguamento normativo, costituite dunque da attività improcrastinabili di messa in sicurezza, in coerenza con il quadro normativo di settore, al fine di scongiurare eventi dannosi per cose e persone.

L'Ente, tra l'altro, realizza per la collettività una serie di iniziative di grande valore scientifico culturale che attira un numero sempre crescente di visitatori, svolgendo, inoltre, specifici programmi di visite guidate per studenti di scuole di vario ordine e grado, basate sull'utilizzo delle proprie strutture didattiche dedicate (sale conferenze, laboratori per didattica e divulgazione, telescopi per la divulgazione, planetari...). L'alta affluenza di visitatori determina dunque la responsabilità da parte dell'INAF di elevare e garantire il livello di sicurezza degli edifici e degli impianti per la protezione e salvaguardia delle persone (personale, pubblico e chiunque a diverso titolo si trovi nella struttura) e del patrimonio. Tali approfondimenti attestano quindi che la gran parte delle opere inserite nei “*Programmi dei Lavori Pubblici*” rientrano tra gli “...*interventi obbligatori previsti dal Decreto Legislativo 22 gennaio 2004, numero 42, con il quale è stato approvato il “Codice dei Beni culturali e del Paesaggio”, e dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, numero 81, che contiene le “Disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”...*”. Pertanto, al fine di gestire e ottimizzare l'insieme dei processi di programmazione e realizzazione di tali interventi, il Tavolo Tecnico Permanente, in collaborazione con il Servizio di Staff alla Direzione Generale “*Servizio Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro*”, ha attivato un “*Sistema di Gestione della Sicurezza*” (SGSL), una piattaforma unica per tutto l'Istituto basata su un algoritmo di calcolo sulle metodologie descritte all'interno della ISO 31000 e manutenzione del patrimonio immobiliare che permette di tenere traccia di tutti i processi manutentivi effettuati (siano essi ordinari o

⁶ I Lavori Pubblici nello “Istituto Nazionale di Astrofisica”: Rapporto sulla Programmazione triennale e annuale dei Lavori Pubblici annualità 2017 - 2020
<http://hdl.handle.net/20.500.12386/31322>;
<https://doi.org/10.20371/INAF/TechRep/118>

straordinari), dando la possibilità di gestire le manutenzioni complesse, i carichi di lavoro, le assegnazioni, il magazzino dei pezzi di ricambio, i costi di manutenzione, promuovendo l'efficienza e l'efficacia dei modelli di gestione della sicurezza, anche in termini di qualità.

b) Sostenibilità ed efficientamento energetico

Per promuovere attività “green” in materia di tutela ambientale ed efficientamento energetico, inclusa la riqualificazione sostenibile del patrimonio immobiliare dell'Ente, con Determina del Direttore Generale del 1° febbraio 2023, numero 11, è stato istituito il “Gruppo di Lavoro Permanente per le Azioni Green dell'INAF” con il compito di definire con cadenza annuale e con una apposita Relazione, le azioni positive che l'INAF è chiamato a promuovere in materia di tutela ambientale ed efficientamento energetico, unitamente ad un Programma Operativo, che deve favorire lo sviluppo di politiche sostenibili e di transizione ecologica dell'Ente.

Tale Programma Operativo, che conterrà la specificazione delle iniziative a medio-lungo termine, con interventi edili straordinari e interventi infrastrutturali, inclusa una valutazione di massima della loro fattibilità e dei relativi costi, andrà a confluire nei “Programmi dei Lavori Pubblici” dell'Ente, contribuendo al miglioramento della qualità e della fruibilità del patrimonio immobiliare, della sicurezza, dell'accessibilità e del benessere collettivo, sociale ed economico, e del rispetto per l'ambiente; queste iniziative sono coerenti con la previsione di cui alla “Azione numero 6”, denominata “Un luogo di lavoro amico dell'ambiente”, del “Piano di Azioni Positive” dell'INAF per il Triennio 2023-2025, presente nella Sottosezione di programmazione 3.5 del presente Piano.

c) Abbattimento delle barriere architettoniche

Al fine di raggiungere l'obiettivo istituzionale della diffusione sul territorio della cultura astronomica, l'INAF si è dotato di attrezzature e *facilities* quali, auditori, planetari, musei, biblioteche aperti al pubblico. Al pari di tutti i luoghi aperti al pubblico, dunque, l'Istituto è tenuto a garantire, per tutti i potenziali utilizzatori anche con ridotte o impedito capacità motorie, sensoriali o psico-cognitive, la piena accessibilità, fruibilità e sicurezza delle sue strutture che, in molti casi, occupano siti di interesse storico culturale e che per questo presentano caratteristiche peculiari e.

L'accessibilità, intesa, nella più ampia accezione, come l'insieme delle caratteristiche spaziali, distributive e funzionali in grado di assicurare una reale fruizione dei luoghi e delle attrezzature da parte di chiunque, in qualunque condizione psicofisica si trovi, è “processo” non un “prodotto”; esprime, cioè, una tensione verso un obiettivo, più che l'obiettivo stesso, e come tale si basa sulla corretta programmazione. Partendo da queste considerazioni, dando seguito alle azioni previste dal “Piano di Azioni Positive” e d'intesa con la Direzione Generale, il Tavolo Tecnico Permanente ha avviato l'elaborazione, nell'ambito delle proprie competenze, di un “Piano di Eliminazione delle Barriere Architettoniche” (“P.E.B.A.”), unico per tutto l'Istituto.

L'attuazione del programma di interventi dovrà essere oggetto, a cadenza stabilita, di un monitoraggio che verifichi le criticità non risolte e proponga le azioni di aggiornamento in base al livello di priorità, compatibilmente con le disponibilità economiche del bilancio dell'Ente. I contenuti del “P.E.B.A.” dovranno essere resi accessibili agli utenti, ai quali dovrà essere consentito anche di poter segnalare eventuali criticità. Il monitoraggio metterà in luce lo stato di avanzamento dei singoli progetti e, più in generale, del Piano e consentirà inoltre di eseguire una valutazione in itinere sulla eventuale esigenza di modificare alcune specifiche del Piano, di

eseguire valutazioni ex post utili a verificare l'efficacia delle realizzazioni rispetto ai bisogni espressi nella fase iniziale.

d) Tutela e riqualificazione del patrimonio immobiliare con particolare riferimento agli immobili di valore storico artistico, architettonico, paesaggistico

L'Ente promuove attività volte a mantenere l'integrità, l'identità e la piena efficienza funzionale dei beni immobili con particolare riferimento a quelli di valore storico artistico, architettonico e paesaggistico al fine di ottemperare alle disposizioni di legge, con particolare riferimento al Decreto Legislativo 22 gennaio 2004, numero 42, "*Codice dei Beni culturali e del Paesaggio*", che affidano ai possessori/detentori di beni culturali la loro tutela affinché possano essere offerti alla conoscenza e al godimento collettivi.

Per perseguire tali finalità il Tavolo Tecnico Permanente ha in corso la elaborazione di un "*concept*" volto alla definizione di un ampio progetto, che comprenda tutte le Strutture di Ricerca, dal titolo "*Progetto strategico di interventi di riqualificazione, diffusione, sviluppo sostenibile e innovativo del patrimonio culturale dell'Istituto Nazionale di Astrofisica*", il cui sviluppo ha risentito delle conseguenze dell'emergenza pandemica da Covid-19.

Il progetto, articolato sotto forma di "*itinerario*" ideale sul territorio, include tutte le Strutture di Ricerca dell'INAF, con la finalità della valorizzazione del patrimonio immobiliare e delle risorse scientifico-museali dell'Istituto, nell'ottica del rilancio degli investimenti con gli obiettivi della sostenibilità ambientale, del risparmio energetico, dei progetti a carattere innovativo, anche attraverso l'uso di tecnologie multimediali, sostenibili e innovative:

- il recupero, ai fini della diffusione della conoscenza dell'astronomia e dell'astrofisica, di architetture dismesse, inclusi i padiglioni, i parchi, le strutture tipicamente e storicamente connesse alle osservazioni astronomiche (tralicci, cupole, officine, strumenti...);
- la riqualificazione e la valorizzazione di complessi suggestivi e pregevoli per storia, arte e scienza, riservando cura e attenzione alla fase della progettazione, nel pieno rispetto della normativa vigente, dell'ecosostenibilità, dell'efficienza energetica e dell'innovazione, e con particolare attenzione ai vincoli cui i complessi sono soggetti, anche allo scopo di dare lustro alle attività dell'INAF;
- la fruizione ampliata ed emotiva delle opere, dei percorsi scientifici, delle strutture, trasmettendo ai visitatori esperienze memorabili e singolari, come tramite per favorire l'interesse del pubblico nei confronti della cultura dell'astronomia e dell'astrofisica, per favorirne la diffusione e divulgazione;
- la valorizzazione della sinergia tra scienza, tecnologia, architettura e paesaggio, consolidata nel tempo, che rende ogni Struttura del nostro Istituto esclusiva, originale e non riproducibile, ciascuna delle quali concorre all'eccellenza dell'Ente;
- l'uso di tecnologie multimediali innovative e immersive, affermando l'unicità e la riconoscibilità di ogni Struttura di Ricerca all'interno dell'INAF;
- la conoscenza del rapporto fra passato e contemporaneità, fra scienza e territorio;
- l'amplificazione del livello del racconto e l'esplorazione delle potenzialità di dialogo tra gli spazi e le tecnologie multimediali innovative, e viceversa;
- la promozione dell'Istituto, come Ente di ricerca di eccellenza e, allo stesso tempo, accessibile, popolare, riconosciuto e apprezzato grazie alle peculiarità che lo contraddistinguono, quelle di carattere storico, artistico, architettonico, paesaggistico, e quelle di carattere scientifico e tecnologico-strumentale;
- catturare l'interesse del pubblico e di potenziali investitori, promuovendo il *brand* dell'INAF.

Sottosezione di programmazione 2.2 – Performance

Il Piano della performance, assieme a quello per la trasparenza e l'anticorruzione, in coerenza, *in primis*, con la programmazione scientifica, e quindi con quella economico-finanziaria e di bilancio, costituisce la base per l'attività di pianificazione, di raggiungimento degli obiettivi e di verifica dei risultati ottenuti.

L'INAF si caratterizza essenzialmente per le proprie finalità statutarie. Queste sono sintetizzabili in:

1. promuovere e coordinare la ricerca scientifica italiana nel campo dell'astrofisica perseguendo risultati di eccellenza a livello internazionale;
2. mettere a disposizione dei propri ricercatori le necessarie infrastrutture osservative (telescopi da terra e satelliti) operanti in tutte le bande dello spettro elettromagnetico, o facilitare il loro accesso a quelle internazionali. Fornire ai propri ricercatori le risorse necessarie a condurre le loro ricerche, quali le infrastrutture di calcolo, l'accesso alla documentazione scientifica, la mobilità nazionale e internazionale necessaria all'instaurazione e al mantenimento delle collaborazioni a progetti e programmi nazionali e internazionali, nonché alla diffusione dei risultati scientifici delle ricerche;
3. concorrere, di concerto con le organizzazioni internazionali operanti nel campo dell'astrofisica, a definire gli obiettivi strategici della moderna ricerca astrofisica, e quindi alla scelta, progettazione e costruzione delle grandi infrastrutture di ricerca necessarie a realizzarli;
4. promuovere la ricerca di nuove tecnologie atte a potenziare le capacità delle infrastrutture osservative, coinvolgendo le industrie nazionali e collaborando con esse;
5. mantenere informate le industrie nazionali in merito ai grandi progetti internazionali in gestazione, per favorire la preparazione e la competitività delle stesse in vista di possibili importanti commesse per la costruzione di infrastrutture di grandi dimensioni;
6. collaborare alla formazione di nuovi ricercatori, coadiuvando le istituzioni universitarie nei corsi di laurea e di dottorato e nella supervisione di tesi di ricerca;
7. diffondere presso il vasto pubblico le conoscenze e le scoperte astronomiche e contribuire ad orientare un numero crescente di giovani verso studi scientifici e tecnologici, promuovendo e favorendo così l'alfabetizzazione scientifica.

Nel loro complesso queste finalità vengono perseguite, di solito congiuntamente, dalla Direzione Scientifica dell'INAF, in quanto unità organizzativa centrale di coordinamento scientifico, e dalle Strutture territoriali di ricerca, ove vengono realizzati i programmi ed i progetti di natura scientifica e tecnologica e la maggior parte delle attività di Terza Missione. Il loro perseguimento è reso possibile dal sostegno di una adeguata struttura amministrativa operante sia presso la Sede Centrale, che svolge, sotto la guida del Direttore Generale, anche il ruolo di coordinamento, che presso le Strutture di Ricerca.

L'organizzazione interna dell'INAF, come definita dal decreto legislativo di riordino dell'Istituto, dal suo Statuto e dal suo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento prevede che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, fissi le linee generali di indirizzo che vengono implementate, nel rispetto della separazione fra gestione amministrativa e gestione delle iniziative di ricerca sancito dalla Legge 30 marzo 2001, numero 165 (comma 2 dell'art. 15), dalla Direzione Generale, dalla Direzione Scientifica e dalle Direzioni delle Strutture di Ricerca.

Va segnalato che la partecipazione dell'INAF alle grandi iniziative internazionali, sia quelle in essere che quelle che si prospettano in futuro, va armonizzata con il carattere territoriale e, in buona parte, multidisciplinare che caratterizza le Strutture di Ricerca in cui è articolato l'Istituto su tutto il territorio nazionale e va, inoltre, raccordata con l'adozione di un sistema di conduzione delle iniziative scientifiche che garantisca la possibilità di valutare il merito individuale e/o di gruppi di addetti (in larga parte ricercatori e tecnologi). Questa è condizione essenziale perché l'INAF possa utilizzare il merito come parametro fondamentale per l'indirizzo e la valutazione delle proprie attività e per la valutazione del personale coinvolto. Pertanto, l'INAF promuove l'adozione di sistemi di conduzione delle iniziative scientifiche adeguati al raggiungimento di questo obiettivo che ritiene di primario interesse.

Le competenze scientifiche e tecnologiche relative alle grandi Infrastrutture sono distribuite nelle varie articolazioni territoriali dell'INAF: questa peculiarità presenta dei vantaggi e delle criticità. I vantaggi risiedono nella varietà di servizi e di cultura che ogni Struttura offre al territorio: in termini di Alta Formazione, per esempio attraverso i programmi di Borse di Dottorato e la collaborazione alla docenza universitaria; in termini di formazione secondaria, per esempio nei percorsi di alternanza "scuola lavoro" e in generale in tutte le attività didattiche e divulgative rivolte alle scolaresche, anche delle scuole primarie e dell'infanzia; in termini di Ricerca e Sviluppo, sia attraverso percorsi di trasferimento tecnologico verso le PMI del territorio che attraverso percorsi di reperimento, su base locale, di risorse finalizzate al perseguimento degli obiettivi strategici. Questa è una peculiarità dell'Istituto che si intende preservare e potenziare. Le criticità risiedono nel fatto che la dispersione di competenze specifiche in diversi Centri di Responsabilità (le Strutture di Ricerca) impone la necessità di un coordinamento forte di quei segmenti delle Strutture che insieme concorrono ad un grande progetto o alla realizzazione e all'utilizzo di una grande infrastruttura. Per ottimizzare questo processo, l'INAF ha dato avvio, sin dal 2016, alla costituzione di articolazioni nazionali a carattere tematico-gestionale in capo alla Direzione Scientifica dell'Ente che, pur mantenendo il carattere statutario delle Strutture territoriali, ne coordinano le attività su base, appunto, tematico-gestionale. Questo modello organizzativo mira a rafforzare l'Istituto nelle sue collaborazioni e nei rapporti internazionali, nell'ambito dei quali, più che rappresentare un "aggregato" di Strutture, si presenta come una massa critica scientificamente omogenea, costituita da una sua Unità nazionale con una capillare articolazione territoriale.

Da ciò ne consegue che la valutazione ex-post dei risultati ottenuti da parte del Direttore Scientifico e dai Direttori delle Strutture debba basarsi su un approccio che si limiti a definire pochi obiettivi strategici di alto livello. Infatti, stante la forte dipendenza di numerose attività dalle risorse esterne che via via vengono ottenute attraverso la partecipazione a bandi competitivi, è opportuno che la declinazione in specifici obiettivi operativi si basi non su una griglia rigida, ma su uno schema flessibile che meglio si possa adattare al livello delle risorse che via via si rendono disponibili. Un simile schema è stato nei fatti adottato da molti anni, ma esso non è stato mai enucleato in modo oggettivo e tanto meno formalizzato.

Per quanto riguarda la parte di gestione più strettamente amministrativa, che è di esclusiva competenza del Direttore Generale e degli Uffici che da lui dipendono, va notato che, all'interno di una forchetta di risorse disponibili ragionevolmente ampia, ci si può aspettare che gli obiettivi da perseguire siano relativamente poco soggetti al livello delle suddette risorse; pertanto, per tale area di attività, è meno complesso definire una serie di obiettivi che siano

poco dipendenti dalle disponibilità finanziarie che sono, in larga misura, una variabile etero-controllata, in quanto fissata dal livello di finanziamento assegnato dal MUR.

2.2.1 La performance dell'INAF e gli attori coinvolti: contesto di riferimento

L'approccio che l'INAF ha deciso di adottare è quello di focalizzarsi sul complesso della propria performance intesa come il risultato che la sua intera organizzazione sul territorio nazionale, attraverso le proprie articolazioni, raggiunge in correlazione ad alcuni determinati obiettivi strategici. Questi ultimi discendono direttamente dal fine istituzionale dell'Ente e sono determinati conformemente ad esso.

Per chiarire meglio il concetto di performance e la sua misurazione nell'ambito degli EPR, è utile distinguere, sulla scorta di quanto enunciato dall'ANVUR nelle linee guida del 20 luglio 2015, tra la ricerca scientifica, la ricerca istituzionale e le attività di Terza Missione.

La ricerca scientifica, in generale, è un'attività avente lo scopo di scoprire, interpretare e revisionare fatti, teorie e comportamenti basandosi sul metodo scientifico ovvero su dati oggettivi e verificabili. La valutazione dell'attività di ricerca scientifica è svolta da soggetti esterni attraverso l'analisi di quanto prodotto (nel senso di pubblicazioni o altro prodotto). Pertanto, la ricerca scientifica è valutata esclusivamente sui suoi risultati e non sui processi organizzativi che ad essi conducono, pur restando vero che una corretta organizzazione del lavoro di un gruppo o di gruppi di ricerca è una condizione spesso necessaria, anche se non sufficiente, al successo di un'attività di ricerca. Questo è a maggior ragione vero per le attività di ricerca istituzionale svolte da un ente di ricerca.

L'INAF svolge anche una cospicua attività di ricerca istituzionale, finalizzata ad assicurare all'Italia un significativo contributo alla realizzazione di una serie di infrastrutture osservative di assoluta avanguardia nell'ambito di accordi e/o organizzazione internazionali (ESO, ESA, CTA Organization, SKA Observatory); ad essa si affianca una crescente, ma moderata, attività volta a supportare sviluppi tecnologici di pubblico interesse per conto di altre Amministrazioni dello Stato.

Infine, l'Istituto svolge una considerevole attività di Terza Missione, che, attraverso la valorizzazione della conoscenza prodotta nelle scienze astronomiche, contribuisce allo sviluppo sociale, culturale ed economico del Paese. Rientrano in essa, quindi, le iniziative atte a traslare i risultati della ricerca scientifica nella società civile, come, ad esempio, l'applicazione pratica di un brevetto. Costituiscono oggetto di valutazione sia le attività di valorizzazione della ricerca, intesa come insieme delle attività attraverso le quali la conoscenza originale prodotta con la ricerca scientifica viene attivamente trasformata in conoscenza produttiva, suscettibile di applicazioni economiche e commerciali (brevetti, spin-off, contratti conto-terzi e convenzioni, intermediari), sia le attività di produzione di beni pubblici sociali e culturali (public engagement, patrimonio culturale, formazione continua, sperimentazione clinica).

Come detto, le vigenti disposizioni del decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, ulteriormente specificate con l'approvazione del Decreto legislativo 25 maggio 2017, numero 74, tendono a rafforzare il regime di "legislazione speciale" valido per le università e gli enti di ricerca: infatti, la formulazione del comma 12 dell'articolo 13 del decreto legislativo n. 150/2009 prevede espressamente che *"Il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca di cui al Capo I del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario"*

e della ricerca (ANVUR) nel rispetto del presente decreto”. Questa disposizione attribuisce, in via esclusiva, all’ANVUR la valutazione sia delle attività scientifiche e didattiche che di quelle amministrative, con il chiaro intento di porre anche queste ultime sotto l’egida dell’ANVUR in quanto funzionali al raggiungimento dei primari fini statutari delle Università e degli EPR.

2.2.2 Le Aree Strategiche

La programmazione del ciclo della performance definisce le linee di attività, gli obiettivi, gli indicatori e gli aspetti organizzativi legati alla sfera di governo dell’intero gruppo dirigente dell’INAF che include il Direttore Generale ed i due Dirigenti amministrativi, il Direttore Scientifico e i Direttori di Struttura. La performance diviene dunque un concetto guida intorno al quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza e della prevenzione alla corruzione (intesa come attività di contrasto e mitigazione dei rischi derivanti da comportamenti inappropriati e illegali), nonché l’ancoraggio indissolubile della performance amministrativa con la missione istituzionale dell’Istituto e con le risorse finanziarie necessarie per perseguirle. Il ciclo della performance può pertanto essere riassunto nel seguente grafico:



Da un punto di vista logico, substrato necessario alla definizione degli obiettivi strategici sono i concetti di *Mission* e di *Vision* dell’Ente, che indicano rispettivamente la finalità istituzionale dell’Ente e gli obiettivi di lungo termine che si pone per il perseguimento delle sue finalità istituzionali.

In questo contesto, vengono individuate le Aree Strategiche dell’attività dell’Ente e quindi gli obiettivi strategici ad esse correlati.

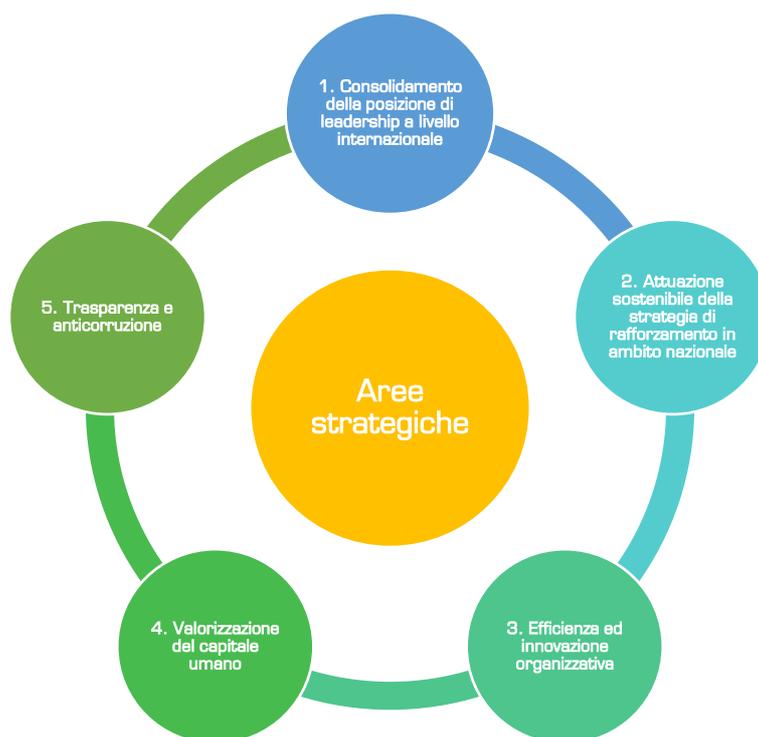
Le aree strategiche costituiscono le prospettive in cui vengono idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e la visione. La definizione delle aree strategiche scaturisce da un’analisi congiunta dei fattori interni e dei fattori di contesto

esterno. Rispetto alle aree strategiche sono definiti gli obiettivi strategici, da conseguire attraverso adeguate risorse e piani d'azione.

Per obiettivo strategico si intende la descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi. L'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve essere sempre misurabile, quantificabile e, possibilmente, condiviso. Gli obiettivi di carattere strategico fanno riferimento ad orizzonti temporali annuali e pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza (non risultano, per tale caratteristica, facilmente modificabili nel breve periodo), richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo.

Per il triennio di riferimento l'INAF ha confermato 5 aree strategiche e, a cascata, un limitato numero di connessi obiettivi strategici per ciascuna di esse:

1. Consolidamento della posizione di leadership a livello internazionale;
2. Attuazione sostenibile della strategia di rafforzamento in ambito nazionale;
3. Efficienza ed innovazione organizzativa;
4. Valorizzazione del capitale umano;
5. Trasparenza ed Anticorruzione.



All'interno di queste aree strategiche, il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto ha individuato gli obiettivi strategici primari per il triennio 2023-2025. Tali obiettivi sono sia di mantenimento che di miglioramento e comprendono:

- Consolidamento della nuova governance scientifica che, partendo dallo Statuto dell'Ente, consente a tutta la comunità scientifica di partecipare e contribuire alla definizione delle priorità scientifiche e programmatiche dell'INAF per la redazione del Piano Triennale di Attività;
- Valorizzazione del personale attraverso tutte le opportunità previste dal Contratto Nazionale di riferimento. Il triennio dovrà essere caratterizzato dalla pianificazione dell'adeguato numero di progressioni di carriera per tutti i livelli e profili, da una accelerazione della

contrattazione integrativa al fine di riallineare le tempistiche alle annualità correnti, dallo sfruttamento di opportunità contrattuali mai attivate in INAF, come il fondo incentivazione e l'anticipo della fascia stipendiale, con lo scopo di premiare il merito e dare il giusto riconoscimento al personale che si distingue con le sue attività a livello nazionale e internazionale.

Da questi obiettivi strategici discendono gli obiettivi operativi che riguardano le attività di programmazione annuale che sono assegnati alle singole strutture dell'Amministrazione Centrale, ai Servizi di staff, ai due Uffici dirigenziali, agli Uffici della Direzione Scientifica, nonché a quelli delle Strutture territoriali di ricerca.

Gli obiettivi operativi indicano concretamente le azioni che devono essere compiute per la realizzazione degli obiettivi strategici e sono descritti di seguito dettagliatamente per i dirigenti apicali fornendo per ciascun obiettivo operativo:

- una breve descrizione dell'attività collegata all'obiettivo;
- il *soggetto responsabile* individuato tra le figure dell'ente;
- l'*indicatore* relativo al livello di soddisfazione dell'obiettivo;
- il *target* da raggiungere per poter considerare soddisfatto l'obiettivo;
- il *peso* attribuito all'obiettivo.

Successivamente, all'interno delle singole strutture, i dirigenti pianificano autonomamente le risorse umane e le risorse economiche necessarie a perseguire ciascun obiettivo, in un'ottica di coerenza con la propria pianificazione economico-finanziaria.

2.2.3 Gli obiettivi

In base a quanto stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 27 settembre 2019, numero 63, la valutazione del Direttore Generale e del Direttore Scientifico ha per oggetto:

- il contributo fornito alla prestazione complessiva dell'organizzazione, a cui è attribuito un peso del 35%, attraverso la definizione di obiettivi "individuali" per i quali si prevede un "target" o un "indicatore" e un "peso";
- la Performance individuale, a cui è attribuito un peso del 65%, così distribuito:
 - il conseguimento degli obiettivi di funzionamento della singola struttura (progetti e/o gestione corrente) e degli eventuali obiettivi individuali, a cui è attribuito un peso del 35%. Per tali obiettivi si prevede esclusivamente un "peso";
 - i comportamenti organizzativi, cui è attribuiti un peso del 30%.

Il processo attraverso il quale si perviene alla definizione e all'assegnazione degli obiettivi prende avvio contestualmente alla fase di definizione del bilancio di previsione, orientativamente nel mese di ottobre dell'anno precedente a quello di riferimento. Entro la fine dell'ultimo trimestre dell'anno precedente a quello di riferimento (tra ottobre e dicembre), il Direttore Generale, il Direttore Scientifico e i Direttori di Struttura, ciascuno nel proprio ambito di competenza, avviano la fase di definizione dei propri obiettivi presentando una conseguente proposta di massima, ma sufficientemente articolata, al Presidente. La proposta è negoziata con il Presidente.

Sulla base di quanto sopra esposto sono stati individuati attraverso una interazione fra il DG, il DS ed il Presidente i seguenti obiettivi operativi che sono una combinazione di obiettivi di mantenimento e di miglioramento. La proposta di definizione dei suddetti obiettivi è stata definitivamente approvata con Decreto del Presidente del 30 marzo 2023, numero 11.

Si segnala che, per il triennio di riferimento del presente Piano (2023-2025), gli obiettivi del Direttore Generale e del Direttore Scientifico discendono, in alcuni casi, direttamente dal PIAO 2022-2024, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022, numero 33, e successivamente aggiornato con Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110.

Obiettivi assegnati al Direttore Generale

Obiettivi “*generali*” o di “*funzionamento*” (per i quali si prevede solo un “*peso*”):

| Codice | Descrizione | Peso (%) |
|--------|--|----------|
| G1 | Soluzione di tutte le problematiche, per quanto di competenza della Direzione Generale, connesse alla gestione dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sui fondi destinati alla realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, anche mediante l’attivazione del Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello, costituito dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera n. 67/2022, ai sensi dell’articolo 2, comma 12, del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell’INAF, con particolare riferimento agli aspetti legati alla rendicontazione, al <i>procurement</i> e al personale, e svolgimento delle necessarie attività di supporto tecnico/giuridico/gestionale/manageriale al Responsabile del Centro, ai Responsabili Scientifici di Programmi e Progetti, ai Direttori e ai Responsabili Amministrativi delle Strutture di Ricerca e ai Responsabili Unici dei Procedimenti delle procedure di gara per l’acquisizione di beni e servizi e per l’affidamento di lavori ed opere pubbliche | 40 |
| G2 | Revisione dell’assetto organizzativo dell’Amministrazione Centrale | 30 |
| G3 | Attuazione delle politiche di reclutamento del personale, per l’anno 2023, come definite nel “ <i>Piano Integrato di Attività e Organizzazione</i> ” 2023-2025, e conclusione delle procedure di selezione per le progressioni di carriera sia del personale tecnologo e di ricerca che del personale tecnico-amministrativo avviate nell’anno 2022 | 30 |

Obiettivi “*individuali*” (per i quali sono previsti target e indicatori):

| Codice | Descrizione | Responsabile | Durata | Indicatore | Target 2023 | Peso (%) |
|--------|---|--|--------------------|--|--|----------|
| I1 | Prosecuzione dell'iter preordinato all'adozione degli atti regolamentari previsti dal Decreto Legislativo 218/2016 | Direttore Generale, con possibilità di declinazione dell'obiettivo sui dirigenti | Biennale 2023/2024 | Aggiornamento del Regolamento del Personale | Predisposizione della versione finale del Regolamento, al fine di avviare l'iter procedurale per la sua definitiva approvazione | 25 |
| I2 | Predisposizione, aggiornamento e/o revisione di Regolamenti ed altre norme interne che disciplinano lo svolgimento delle attività istituzionali e/o ordinarie dell'Ente | Direttore Generale, con possibilità di declinazione dell'obiettivo sui dirigenti | Biennale 2023/2024 | Numero di Regolamenti approvati | Almeno 2 Regolamenti approvati dal Consiglio di Amministrazione, tra i quali anche il Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile e del Telelavoro | 25 |
| I3 | Implementazione della Contrattazione Integrativa al fine di stipulare, in via definitiva, i contratti relativi agli anni pregressi e allineare gli stessi, a regime, sotto il profilo temporale | Direttore Generale, con possibilità di declinazione dell'obiettivo sui dirigenti | Triennale | Numero di Fondi per il Trattamento Economico Accessorio costituiti | Costituzione del Fondo per il Trattamento Accessorio del Personale Ricercatore e Tecnologo relativo agli anni compresi tra il 2011 e il 2017 Costituzione del Fondo per il Trattamento Accessorio del Personale inquadrato nei Livelli IV-VIII relativo agli anni 2020 e 2021 | 35 |
| I4 | Aggiornamento dei fabbisogni formativi del personale | Direttore Generale | Triennale | Pianificazione delle attività necessarie | Aggiornamento del Programma Triennale di Formazione, quale Sezione del PIAO | 15 |

Il Peso Generale delle varie componenti (Comportamenti Organizzativi + Obiettivi Generali + Obiettivi Individuali) per la valutazione della Performance del Direttore Generale è riassunto nella seguente tabella:

| Categoria | Peso % | Obiettivo | Peso % | Peso generale % |
|-----------------------------|------------|-------------------------|--------|-----------------|
| Comportamento Organizzativo | 30 | Relazione al Presidente | 100 | 30.0 |
| Obiettivi Generali | 35 | Generale 1 (G1) | 40 | 14 |
| | | Generale 2 (G2) | 30 | 10.5 |
| | | Generale 3 (G3) | 30 | 10.5 |
| Obiettivi Individuali | 35 | Individuale 1 (I1) | 25 | 8.75 |
| | | Individuale 2 (I2) | 25 | 8.75 |
| | | Individuale 3 (I3) | 35 | 12.25 |
| | | Individuale 4 (I4) | 15 | 5.25 |
| TOTALI: | 100 | | | 100 |

Obiettivi assegnati al Direttore Scientifico

Obiettivi "**general**" o di "**funzionamento**" (per i quali si prevede solo un "**peso**"):

| Codice | Descrizione | Peso (%) |
|--------|---|----------|
| G1 | Supporto alle Attività dei progetti PNRR per la parte di competenza della Direzione Scientifica | 40 |
| G2 | Strutturazione della nuova gestione del Piano Triennale in collaborazione con il Consiglio Scientifico ed i Comitati Scientifici Nazionali con particolare riferimento alla raccolta e processamento delle Schede di progetto | 30 |
| G3 | Preparazione degli Assets della Direzione Scientifica per un ottimizzato passaggio di consegne alla nuova gestione | 30 |

Obiettivi "**individual**" (per i quali sono previsti target e indicatori):

| Codice | Descrizione | Responsabile | Durata | Indicatore | Target 2023 | Peso (%) |
|--------|--|-----------------------|---------|--|---|----------|
| I1 | Organizzazione del Data Base integrato dei Progetti INAF | Direttore Scientifico | Annuale | Versioni a completezza crescente | Versione draft a Luglio 2023 Versione finale Dicembre 2023 | 25 |
| I2 | Rassegna dell'Impatto delle iniziative a sostegno dei Dottorati di ricerca poste in essere dall'INAF negli ultimi 6 anni | Direttore Scientifico | Annuale | Documenti a completezza crescente | Documento draft a Luglio 2023 Documento finale Dicembre 2023 | 25 |
| I3 | Analisi Programmatica di Medio e Lungo Termine delle Attività Scientifiche e Tecnologiche dell'Ente | Direttore Scientifico | Annuale | Documenti a completezza crescente | Documento draft a Luglio 2023 Documento finale Dicembre 2023 | 25 |
| I4 | Supporto alle procedure per la erogazione dei finanziamenti della Ricerca Fondamentale | Direttore Scientifico | Annuale | Attività documentate da atti ufficiali | Almeno 3 atti nell'anno | 25 |

Il Peso Generale delle varie componenti (Comportamenti Organizzativi + Obiettivi Generali + Obiettivi Individuali) per la valutazione della Performance del Direttore Scientifico è riassunto nella seguente tabella

| Categoria | Peso % | Obiettivo | Peso % | Peso generale % |
|-----------------------------|------------|-------------------------|--------|-----------------|
| Comportamento Organizzativo | 30 | Relazione al Presidente | 100 | 30.0 |
| Obiettivi Generali | 35 | Generale 1 (G1) | 40 | 14 |
| | | Generale 2 (G2) | 30 | 10.5 |
| | | Generale 3 (G3) | 30 | 10.5 |
| Obiettivi Individuali | 35 | Individuale 1 (I1) | 25 | 8.75 |
| | | Individuale 2 (I2) | 25 | 8.75 |
| | | Individuale 3 (I3) | 25 | 8.75 |
| | | Individuale 4 (I4) | 25 | 8.75 |
| TOTALI: | 100 | | | 100 |

Obiettivi assegnati ai Direttori delle Strutture di Ricerca

I Direttori di Struttura sono chiamati a dare il loro contributo per il raggiungimento degli obiettivi strategici generali fissati dal Consiglio di Amministrazione; a questi vanno aggiunti una serie di obiettivi specifici che sono stati individuati per la loro azione.

L'efficacia nel perseguire sia gli obiettivi generali che quelli specifici potrà essere utilizzata come elementi di valutazione della loro attività nel caso di eventuali rinnovi.

Gli obiettivi specifici sono:

1. individuare le linee di sviluppo di maggiore prospettiva nella loro Struttura e operare per concentrare sulle stesse le risorse disponibili;
2. attuare azioni volte ad accrescere il coinvolgimento della propria struttura nei programmi strategici individuati dai vertici dell'Ente;
3. avanzare, sia individualmente che in modo collegiale, proposte di allocazione di risorse umane (e di risorse finanziarie) alle linee di ricerca individuate dai vertici dell'Ente;
4. attuare azioni di valorizzazione nel contesto locale delle grandi iniziative internazionali;
5. implementare le azioni formative per il personale della struttura;
6. favorire la sinergia delle componenti amministrative delle Strutture di Ricerca al fine di una progressiva integrazione nel rispetto del principio di Amministrazione diffusa;
7. attuare le azioni individuate dalla Presidenza per il sostegno delle attività di *public awareness*.

Obiettivi strategici ed operativi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza

Gli obiettivi che riguardano la prevenzione della corruzione (PC) e la trasparenza (T), ai sensi del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, numero 33, e successive modifiche ed integrazioni, discendono direttamente dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), di cui alla Sottosezione di programmazione 2.3 del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

| Codice | Descrizione | Responsabili | Indicatore | Target | Peso (%) |
|--------|---|--------------------------------------|--|---|----------|
| PC1 | Implementazione del processo di gestione del rischio corruttivo | RPCT e Struttura di Supporto al RPCT | Implementazione dell'analisi e della valutazione del rischio corruttivo e delle relative misure di prevenzione, secondo le indicazioni previste dal PNA 2022, con particolare riguardo ai processi relativi alla gestione dei fondi provenienti dal PNRR ed alla gestione dei contratti pubblici | Aggiornamento della mappatura dei processi e del catalogo dei rischi e della relativa valutazione entro il 31/12/2023 | 60 |
| | | Referenti TAC | | | |
| | | Dirigenti/Direttori di Struttura | | | |
| | | Responsabili Amministrativi/RUP | | | |
| PC2 | Implementazione della formazione in materia di anticorruzione | Direzione Generale | Percorsi di formazione continua in materia di prevenzione della corruzione, di etica e di legalità, sia di livello generale che specifico, con particolare riferimento alle specifiche aree di rischio | Almeno 2 corsi entro il 31/12/2023 | 40 |
| | | Dirigenti | | | |
| | | Direttori di Struttura | | | |

| Codice | Descrizione | Responsabili | Indicatore | Target | Peso (%) |
|--------|--|--------------------------------------|---|---|----------|
| T1 | Implementazione dei livelli di trasparenza e di accessibilità delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione | RPCT e Struttura di Supporto al RPCT | Verifica ed aggiornamento della matrice di responsabilità sugli obblighi di pubblicazione | Aggiornamento della matrice entro il 31/12/2023 | 50 |
| | | Referenti TAC | | | |
| | | URP | | | |
| | | SID | | | |
| T2 | Implementazione della formazione in materia di trasparenza e di accesso civico e generalizzato | Direzione Generale | Percorsi di formazione continua del RPCT, del RPD, dei Referenti TAC, del personale della Struttura di supporto al RPCT, dei Direttori e dei Responsabili amministrativi delle Strutture di Ricerca | Almeno 2 corsi entro il 31/12/2023 | 50 |
| | | Dirigenti | | | |
| | | Direttori di Struttura | | | |

2.2.4 La performance individuale: sistema di misura delle prestazioni e degli incentivi

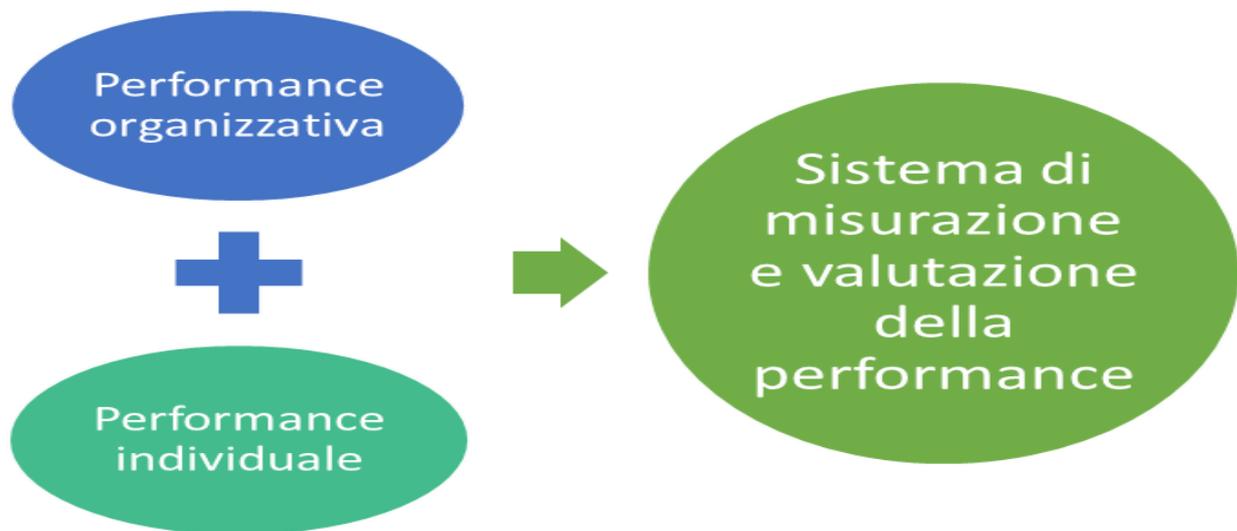
Il D. Lgs. n. 150/2009 stabilisce che *la performance organizzativa* viene misurata e valutata con riferimento all'Ente nel suo complesso ed alle unità organizzative in cui si articola. In linea generale, la "performance organizzativa" esprime il grado di conseguimento degli obiettivi definiti nei documenti di programmazione. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa sono pertanto strettamente correlate al ciclo della pianificazione dell'ente e, in particolare, agli obiettivi definiti nei documenti di programmazione.

La *performance individuale* esprime invece il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi. La sua valutazione consiste in un processo continuo costituito da una serie di fasi predefinite e collegate cronologicamente, a titolo esemplificativo:

declinazione obiettivo → monitoraggio intermedio → rendicontazione dei risultati.

Le finalità della valutazione della performance individuale sono molteplici; tra di esse le più importanti sono:

- valorizzare il ruolo e il contributo di ciascun dipendente;
- favorire la crescita professionale dei dipendenti;
- responsabilizzare a tutti i livelli;
- migliorare la performance organizzativa complessiva;
- correlare l'erogazione di compensi economici all'effettiva prestazione.



Come già rappresentato in precedenza, l'articolo 9 del D.lgs. n. 150/2009, relativamente alla performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale. Per quanto concerne gli obiettivi legati ai dirigenti, di seguito si riportano gli indicatori legati al raggiungimento degli obiettivi loro assegnati:

- a) la performance relativa all'ambito organizzativo;
- b) gli specifici obiettivi individuali;
- c) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e i comportamenti organizzativi.

E' opportuno ricordare come il raggiungimento degli obiettivi di performance, di cui al presente piano, assegnati a personale con profilo di ricercatore o tecnologo sia valutabile, esclusivamente e limitatamente ai fini della misurazione della performance organizzativa e degli incarichi di carattere gestionale, con esclusione, quindi, di qualsiasi valutazione dell'attività di ricerca svolta. Inoltre, nel caso di detto personale la valutazione individuale di cui sopra non ha effetti rispetto alla distribuzione di quote di salario accessorio.

Per quanto concerne la performance individuale del personale tecnico-amministrativo, ai sensi dell'art. 43, comma 2, lett. e), del CCNL 1994-1997, l'INAF ha stabilito di destinare la parte residuale del fondo del trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo al finanziamento dell'indennità di produttività individuale e collettiva secondo criteri di premialità. Scopo dell'accordo integrativo sottoscritto con le OO.SS. è – nell'ambito di specifici progetti, programmi, e piani di lavoro – migliorare il livello di efficienza ed efficacia dei livelli di servizio e /o prestazioni, tenuto conto della rilevazione dei risultati conseguiti dai dipendenti nell'ambito degli obiettivi assegnati alla Struttura/Ufficio di assegnazione del dipendente. Al fine della corresponsione della predetta indennità sono stati individuati i seguenti indicatori:

- a) grado di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro;
- b) capacità di risoluzione delle problematiche;
- c) quantità attività svolta (indice di produttività quantitativo);
- d) qualità attività svolta (indice di produttività qualitativo);
- e) grado di responsabilità assunta;
- f) grado di collaborazione all'interno dell'Ufficio di appartenenza e tra i diversi Uffici.

Sottosezione di programmazione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

La presente Sottosezione di programmazione “*Rischi Corruttivi e Trasparenza*” si compone di quattro parti:

- la prima parte riporta gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa, di cui all’articolo 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 e successive modifiche ed integrazioni;
- la seconda parte chiarisce l’ambito di applicazione e la disciplina della *governance* della prevenzione della corruzione e della trasparenza nell’Istituto;
- la terza parte contiene la gestione del rischio e, segnatamente, la metodologia e i criteri utilizzati per la mappatura dei processi, la valutazione del rischio e, infine, il trattamento del rischio, dando evidenza delle misure di livello generali e specifiche proprie dell’Istituto; nella terza parte sono, altresì, illustrate le macro-attività che si intendono programmare nel triennio 2023 – 2025;
- la quarta parte, in ottemperanza all’articolo 10 del Decreto Legislativo 25 maggio 2016, numero 97, che ha soppresso l’obbligo di redazione del Programma Triennale per la trasparenza e l’integrità, contiene - coerentemente a quanto previsto dalla Deliberazione A.N.AC. numero 1310/2016 e dal P.N.A. 2022 - una apposita Sezione nella quale sono indicati i responsabili della elaborazione, della trasmissione, del monitoraggio e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, numero 33, e successive modifiche ed integrazioni, oltre che la programmazione triennale delle attività, e sono, infine, sinteticamente elencati i principali obiettivi al fine del corretto adempimento degli obblighi imposti dalla normativa vigente.

2.3.1 Obiettivi strategici

Come chiarito dall’A.N.A.C. nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, che è stato approvato in via definitiva dal Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera del 17 gennaio 2023 numero 7, “...*l’intento del legislatore è quello di evitare un’impostazione del PIAO quale mera giustapposizione di Piani assorbiti dal nuovo strumento e di arrivare ad una reingegnerizzazione dei processi delle attività delle PP.AA., in cui gli stessi siano costantemente valutati sotto i diversi profili della performance e dell’anticorruzione, assistiti da adeguate risorse sia finanziarie che umane. Il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico secondo le indicazioni che sono contenute nel D.M. n. 132/2022. L’obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tale obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio dei PTPCT, e, quindi, anche della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. Essi vanno programmati dall’organo di indirizzo in modo che siano funzionali alle strategie di creazione del Valore Pubblico. Pur in tale logica e in quella di integrazione tra le sottosezioni valore pubblico, performance e anticorruzione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono però una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO...*”.

Tanto premesso, ai sensi dell’articolo 1, comma 8, della Legge numero 190/2012, come modificato dall’articolo 41, comma 1, lett. g), del Decreto Legislativo numero 97/2016

“...l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione...”.

In esito al confronto con il RPCT, tenuto conto delle rilevate priorità ai fini delle azioni e degli interventi richiesti dalla disciplina in materia di anticorruzione e trasparenza e degli obiettivi di valore pubblico, così come indicati nella Sottosezione di programmazione – “*Performance*”, l'Istituto ha individuato i seguenti obiettivi strategici:

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione

| | |
|---|--|
| <p>Implementazione del processo di gestione del rischio corruttivo</p> | <p>Potenziamento dell'analisi e della valutazione del rischio corruttivo e delle relative misure di prevenzione, secondo le indicazioni previste dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, con particolare riguardo ai processi relativi alla gestione dei fondi provenienti dal PNRR ed alla gestione dei contratti pubblici</p> |
| <p>Implementazione della formazione in materia di anticorruzione</p> | <p>Potenziamento dei programmi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, di etica e di legalità, sia di livello generale che specifico, con particolare riferimento alle specifiche aree di rischio, anche ai fini della promozione del valore pubblico</p> |

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

| | |
|--|--|
| <p>Implementazione dei livelli di trasparenza e di accessibilità delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione</p> | <p>Miglioramento continuo dell'organizzazione dei flussi informativi in ordine alla pubblicazione dei dati, anche al fine di avviare, nell'ambito dei sistemi informativi, l'automatizzazione dei processi di alimentazione della Sezione «Amministrazione Trasparente» del sito web istituzionale</p> |
| <p>Implementazione della formazione in materia di trasparenza e di accesso civico e generalizzato</p> | <p>Potenziamento dei programmi di formazione in materia di trasparenza e di accesso civico semplice e generalizzato, di livello generale e specifico, anche in relazione alla disciplina in materia di Privacy e di protezione dei dati personali</p> |

2.3.1.1 Procedimento di predisposizione della Sottosezione di programmazione

La presente Sottosezione di programmazione “*Rischi Corruttivi e Trasparenza*” è stata redatta dal RPCT dell'Istituto, con il coinvolgimento dei Referenti “*Trasparenza ed Anticorruzione*” (Referenti TAC) e del personale interessato, nonché con i soggetti che operano nelle principali aree di rischio, ed è stata condivisa con l'Organo di Governo (Presidente e Consiglio di Amministrazione). In particolare, in data 20 gennaio 2023 il RPCT ha provveduto a trasmettere al Consiglio di Amministrazione uno schema di sintesi relativo all'aggiornamento della Sottosezione di programmazione 2.3 – *Rischi corruttivi e trasparenza* della Sezione 2 – *Valore pubblico, performance e anticorruzione* del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023-2025.

In vista dell'aggiornamento della predetta Sottosezione di programmazione “*Rischi Corruttivi e Trasparenza*” per il triennio 2023-2025, l'Istituto ha anche sollecitato i propri *stakeholders* a partecipare attivamente al suddetto processo di aggiornamento.

In particolare, al fine di raccogliere osservazioni e proposte ai fini dell'elaborazione della Sottosezione di programmazione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" per il triennio 2023-2025 da parte dei dipendenti, dei collaboratori dell'Istituto, delle imprese, degli operatori del settore e dai cittadini, nel mese di gennaio 2023 il RPCT ha avviato una consultazione pubblica, tramite la pubblicazione sul sito internet dell'INAF di un apposito avviso, che si è conclusa in data 25 gennaio 2023. In esito alla predetta consultazione pubblica non sono pervenute al RPCT osservazioni o proposte in merito all'aggiornamento della Sottosezione di programmazione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" per il triennio 2023-2025.

2.3.2 Ambito di applicazione e *governance* della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Quanto previsto nella presente Sottosezione di programmazione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" si rivolge a tutti i soggetti come di seguito individuati:

- tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nell'Istituto;
- tutti coloro che intrattengono con l'Istituto un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), a qualunque titolo e in qualunque forma contrattuale;
- tutti coloro che collaborano con l'Istituto in forza di un rapporto contrattuale comunque denominato (assegnisti, borsisti, etc.);
- coloro i quali operano su mandato o per conto dell'Istituto nell'ambito dei processi sensibili quali, ad esempio, i consulenti nonché i fornitori.

2.3.2.1 *Governance della prevenzione della corruzione e della trasparenza nell'Istituto*

a) Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi del vigente Statuto, è Organo dell'INAF ed ha compiti di indirizzo strategico e programmazione generale dell'attività dell'Ente; nell'ambito dei predetti compiti svolge le seguenti funzioni:

- 1) ai sensi dell'articolo 1, comma 7, Legge numero 190/2012 e successive modifiche ed integrazioni, nomina il RPCT, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare allo stesso funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;
- 2) adotta il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nell'ambito del quale è prevista una apposita Sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" della Sezione "*Valore pubblico, performance e anticorruzione*", e i suoi aggiornamenti;
- 3) adotta gli atti di indirizzo di carattere generale che siano, direttamente o indirettamente, finalizzati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- 4) ai sensi dell'articolo 1, comma 8, della Legge numero 190/2012 e successive modificazioni ed integrazioni definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e della Sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" della Sezione "*Valore pubblico, performance e anticorruzione*" del PIAO.

b) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

In merito al ruolo, alle funzioni e ai poteri del RPCT, trovano applicazione: gli Allegati 1 e 2 al P.N.A. 2018 (Delibera A.N.A.C. del 21 novembre 2018 numero 1074); l'Allegato 3 del P.N.A. 2019, quanto previsto negli "*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*" adottati dal Consiglio dell'A.N.A.C. in data 2 febbraio 2022 e l'Allegato 3 del P.N.A. 2022, con il quale l'A.N.A.C. ha aggiornato le indicazioni di carattere generale sul ruolo del RPCT e sulla Struttura di supporto.

i. Funzioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Ai sensi della Legge numero 190/2012 e successive modifiche ed integrazioni, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- predispone e propone all'Organo di indirizzo la Sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza (articolo 1, comma 7, Legge numero 190/2012);
- segnala all'Organo di indirizzo e, ove presente, all'Organismo di Vigilanza le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica all'Ufficio competente all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1, comma 7, Legge numero 190/2012);
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1, comma 7, Legge numero 190/2012);
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza (articolo 1, comma 10, Legge numero 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, delineato nella Sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, e della sua idoneità, nonché propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente;
- verifica, d'intesa con il personale competente e nei limiti in cui sia stata effettivamente programmata la misura, l'effettiva rotazione degli incarichi negli Uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- vigila sul funzionamento e sull'osservanza del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, delineato nella Sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza (articolo 1, comma 12, lettera b), Legge numero 190/2012);
- comunica agli Uffici dell'Ente le misure di prevenzione da adottare e le relative modalità (articolo 1, comma 14, Legge numero 190/2012);
- redige una relazione annuale, entro il 15 dicembre di ogni anno, recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'Ente (articolo 1, comma 14, Legge numero 190/2012);
- riferisce sull'attività svolta, ogni volta in cui ne sia fatta richiesta (articolo 1, comma 14, Legge numero 190/2012);
- riceve e gestisce le segnalazioni *whistleblowing* secondo quanto previsto dall'articolo 54-bis, del D.lgs. numero 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Ai sensi del D.lgs. numero 39/2013 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi e cariche, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- cura, anche attraverso le apposite disposizioni contenute nella Sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che nell'Ente, siano rispettate le disposizioni del Decreto sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (articolo 15, D.lgs. numero 39/2013);
- contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità di cui al D.lgs. numero 39/2013 (articolo 15, D.lgs. numero 39/2013);
- segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del D.lgs. n. 39/2013 all'A.N.AC., all'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni (A.G.C.M.) ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla Legge 20 luglio 2004, numero 215, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (articolo 15, D.lgs. numero 39/2013).

Ai sensi del D.lgs. numero 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di trasparenza amministrativa, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Istituto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente ("*Amministrazione Trasparente*"), assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43, comma 1, D.lgs. numero 33/2013);
- segnala all'organo di indirizzo, all'Organismo di Vigilanza (ove presente), all'A.N.AC. e, nei casi più gravi, agli organi disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43, comma 1, D.lgs. numero 33/2013);
- provvede all'aggiornamento della Sezione "*Trasparenza*" della Sottosezione di programmazione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" del PIAO, all'interno della quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza ed ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con le misure di prevenzione della corruzione contenute nella medesima Sottosezione di programmazione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" del PIAO;
- riceve e gestisce le istanze di accesso civico "*semplice*" (articolo 5, comma 1, D.lgs. numero 33/2013);
- chiede agli Uffici dell'Ente le informazioni sull'esito delle istanze di accesso civico "*generalizzato*" (articolo 5, comma 2, D.lgs. numero 33/2013);
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico "*generalizzato*" (articolo 43, D.lgs. numero 33/2013);
- si pronuncia sulle istanze di riesame a fronte del provvedimento di diniego di accesso civico "*generalizzato*" adottato dal personale competente (articolo 5, comma 7, D.lgs. n. 33/2013).

ii. *Poteri del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*

In relazione alle funzioni di cui al precedente punto *i*, al RPCT sono attribuiti i seguenti poteri:

- chiedere delucidazioni scritte o verbali a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare, anche solo potenzialmente, fatti di corruzione e illegalità;
- chiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato atti, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto che hanno condotto all'adozione del provvedimento;

- effettuare, anche con l'ausilio di organi di vigilanza costituiti *ad hoc*, controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte al rischio, per valutare la corretta applicazione delle misure di prevenzione della corruzione;
- prevedere, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione, l'introduzione di meccanismi di monitoraggio sistematici anche mediante l'adozione di una apposita procedura;
- valutare le eventuali segnalazioni/reclami non anonimi provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interesse ovvero da cittadini che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio corruttivo o una carenza in termini di trasparenza amministrativa.

iii. Supporto conoscitivo e operativo

Lo svolgimento delle attività di impulso e coordinamento affidate *ex lege* al RPCT implica, anzitutto, che l'organizzazione dell'istituto sia resa trasparente e che i singoli Uffici siano coordinati tra loro e rispondenti alle direttive impartite dal medesimo RPCT.

L'attività del RPCT deve essere supportata ed affiancata - con continuità e la massima efficacia - da tutti i dipendenti.

Inoltre, al fine di garantire verso il RPCT un adeguato e continuo supporto formativo, l'Istituto - con cadenza periodica e, comunque, annuale, assicura verso il medesimo RPCT e il relativo personale di supporto, la partecipazione a percorsi di formazione mirata e specialistica, di taglio teorico, relativamente all'aggiornamento sulla normativa e sulla prassi di riferimento, e tecnico-operativo, con particolare riferimento alle metodologie per l'implementazione dei modelli di gestione del rischio.

Infine, l'Istituto assicura verso il RPCT le risorse, materiali e umane, di ausilio trasversale al suo operato, e richiama tutto il personale a prestare il fattivo contributo nell'ambito dell'aggiornamento della Sottosezione di programmazione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" del PIAO e della cura degli obblighi di pubblicazione, della gestione delle istanze di accesso civico e del monitoraggio sulla corretta e concreta attuazione delle misure introdotte dalla presente Sottosezione.

iv. Adeguamenti organizzativi

Con Delibera del 24 aprile 2018, numero 34, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito di "*...nominare, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, numero 190 e successive modifiche ed integrazioni e dell'articolo 43 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, numero 33 e successive modifiche ed integrazioni...la Dottoressa Valeria Saura, Dirigente in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e Responsabile dello Ufficio I "Gestione delle Risorse Umane", quale "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" dello "Istituto Nazionale di Astrofisica" in sostituzione del Dottore Gaetano Telesio...*"; la predetta nomina "*...decorre dal 15 maggio 2018 e avrà durata coincidente con quella del mandato dell'attuale Direttore Generale dello "Istituto Nazionale di Astrofisica"...*".

La sostituzione del Dottore Gaetano Telesio, Direttore Generale, quale "*Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*" è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione tenuto conto delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, numero 190, come modificate ed introdotte dall'articolo 41 del Decreto Legislativo 25 maggio 2016, numero 97, le quali prevedono che "*...il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza segnala all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di*

prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza..." e che, come indicato anche nel "*Piano Nazionale Anticorruzione dell'Anno 2016*", non appare conforme alla predetta norma che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza possa cumulare anche le prerogative dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione, atteso che il Direttore Generale è titolare dell'azione disciplinare ai sensi dell'articolo 55, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, come sostituito dall'articolo 13, comma 2, lettera b), del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, tenuto conto che lo stesso non poteva più cumulare i due incarichi ovvero quello di titolare del potere disciplinare e quello di Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Trasparenza, ha stabilito di procedere alla nomina di un nuovo RPCT.

Tenuto conto, altresì, che alcune delle competenze attribuite allo Ufficio I "*Gestione delle Risorse Umane*", come definite dall'assetto organizzativo dell'Amministrazione Centrale, approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 18 novembre 2016, numero 118, rientravano nelle cosiddette aree esposte al rischio di corruzione, come individuate sia dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), sia dal Piano di Prevenzione della Corruzione per il Triennio 2018-2020 (PTPCT) dell'Istituto, e, in particolare:

- le procedure di reclutamento del personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro sia a tempo determinato che a tempo indeterminato;
- le procedure di selezione preordinate alla attivazione di forme di lavoro flessibile e, più specificatamente, alla stipula di contratti individuali di lavoro di diritto privato per il conferimento di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca e per l'attribuzione di borse di studio;

il Consiglio di Amministrazione, con la medesima delibera del 25 maggio 2018 numero 42, in ossequio al principio della "*segregazione delle funzioni*", ha incaricato il Direttore Generale, nelle more della revisione complessiva dell'attuale assetto organizzativo dell'Amministrazione Centrale alla luce delle nuove norme statutarie, di adottare, entro il 15 maggio 2018, tutte le misure organizzative:

- a) preordinate alla costituzione, secondo il principio della "*amministrazione diffusa*", di una "*Struttura tecnica di supporto*", coordinata dal Direttore Generale, ed alla individuazione delle unità di personale che saranno chiamate a farne parte, scelte sia tra quelle che prestano servizio nelle articolazioni organizzative dell'Amministrazione Centrale che tra quelle che prestano servizio nelle articolazioni organizzative delle Strutture di Ricerca;
- b) necessarie ad assicurare il trasferimento dallo Ufficio I "*Gestione delle Risorse Umane*" alla predetta Struttura tecnica di supporto di tutte le competenze relative alla attivazione, alla gestione ed alla conclusione:
 - delle procedure di selezione preordinate al reclutamento di personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
 - delle procedure di selezione e/o di valutazione comparativa preordinate alle progressioni, sia economiche che di carriera, del personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
 - delle procedure di selezione preordinate al reclutamento di personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo determinato, attivate su richiesta della Presidenza, della Direzione Generale e della Direzione Scientifica;

- delle procedure di selezione preordinate al conferimento di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca ed alla attribuzione di borse di studio, attivate su richiesta della Presidenza e della Direzione Scientifica;

a partire dalla predisposizione di bandi e/o avvisi di selezione e fino alla stipula dei contratti individuali di lavoro.

Con Determina del 15 maggio 2018 numero 141, il Direttore Generale ha costituito la predetta Struttura Tecnica di Supporto e ha provveduto a modificare, limitatamente alle parti difformi e/o in contrasto con quanto disposto dalla delibera del 25 maggio 2018 numero 42, gli atti ed i provvedimenti con i quali sono stati attribuiti poteri, compiti e funzioni ai dirigenti in servizio presso l'INAF, in conformità a quanto previsto dagli articoli 4, 16 e 17 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni, e alle "Disposizioni applicative" allegate al nuovo Schema Organizzativo della Direzione Generale, approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 18 novembre 2016, numero 118, come richiamate nella Determina Direttoriale del 1° marzo 2017, numero 26.

L'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'INAF, conferito alla Responsabile dell'Ufficio I "Gestione delle Risorse Umane", Dottoressa Valeria Saura, è formalmente cessato, con la scadenza, alla data dell'8 marzo 2020 dell'incarico di Direttore Generale del medesimo Istituto, conferito dal Consiglio di Amministrazione al Dottore Gaetano Telesio con la Delibera del 2 agosto 2016, numero 83.

Con Delibera del 27 marzo 2020, numero 21, il Consiglio di Amministrazione, permanendo tutte le condizioni, di fatto e di diritto che hanno motivato il conferimento dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Istituto alla Responsabile dell'Ufficio I "Gestione delle Risorse Umane", Dottoressa Valeria Saura, ha rinnovato il predetto incarico a decorrere dalla data della citata Delibera e con durata coincidente con quella del mandato dell'attuale Direttore Generale dell'INAF, Dottore Gaetano Telesio, il cui incarico è stato rinnovato, fino al 30 dicembre 2023, con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 febbraio 2020, numero 6, e successivamente confermato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 29 ottobre 2020 numero 81.

Il Consiglio di Amministrazione ha, altresì, stabilito, con la predetta Delibera del 27 marzo 2020, numero 21, che l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza non dà diritto ad alcun compenso aggiuntivo e che, quindi, viene conferito a titolo gratuito.

c) **Le attività di supporto al RPCT: la "Struttura di Supporto" e la "Rete INAF dei Referenti Trasparenza ed Anticorruzione" ("Referenti TAC")**

Con Delibera del 2 ottobre 2018, numero 840, allegata all'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, l'A.N.A.C., in risposta a varie istanze di parere, ha dato indicazioni interpretative ed operative sul ruolo ed i poteri del RPCT, con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo ed istruttori. In particolare, nella predetta Delibera del 2 ottobre 2018, numero 840 viene specificato che "...la legge non declina espressamente i contenuti dei poteri di vigilanza e controllo del RPCT operando, invece, su un diverso piano e cioè quello dell'assegnazione allo stesso di un obiettivo generale consistente nella predisposizione e nella verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione di un'amministrazione o ente...Da qui si rileva, quindi, che il cardine dei poteri del RPCT è centrato proprio sul prevenire la corruzione - ossia sulla adeguata predisposizione degli strumenti interni all'amministrazione (PTPC e relative misure di prevenzione ivi compresa

la trasparenza) per il contrasto dell'insorgenza di fenomeni corruttivi, intesi in senso ampio, e sulla verifica che ad essi sia stata data attuazione effettiva - e che i poteri di controllo e di verifica di quanto avviene nell'amministrazione sono funzionali a tale obiettivo. Dalla lettura delle norme si desume, infatti, il principio di carattere generale secondo cui non spetta al RPCT l'accertamento di responsabilità (e quindi la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione), qualunque natura esse abbiano. Al riguardo, il RPCT è tenuto a fare riferimento agli organi preposti appositamente sia all'interno dell'amministrazione che all'esterno, valorizzando così un modello di poteri del RPCT strettamente connessi, e non sovrapponibili, con quello di altri soggetti che hanno specifici poteri e responsabilità sul buon andamento dell'attività amministrativa nonché sull'accertamento di responsabilità..."

L'Allegato 2 all'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione riporta i riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del RPCT, il cui incarico, come evidenziato nella Circolare del 25 gennaio 2013 numero 1 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, si configura come un incarico aggiuntivo. A tal riguardo, si evidenzia che:

- l'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, numero 190 e successive modificazioni ed integrazioni dispone che *"...l'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività..."*;
- l'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Determinazione del 28 ottobre 2015 numero 12, in merito ai compiti che il Responsabile della Prevenzione, della Corruzione e della Trasparenza è tenuto a svolgere, specifica, al paragrafo 4.2, lettera d), che *"...l'interlocuzione con gli uffici e la disponibilità di elementi conoscitivi idonei non sono condizioni sufficienti per garantire una migliore qualità dei PTPC. Occorre che il RPC sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere...ferma restando l'autonomia organizzativa di ogni amministrazione o ente, la struttura a supporto del RPC potrebbe non essere esclusivamente dedicata a tale scopo ma, in una logica di integrazione delle attività, essere anche a disposizione di chi si occupa delle misure di miglioramento della funzionalità dell'amministrazione...La condizione necessaria, però, è che tale struttura sia posta effettivamente al servizio dell'operato del RPC..."*;
- nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera del 3 agosto 2016, numero 831, e, in particolare, nel paragrafo 5.2, lettera c), del predetto Piano si ribadisce che *"è...altamente auspicabile...che il RPCT sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere..."* e che *"...appare necessaria la costituzione di un apposito ufficio dedicato allo svolgimento delle funzioni poste in capo al RPCT. Ove ciò non sia possibile, è opportuno rafforzare la struttura di supporto mediante appositi atti organizzativi che consentano al RPCT di avvalersi di personale di altri uffici...a tal riguardo, è opportuno prevedere un'integrazione di differenti competenze multidisciplinari di supporto al RPCT..."*.

Con l'Allegato 3 del P.N.A. 2022 l'A.N.A.C. ha aggiornato le indicazioni di carattere generale sul ruolo del RPCT e sulla Struttura di supporto. In particolare, nel predetto Allegato 3 al P.N.A. 2022 l'A.N.A.C. ha ribadito che *"...è auspicabile che al RPCT sia attribuito un apposito ufficio di supporto, dotato di adeguate risorse umane con competenze*

multidisciplinari nonché di risorse strumentali, la cui titolarità sia posta in capo del RPCT...” e che “...vengano individuati “referenti” per la prevenzione della corruzione che operino nelle strutture dipartimentali o territoriali, in raccordo con il RPCT, specie in quelle che fungono da centro d’acquisto. L’individuazione e la nomina dei soggetti cui conferire l’incarico di referenti spetta all’organo di indirizzo...Ogni referente assolve a compiti di coordinamento, monitoraggio e verifica dell’attività della struttura di competenza sia in materia di prevenzione della corruzione, sia in materia di trasparenza, instaurando una comunicazione diretta con il RPCT, nell’ottica dell’attuazione di un sistema di controllo efficace...”.

Con nota del 18 dicembre 2018, protocollo numero 7248, la Dottoressa Valeria Saura, in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ha proposto al Presidente *pro tempore* dell’INAF, Professore Nicolò D’Amico, la costituzione di una apposita Struttura di Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con il compito di coadiuvare e supportare il RPCT ai fini dell’assolvimento dei compiti e degli adempimenti ai quali lo stesso è tenuto.

La predetta Struttura di Supporto è stata costituita con Decreto Presidenziale del 28 dicembre 2018, numero 76.

Attesa la necessità di provvedere alla sostituzione di un componente della predetta Struttura di Supporto, la “*Struttura di Supporto al RPCT*” è così costituita:

| Struttura di Supporto al RPCT | |
|--------------------------------------|--|
| NOMINATIVO | PROFILO E LIVELLO |
| Giuseppe Malaguti | Dirigente di Ricerca - I Livello |
| Andrea Argan | Primo Tecnologo - II Livello |
| Alessandra Capezzone | Tecnologo – III Livello |
| Raffaella Riondino | Funzionario di Amministrazione IV Livello |
| Giuseppe Ragonese | Collaboratore di Amministrazione V Livello |
| Alessandra D’Aurora | CTER – IV livello |

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2018-2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 30 gennaio 2018 numero 4, in ordine alla necessità di implementare un efficace sistema di monitoraggio, di controllo e di revisione delle misure di prevenzione della illegalità e della corruzione, anche al fine di giungere alla piena consapevolezza e condivisione degli obiettivi della lotta alla corruzione e delle misure organizzative necessarie alla loro realizzazione, ha previsto la costituzione di una “*Rete INAF dei Referenti Trasparenza ed Anticorruzione*” (“*Referenti TAC*”).

A tal fine, ciascuno dei due Uffici di livello dirigenziale della Direzione Generale ed ogni Struttura di Ricerca hanno provveduto a designare un proprio referente ed a darne comunicazione al RPCT.

Con Decreto Presidenziale del 28 dicembre 2018, numero 77, sono stati nominati i *Referenti Trasparenza ed Anticorruzione* (“*Referenti TAC*”) ed è stata costituita la “*Rete INAF dei Referenti Trasparenza ed Anticorruzione*”. Attesa la necessità di provvedere alla sostituzione di alcuni componenti della predetta “*Rete INAF dei Referenti Trasparenza ed Anticorruzione*”, anche per effetto di sopravvenienze organizzative, la “*Rete INAF dei Referenti Trasparenza ed Anticorruzione*” (“*Referenti TAC*”) è così costituita:

| Referenti Trasparenza ed Anticorruzione | | |
|---|--------------------|--|
| UFFICIO/STRUTTURA | NOMINATIVO | PROFILO E LIVELLO |
| UFFICIO I - Gestione delle Risorse Umane | Giuseppe Ragonese | Collaboratore di Amministrazione V livello |
| UFFICIO II - Gestione Bilancio, Contratti e Appalti | Massimo Papponetti | Funzionario di Amministrazione V livello |
| DIREZIONE SCIENTIFICA | Serena Sarra | Funzionario di Amministrazione IV livello |
| OA Trieste | Lorenzo Monet | Funzionario di Amministrazione IV livello |
| IRA Bologna | Elvio Velardo | Funzionario di Amministrazione V livello |
| OA Capodimonte | Salvatore Cirillo | Funzionario di Amministrazione V livello |
| OA Abruzzo | Sabrina Ciprietti | Funzionario di Amministrazione V livello |
| OA Cagliari | Gian Luigi Deiana | CTER IV livello |
| OA Arcetri | Renzo Nesti | Tecnologo III livello |
| OA Catania | Gaetano Musolino | Tecnologo III livello |
| IASF Milano | Patrizia Allocchio | Collaboratore di Amministrazione V livello |
| OA Roma | Lucia Sinibaldi | Collaboratore di Amministrazione V livello |
| IASF Palermo | Fabio D'Anna | CTER V livello |
| OA Brera | Roberto Moncalvi | Tecnologo III livello |
| OA Torino | Matteo Rago | Tecnologo III livello |
| OA Padova | Andrea Busato | Funzionario di Amministrazione IV livello |
| OAS Bologna | Michele Gatti | Tecnologo III livello |
| OA Palermo | Francesca Martines | CTER IV livello |
| IAPS Roma | Monia Rossi | Tecnologo III livello |

Il PTPC 2018-2020 ha definito i compiti che i Referenti TAC devono svolgere, che sono i seguenti:

- fare da tramite fra il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e la propria struttura organizzativa;
- fungere da raccordo fra il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed il Dirigente/Direttore della struttura organizzativa in cui operano, allo scopo di favorire la realizzazione degli adempimenti (aspetti organizzativi, di comunicazione, monitoraggio dei contenuti da pubblicare e pubblicati sotto il profilo della trasparenza, dei processi di monitoraggio sotto il profilo anticorruzione, raccordo con i "portatori di interesse" dell'unità organizzativa di riferimento);
- svolgere attività di monitoraggio/presidio di tutti gli adempimenti previsti in relazione a competenze e ambiti di attività svolti dalla propria struttura, secondo quanto previsto dalla normativa, in relazione alle indicazioni del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed in raccordo con il Direttore/Dirigente della struttura organizzativa di cui sono parte, al fine di favorire un continuo presidio degli adempimenti necessari.

Attesi i delicati compiti affidati dalla legge al RPCT, nonché i numerosi adempimenti in materia di prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza, tenuto conto che i componenti della Struttura di Supporto al RPCT sono assegnati ad altri Uffici e Settori e svolgono, quindi, anche altre attività e/o funzioni nell'ambito delle articolazioni organizzative presso le quali prestano servizio, al fine di garantire al RPCT il puntuale assolvimento dei propri compiti istituzionali, si è rilevata la necessità di rafforzare la predetta Struttura di Supporto, mediante la costituzione, nell'ambito dell'articolazione della medesima Struttura, di una "Unità Tecnica per l'Anticorruzione".

Alla "Unità Tecnica per l'Anticorruzione" sono attribuiti i seguenti compiti e funzioni:

- cura degli adempimenti in materia di anticorruzione, anche in relazione alla verifica dell'efficacia delle misure generali e specifiche adottate in materia ed in ordine ad ogni eventuale revisione e/o aggiornamento delle stesse;
- supporto al RPCT nell'attività di monitoraggio sulla attuazione e sulla idoneità delle misure di prevenzione della corruzione;
- predisposizione di istruzioni operative al fine di garantire la corretta e puntuale attuazione delle misure generali e specifiche in materia di prevenzione della corruzione;
- verifica dei fabbisogni formativi in materia di anticorruzione;
- supporto al RPCT nel coordinamento dei "Referenti TAC".

La predetta "Unità Tecnica per l'Anticorruzione" è così costituita:

| Unità Tecnica per l'Anticorruzione | |
|---|--|
| Coordinatore | |
| Giuseppe Malaguti | Dirigente di Ricerca - I Livello |
| Componenti | |
| Andrea Argan | Primo Tecnologo - II Livello |
| Raffaella Riondino | Funzionario di Amministrazione IV Livello |
| Giuseppe Ragonese | Collaboratore di Amministrazione V Livello |
| Antonio Semola | Funzionario di Amministrazione V Livello |

In caso di assenza o temporaneo impedimento del RPCT ovvero nei casi in cui il RPCT debba astenersi per conflitto di interesse, il Dottore Giuseppe Ragonese, in qualità di componente della "Unità Tecnica per l'Anticorruzione" e "Referente Anticorruzione e Trasparenza" dell'Ufficio I – "Gestione delle Risorse Umane", è individuato quale sostituto del RPCT.

d) Dirigenti e Direttori delle Strutture di Ricerca dell'Istituto

Anche in attuazione di quanto previsto dal punto A.2. dell'Allegato 1 al P.N.A. 2013 e dall'Allegato 3 del P.N.A. 2022, i Dirigenti ed i Direttori delle Strutture di Ricerca dell'Istituto, oltre ad attuare le misure di prevenzione previste dalla Sottosezione di programmazione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO per la rispettiva area di competenza, svolgono le seguenti funzioni:

- a) svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, fornendo, tra l'altro, le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio ed il monitoraggio delle misure;
- b) partecipano al processo di gestione del rischio, concorrendo, in coordinamento con il RPCT, alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e, segnatamente, adottano misure gestionali finalizzate alla prevenzione

- della corruzione (articolo 16 e 55 bis, del Decreto Legislativo numero 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni);
- c) valorizzano la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
 - d) propongono le misure di prevenzione al RPCT;
 - e) tengono conto, in sede di valutazione delle *performance*, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
 - f) assicurano l'osservanza del Codice di comportamento;
 - g) assicurano il reperimento, l'elaborazione e la corretta pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni ai fini dell'alimentazione della Sezione "*Amministrazione Trasparente*" dell'Istituto, e in ogni caso, garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dal D.lgs. numero 33/2013 (articolo 43, comma 3, del D. lgs. numero 33/2013);
 - h) gestiscono, anche nel coordinamento con i Referenti TAC e il RPCT, le istanze di accesso civico "*generalizzato*" di loro competenza (articolo 43, comma 4, D.lgs. numero 33/2013);
 - i) osservano le misure contenute nella Sottosezione di programmazione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" del PIAO (articolo 1, comma 14, Legge numero 190/2012);

e) Personale dell'Istituto

Tutti i dipendenti dell'Istituto:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio;
- b) osservano le misure contenute nella Sottosezione di programmazione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" del PIAO (articolo 1, comma 14, Legge numero 190/2012);
- c) segnalano le situazioni di illecito, anche per il tramite del *whistleblowing*;
- d) segnalano casi di personale conflitto di interessi (articolo 6 - bis, Legge numero 241/1990; artt. 6 e 7 del D.P.R. numero 62/2013 e artt. 6 e 7 del Codice di comportamento dell'INAF) e, in generale, osservano tutte le misure contenute nel Codice di comportamento dell'INAF);
- e) forniscono informazioni al RPCT chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza delle misure di prevenzione della corruzione.

f) Consulenti e collaboratori dell'Istituto

I collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'Amministrazione:

- a) osservano le misure contenute nella Sottosezione di programmazione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" del PIAO;
- b) segnalano le situazioni di illecito (articolo 8 del D.P.R. numero 62/2013 e articolo 8 del Codice di comportamento dell'INAF).

g) Il Responsabile della Anagrafe per la Stazione Appaltante (R.A.S.A.)

Con il Comunicato dell'Autorità Nazionale Anticorruzione del 28 ottobre 2013 sono state fornite indicazioni operative per la comunicazione del soggetto Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) incaricato della compilazione ed aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), istituita ai sensi dell'articolo 33-ter del Decreto legge 18 ottobre

2012, numero 179, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2012, numero 221.

In particolare, è stato precisato che ciascuna stazione appaltante è tenuta a nominare il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA).

Con Determina Direttoriale numero 19/2018, alla Responsabile della “*Struttura Stabile di Supporto Strategico agli Organi di Governo e di Supporto Tecnico ai Direttori delle Strutture di Ricerca ed ai Responsabili Unici dei Procedimenti*” della Direzione Generale, è stato conferito l'incarico *de quo*.

2.3.3 La strategia per la prevenzione della corruzione

Per giungere alla massima condivisione degli obiettivi della lotta alla corruzione è necessario che tutta la Struttura, in ogni sua articolazione, condivida i valori che ne sono alla base, partecipando attivamente all'attuazione della Sottosezione di programmazione “*Rischi Corruttivi e Trasparenza*” del PIAO. Infatti, solo assicurando la più ampia condivisione e analizzando tutte le aree di attività, è possibile individuare i rischi ad esse correlati e giungere alla programmazione di misure di contenuto organizzativo che vadano ad intervenire su interi settori dell'Amministrazione, o sui processi o, ancora, sulle specifiche fasi del processo.

La strategia di prevenzione della corruzione deve necessariamente essere basata su una visione sistemica: le singole misure e i singoli attori sono tra loro connessi, e ciascuno di essi partecipa in maniera sinergica a contrastare il fenomeno corruttivo.

La politica di gestione e trattamento dei rischi in materia di corruzione all'interno dell'Istituto è adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ed è finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- creare le condizioni sfavorevoli alla corruzione;
- ridurre al minimo l'insorgenza di reati di cui alla Legge numero 190/2012;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- attenuare gli effetti originati dal verificarsi di un evento dannoso per l'Ente, che abbia ricadute negative sul raggiungimento degli obiettivi e sulla immagine stessa dell'Istituto.

In dettaglio, la c.d. “gestione del rischio”, coerentemente con le indicazioni diramate dall'A.N.AC. e in continuità rispetto all'attività sinora svolta dall'Istituto, ha ripercorso - in un'ottica di aggiornamento - le seguenti fasi metodologiche:



I principi fondamentali che governano la gestione del rischio, conformemente a quanto previsto dal P.N.A. [cfr., *inter alia*, Allegato 6 al P.N.A. 2013, la Determinazione A.N.A.C. numero 12/2015 e l'Allegato 1 al P.N.A. 2019], come ricavati dai Principi e dalle Linee

guida UNI ISO 31000:2010, rappresentano l'adozione nazionale, in lingua italiana, della norma internazionale ISO 31000.

In particolare, in base ai suddetti principi, la gestione del rischio:

- contribuisce in maniera dimostrabile al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento delle prestazioni;
- è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione dell'Istituto;
- aiuta i responsabili delle decisioni ad effettuare scelte consapevoli, determinare la scala di priorità delle azioni e distinguere tra linee di azione alternative;
- tiene conto esplicitamente dell'incertezza, della natura di tale incertezza e di come può essere affrontata;
- è sistematica, strutturata e tempestiva;
- si basa sulle migliori informazioni disponibili;
- è in linea con il contesto esterno ed interno e con il profilo di rischio dell'organizzazione;
- tiene conto dei fattori umani e culturali;
- è trasparente e inclusiva;
- è dinamica;
- favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione;
- va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- è parte integrante del processo decisionale;
- è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione;
- è un processo di miglioramento continuo e graduale;
- implica l'assunzione di responsabilità;
- è un processo che tiene conto dello specifico contesto interno ed esterno di ogni singola amministrazione o ente, nonché di quanto già attuato;
- è un processo trasparente e inclusivo, che deve prevedere momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;
- è ispirata al criterio della prudenza volto anche ad evitare una sottostima del rischio di corruzione;
- non consiste in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive ma implica valutazioni sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo.

2.3.3.1 Analisi del contesto

La Fase 1 del processo di gestione del rischio attiene all'analisi del contesto attraverso cui è possibile ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Istituto, anche in relazione alle variabili proprie del contesto territoriale in cui l'Ente opera.

A tal proposito, la Determinazione A.N.AC. n. 12/2015, come confermato dal P.N.A. 2019 – 2021 (cfr. All. 1 del citato P.N.A.) ed dal P.N.A. 2022 richiede di analizzare:

- a) il **contesto esterno**, relativo alle caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Istituto svolge le proprie attività istituzionali, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio. In tal senso, vanno considerati sia i fattori legati al territorio di riferimento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni, al fine di comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta, per poter indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

- b) il *contesto interno*, relativo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa dell'Istituto, e conduce alla mappatura dei processi.

i. Analisi del contesto esterno

Anche per l'anno 2022 il quadro generale del fenomeno corruttivo nel nostro Paese ha confermato la tendenza al graduale miglioramento, anche se in misura meno pronunciata rispetto agli ultimi anni, in linea con le diverse rilevazioni statistiche degli ultimi anni. A questo proposito si segnala il dato del GCI (Global Corruption Index), o "Indice di corruzione globale" che misura per ogni paese il livello effettivo di rischio di corruzione e di altri reati finanziari, definiti anche "reati dei colletti bianchi", e che è fornito dalla Società "Global Risk Profile". Nel 2022 l'Italia ha fatto registrare un punteggio di rischio pari a 29,83, rispetto al punteggio 30,12 del 2021, pur restando ferma in 36^a posizione nella graduatoria generale che comprende 196 paesi nel mondo. Si ricorda che il GCI è composto da due sottoindici relativi alla corruzione ed ai reati dei colletti bianchi. Per misurare la corruzione vengono considerati 6 indicatori, ponderati come segue:

1. lo stato di ratifica delle principali convenzioni (OCSE, ONU): 15%
2. il livello di corruzione pubblica percepita (indice di corruzione di Transparency International, dati della Banca mondiale, dati della World Justice Project Organization): 25,5%
3. l'esperienza segnalata di corruzione pubblica e privata (Transparency International's Global Corruption, Barometer, World Bank's Enterprise Survey): 17%
4. una selezione di caratteristiche del Paese strettamente legate alla corruzione: 42,5%
5. reati dei colletti bianchi;
6. riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo;

Le caratteristiche del paese hanno lo scopo di identificare i meccanismi di prevenzione, i relativi effetti, gli effetti causali e gli effetti consequenziali, con l'obiettivo di portare alla luce informazioni sulla corruzione latente. Il Global Corruption Index aggrega i risultati relativi ai seguenti quattro diversi indicatori:

1. la voce dei cittadini e la trasparenza;
2. il funzionamento ed efficacia del governo;
3. il contesto legale;
4. il contesto politico.

A fronte del costante miglioramento sopra segnalato, tuttavia, permangono i fattori di criticità che collocano l'Italia in una situazione di maggior rischio, se comparato con altri paesi dell'Unione Europea. La percezione tra gli esperti e i dirigenti aziendali è che il livello di corruzione nel settore pubblico continui ad essere relativamente elevato. A certificarlo è la "*Relazione sullo Stato di Diritto*", pubblicata a luglio 2022 dalla Commissione Europea, che, riferendosi all'indagine speciale Eurobarometro 2022 sulla corruzione, mostra come l'89% degli intervistati ritiene che la corruzione sia diffusa nel Paese (media UE 68%) e il 32% ritiene di subirne personalmente gli effetti nel quotidiano (media UE 24%). Nel quinquennio 2017-2021 sono stati accertati illeciti contro la spesa pubblica per un valore di 34 miliardi di euro e un totale di quasi 115 mila soggetti denunciati.

La predetta "*Relazione sullo Stato di diritto 2022*", che comprende 27 capitoli relativi ai singoli Stati membri, esamina gli sviluppi, positivi e negativi, a livello nazionale, rispetto a quattro settori chiave: sistema giudiziario, quadro anticorruzione, pluralismo dei media e altre questioni istituzionali relative al bilanciamento dei poteri, e contiene anche raccomandazioni

specifiche rivolte a tutti gli Stati membri. In linea con la natura preventiva della relazione, l'obiettivo delle raccomandazioni è assistere gli Stati membri nei loro sforzi per portare avanti le riforme, incoraggiare gli sviluppi positivi e individuare, sulla base di un costante dialogo reciproco, gli ambiti in cui potrebbe essere necessario apportare miglioramenti o dare seguito a recenti cambiamenti o riforme.

Con particolare riferimento alla corruzione, nella *"Relazione sullo Stato di diritto 2022"* si raccomanda all'Italia di:

- proseguire gli sforzi volti a migliorare ulteriormente il livello di digitalizzazione del sistema giudiziario, in particolare nelle sedi penali e nelle procure;
- proseguire azioni efficaci a livello di polizia e di procura contro la corruzione ad alto livello, anche aumentando la digitalizzazione e l'interconnessione dei registri;
- adottare norme complessive sui conflitti di interessi e regolamentare il lobbying istituendo un registro operativo delle attività dei rappresentanti di interessi, compresa un'impronta legislativa;
- affrontare efficacemente la pratica di incanalare le donazioni attraverso fondazioni e associazioni politiche e introdurre un registro elettronico unico per le informazioni sul finanziamento dei partiti e delle campagne.

Connesso al più generale rischio corruttivo è quello del riciclaggio, contro il quale le Pubbliche amministrazioni sono chiamate a svolgere un importante ruolo nel sistema italiano di prevenzione del fenomeno fin dal 1991, quando il Decreto-Legge 3 maggio 1991, n. 143, convertito, con modificazioni, dalla Legge 5 luglio 1991, n. 197, ha posto a loro carico, fra l'altro, obblighi di identificazione e di segnalazione di operazioni sospette. Attualmente, in materia di antiriciclaggio, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute agli obblighi di cui all'articolo 10 del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, come modificato, da ultimo, dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 90, il quale prevede, al comma 4, che *"...al fine di consentire lo svolgimento di analisi finanziarie mirate a far emergere fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, le Pubbliche amministrazioni comunicano alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale..."*. Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 90, di recepimento della Direttiva (UE) 2015/849, ha introdotto rilevanti modifiche al Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 e ridefinito il perimetro ed il ruolo degli uffici pubblici all'interno del sistema di prevenzione, sostituendo integralmente l'art. 10 con una disposizione specificamente intitolata "Pubbliche amministrazioni". All'esito di questa revisione, gli uffici pubblici non sono più formalmente inclusi nel novero dei soggetti obbligati, ma sono comunque chiamati a fornire un contributo attivo al sistema, mediante la "comunicazione" alla UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia) di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale.

Ai sensi dell'art. 10, comma 1, del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, i doveri di comunicazione antiriciclaggio si applicano agli uffici delle pubbliche amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo, nell'ambito di:

- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

A prescindere dall'organizzazione interna prescelta, alle pubbliche amministrazioni si chiede di individuare, con provvedimento formalizzato, un "gestore", quale soggetto delegato a valutare ed effettuare le comunicazioni alla UIF. La stessa UIF, con proprio Provvedimento del 23 aprile 2018 ha specificato che *"...al fine di garantire efficacia e riservatezza nella gestione delle informazioni, la UIF considera quale proprio interlocutore per tutte le comunicazioni e i relativi approfondimenti la persona individuata quale «gestore» e la connessa struttura organizzativa indicate in sede di adesione al sistema di comunicazione on-line..."*. Tramite l'iscrizione al Portale della Banca d'Italia, Infostat-UIF, le amministrazioni si pongono materialmente in condizione di inviare alla UIF le comunicazioni di operazioni sospette e, attraverso l'indicazione del "gestore", si consente altresì all'Unità di individuare un interlocutore di riferimento al quale inoltrare eventuali richieste di informazioni necessarie per l'approfondimento finanziario delle segnalazioni.

Nel P.N.A. 2022 l'A.N.A.C. specifica che le misure di prevenzione del riciclaggio, che le Pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'articolo 10 del Decreto Legislativo n. 231/2007 e successive modifiche ed integrazioni, si pongono nella stessa ottica di quelle di prevenzione e trasparenza ovvero nell'ottica della protezione del "valore pubblico". Tra i sistemi di prevenzione del riciclaggio e della corruzione sussistono importanti interrelazioni che possono – e devono – essere valorizzate nell'ottica di massimizzare i vantaggi derivanti dall'applicazione dei relativi presidi, minimizzando al contempo gli oneri organizzativi e gli adempimenti a carico degli uffici pubblici. In particolare, l'approccio cosiddetto *"risk based"* nella declinazione dei presidi, che impone alle pubbliche amministrazioni di mappare i processi interni in modo da individuare e presidiare le aree di attività maggiormente esposte al rischio, si rivela essenziale sia a fini anticorruzione che antiriciclaggio, poiché porta le singole amministrazioni a esplorare le proprie aree di vulnerabilità e ad adottare le misure di mitigazione ritenute di volta in volta più appropriate. Si tratta di un'attività ricognitiva che può essere condotta in modo unitario, in una logica di "valutazione e gestione integrata dei rischi" derivanti dall'esposizione delle stesse amministrazioni sia a rischi (per lo più interni) di corruzione, sia a rischi di infiltrazione, utilizzo o abuso delle procedure pubbliche a scopi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo. Questa duplice direzione, cui la mappatura dei rischi è rivolta, spiega anche le caratteristiche peculiari e differenziali riscontrabili tra i presidi anticorruzione e quelli antiriciclaggio: mentre i primi impongono agli uffici pubblici di focalizzare l'attenzione al proprio interno, al fine di prevenire condotte corruttive di propri funzionari e mantenere pertanto integra l'attività pubblica (rilevando, in tali casi, anche l'emersione di notizie di illeciti attraverso l'attivazione del cosiddetto whistleblowing), i presidi antiriciclaggio richiedono uno sguardo più ampio, orientato alla valutazione del rischio associato o associabile all'operatività del soggetto che entra in relazione con l'ufficio pubblico. Nell'impiego dei fondi provenienti dal PNRR l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare, quindi, un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale. Pertanto, le Pubbliche Amministrazioni devono prevedere idonei presidi volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali.

Con il PNRR (Piano nazionale di Ripresa e Resilienza) l'Italia ha a disposizione complessivamente 235,12 miliardi di euro. Il nostro Paese è il primo beneficiario, in valore assoluto, delle risorse del Next Generation EU:

- 191,5 miliardi di euro del Recovery and Resilience facility, RRF (Dispositivo di ripresa e resilienza)
- 13 miliardi di euro del programma REACT-EU.

Inoltre, il Piano prevede altri 30,6 miliardi di euro derivanti dalla programmazione nazionale aggiuntiva, che confluiscono in un apposito Fondo complementare.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che è stato approvato dal Consiglio europeo il 13 luglio 2021, contiene 16 Componenti, raggruppate in 6 Missioni:

Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo

Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica

Missione 3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile

Missione 4: Istruzione e ricerca

Missione 5: Coesione e inclusione

Missione 6: Salute

Come si legge nel PNRR *"...la corruzione può trovare alimento nell'eccesso e nella complicazione delle leggi..."*. Pertanto, nell'ambito delle riforme abilitanti previste, il predetto Piano ritiene necessario semplificare le norme della Legge n. 190/2012 sulla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, e, in particolare, le disposizioni del D.lgs. n. 39/2013 sull'inconferibilità e l'incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e gli enti privati in controllo pubblico, con lo scopo di evitare che alcune norme, originariamente pensate per contrastare la corruzione, impongano alle amministrazioni pubbliche ed a soggetti privati di rilevanza pubblica oneri e adempimenti troppo pesanti. Nel PNRR si ritiene, inoltre, che le disposizioni sulla trasparenza, che prevedono obblighi di pubblicazione di numerosi atti, possano essere non sempre giustificate da effettive esigenze di conoscibilità dei cittadini e risultare assai onerose per gli uffici. Pertanto, obiettivo del Governo italiano è l'introduzione di un'unica piattaforma per la trasparenza amministrativa, con lo scopo di alleggerire gli obblighi di pubblicazione delle varie amministrazioni su proprie piattaforme mediante un unico accesso alle informazioni pubbliche, con il conseguente superamento della normativa che prevede attualmente tre tipologie di accesso ai documenti ed alle informazioni amministrative.

Con il Decreto-legge 30 aprile 2022, numero 36, denominato anche "Decreto PNRR 2", convertito, con modificazioni, in Legge 29 giugno 2022, numero 79, il Governo ha varato una serie di misure volte a velocizzare l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Fra le principali novità che interessano la Pubblica amministrazione per quanto riguarda, in particolare, la trasparenza e la prevenzione della corruzione, il "Decreto PNRR 2" prevede anche l'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Lo schema di decreto di modifica del D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, che è stato adottato dal Consiglio dei Ministri il 1 dicembre 2022 ai sensi dell'articolo 4, del Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, integra gli elementi costitutivi della Milestone M1C1-58, del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), di riforma della Pubblica amministrazione, che deve essere conclusa entro la scadenza del primo semestre del prossimo anno (30 giugno 2023). Il decreto segue le direttrici di riforma previste dal PNRR e aggiorna il vigente Codice di comportamento dei dipendenti pubblici del 2013, nel rispetto del principio di non discriminazione nei luoghi di lavoro, per adeguarlo al nuovo contesto socio-lavorativo, nonché alle esigenze di maggiore tutela dell'ambiente e dell'immagine della pubblica amministrazione, tenuto conto dell'evoluzione e della diffusione di internet e dei social media. Nello schema di decreto di modifica del predetto Codice di comportamento viene sottolineato il ruolo del dirigente, chiamato alla misurazione della performance dei dipendenti non solo in base al raggiungimento dei risultati, ma valutandone anche il comportamento organizzativo; è, altresì, stabilito il divieto di discriminazione basato

sulle condizioni personali del dipendente, quali ad esempio l'orientamento sessuale, il genere, la disabilità, l'etnia e la religione e che le condotte personali dei dipendenti, realizzate attraverso l'utilizzo dei social media, non debbano in alcun modo essere riconducibili all'amministrazione di appartenenza o lederne l'immagine ed il decoro.

Un'altra novità di enorme rilievo è la riforma del Codice dei Contratti Pubblici. Il Consiglio dei Ministri, il 16 dicembre 2022, ha approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo di riforma del Codice dei contratti pubblici, in attuazione dell'articolo 1 della Legge 21 giugno 2022, n. 78, recante la "Delega al Governo in materia di contratti pubblici". Il nuovo Codice muove da due principi cardine, stabiliti nei primi due articoli:

- il "principio del risultato", inteso quale interesse pubblico primario del Codice medesimo, che afferisce all'affidamento del contratto e alla sua esecuzione con la massima tempestività e il migliore rapporto tra qualità e prezzo nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza e concorrenza;
- il "principio della fiducia" nell'azione legittima, trasparente e corretta della P.A., dei suoi funzionari e degli operatori economici.

Dal 1° aprile 2023 dovrà entrare in vigore il nuovo Codice degli Appalti, mentre dal 1° luglio 2023 è prevista l'abrogazione del Codice precedente (Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50) e l'applicazione delle nuove norme anche a tutti i procedimenti già in corso.

Con il Decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, recante "*Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune*", cosiddetto "Decreto PNRR 3", sono state introdotte ulteriori importanti misure di semplificazione. In particolare, il "Decreto PNRR 3" prevede disposizioni per accelerare e snellire le procedure in materia di affidamento di contratti pubblici e in materia di procedimenti amministrativi.

Per quanto concerne il settore di interesse dell'INAF, si fa presente che al Ministero dell'Università e della Ricerca sono state assegnate le risorse previste per l'attuazione degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), per il finanziamento di proposte progettuali nell'ambito *della Missione 4, "Istruzione e Ricerca" - Componente 2, "Dalla ricerca all'impresa"*.

In particolare, la componente M4C2 "*Dalla Ricerca all'Impresa*" mira a sostenere gli investimenti in ricerca e sviluppo, a promuovere l'innovazione e la diffusione delle tecnologie ed a rafforzare le competenze, favorendo la transizione verso un'economia basata sulla conoscenza e le linee d'intervento previste coprono l'intera filiera del processo di ricerca e innovazione, dalla ricerca di base al trasferimento tecnologico.

L'Istituto Nazionale di Astrofisica, quale Ente Pubblico Nazionale di Ricerca, vigilato dal Ministero dell'Università e della Ricerca, interagisce con il contesto esterno attraverso un articolato sistema di relazioni, in ambito nazionale ed internazionale, con Università, altri Enti o Centri di ricerca, soggetti privati (aziende e fondazioni), con i quali collabora per lo svolgimento delle attività di ricerca, perseguendo obiettivi di eccellenza a livello internazionale. In questo contesto, i portatori e rappresentanti di interessi esterni dell'INAF sono principalmente:

- Pubbliche Amministrazioni e, in particolare, i Ministeri (Ministero dell'Università e della Ricerca, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale)
- Università ed altri Enti di ricerca, nazionali e internazionali;
- Enti locali del territorio (Regione, Provincia, Comune, etc.), con cui l'INAF si rapporta in più ambiti e modalità;
- Enti e imprese, con cui l'INAF si rapporta o in termini contrattuali (fornitori) o in qualità di ente finanziato o finanziatore.

La complessa articolazione territoriale dell'INAF richiede una strategia complessiva di prevenzione del fenomeno corruttivo che coinvolga tutto l'apparato organizzativo a livello centrale e periferico. A tal fine, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha richiesto ai Referenti Trasparenza ed Anticorruzione di elaborare, in conformità alle indicazioni fornite dall'A.N.A.C. nell'Allegato 1 al Piano Nazionale Anticorruzione 2019, apposite schede di sintesi relative all'analisi del contesto esterno ed interno a ciascuna Struttura di Ricerca, al fine di identificare precipuamente il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui le amministrazioni territoriali operano (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno). I risultati delle suddette analisi svolte dai Referenti TAC sono riportati nelle schede in allegato al presente Piano (**Allegato 1**).

In relazione alle attività svolte dall'INAF ed alla tipologia di portatori e rappresentanti di interessi, il contesto esterno può assumere rilevanza in particolar modo relativamente ai processi di reclutamento di personale e di acquisizione di beni e servizi. Relativamente alle forniture, va dato atto della circostanza di fatto che le stesse, per la parte quantitativamente e qualitativamente più rilevante, riguardano strumentazione, attrezzature e materiali ad alta ed altissima tecnologia, utilizzati per la realizzazione di apparati sperimentali e dei relativi sistemi e impianti tecnologici di tipo convenzionale e speciale, per i quali le imprese fornitrici italiane, quando questi ultimi non sono reperibili esclusivamente sul mercato estero, hanno connotazione a carattere nazionale che prescinde dalla loro collocazione territoriale.

A tale riguardo, rinviando a quanto più in dettaglio a quanto rappresentato a seguire, si rappresenta che l'INAF, sin dal 2017, si è dotato di un Patto di Integrità da introdurre nell'ambito di tutte le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, di qualunque importo.

ii. Analisi 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.

Nel corso del 2018 l'Istituto ha portato a termine la redazione del nuovo Statuto, approvato, in via definitiva, con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 maggio 2018, numero 42, ed entrato in vigore il 24 settembre 2018.

Il "*Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto Nazionale di Astrofisica*" ("*ROF*") è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 5 giugno 2020,

numero 46, e successivamente modificato dal medesimo Organo con Delibera del 29 aprile 2021, numero 21, ed è entrato in vigore il 9 luglio 2021.

Il nuovo R.O.F. è stato concepito come strumento normativo:

- snello e flessibile, in quanto attribuisce al Consiglio di Amministrazione la disciplina delle singole materie e, in tal modo, limita notevolmente la necessità di apportare alle disposizioni regolamentari modifiche successive;
- aperto, in quanto coinvolge il più possibile tutte le componenti e gli organismi che rappresentano la comunità nella definizione dei flussi propositivi e consultivi preordinati al perfezionamento dei processi decisionali;
- sistematico, in quanto prevede la catalogazione e la raccolta delle Delibere del Consiglio di Amministrazione in “*fascicoli*”, che ne agevolano la ricerca, la visione e la consultazione, in ossequio, peraltro, ai principi di pubblicità e di trasparenza dell’azione amministrativa.

Fra gli aspetti salienti del Regolamento, va segnalata l’adozione dei principi di funzionamento della “*amministrazione e gestione diffusa*”, dei “*flussi decisionali*” e dei “*criteri decisionali*”.

Ai sensi dell’articolo 2, comma 3, del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento, il principio di “*amministrazione e gestione diffusa*” risponde “...allo scopo di realizzare economie di scala e di ottimizzare l’utilizzo di tutte le risorse umane disponibili...” ed è adottato congiuntamente dal Direttore Generale e dal Direttore Scientifico, di concerto con il Collegio dei Direttori e con le seguenti modalità:

- a) attivando meccanismi di scambio fra le Strutture di Ricerca di procedimenti, procedure e processi ordinari;
- b) decentrando alle Strutture di Ricerca funzioni e compiti propri della Amministrazione Centrale;
- c) utilizzando, per lo svolgimento di funzioni e compiti propri della Amministrazione Centrale, unità di personale in servizio presso le Strutture di Ricerca.

L’utilizzo di personale di cui alla precedente lettera c):

- consiste nella assegnazione di funzioni e compiti propri della Amministrazione Centrale ad unità di personale in servizio nelle Strutture di Ricerca, disposta dal Direttore Generale, di concerto con il Direttore Scientifico e con i Direttori delle Strutture di Ricerca nelle quali le citate unità di personale prestano servizio;
- consente alle unità di personale utilizzate con le modalità innanzi specificate di svolgere, di norma, nella loro sede di servizio le funzioni e i compiti che formano oggetto dell’assegnazione.

In base al principio dei “flussi decisionali”, previsto al comma 4 dell’articolo 2, l’Ente, nell’ambito degli obiettivi strategici e delle linee guida definiti dal Ministero dell’Università e della Ricerca, basa la propria attività di ricerca prevalentemente sulle proposte avanzate dalla comunità scientifica di riferimento, organizzata in Raggruppamenti Scientifici, per ciascuno dei quali è costituito un Comitato Scientifico Nazionale.

Ai sensi del comma 5, dell’articolo 2, fra i “*criteri decisionali*” che devono guidare il Presidente e il Consiglio di Amministrazione nell’adozione e/o definizione delle scelte programmatiche, delle linee di indirizzo e delle modalità di valutazione delle attività svolte dall’Ente è prevista la richiesta, agli Organi e agli Organismi con funzioni consultive, di pareri

indipendenti, sia obbligatori che facoltativi, in quattro differenti ambiti, individuati dall'articolo 3, comma 2, dello Statuto, vale a dire:

- a) l'ambito che riguarda il "merito scientifico", per il quale i pareri, sia obbligatori che facoltativi, sono resi, secondo le vigenti norme statutarie, dal Consiglio Scientifico, da "Comitati di Review" indipendenti e/o da "Referee" indipendenti;
- b) l'ambito che riguarda gli "interessi della comunità" e, conseguentemente, le "prospettive di impatto", per il quale i pareri, secondo le disposizioni contenute nell'articolo 21, comma 10, dello Statuto, sono resi dai Comitati Scientifici Nazionali;
- c) l'ambito che riguarda la "sostenibilità programmatica", per il quale i pareri sono resi dalla Direzione Scientifica e dal Collegio dei Direttori di Struttura;
- d) l'ambito che riguarda la "gestione amministrativa e del personale", le questioni "legali" e quelle "tecnico-giuridiche", per il quale i pareri, secondo le disposizioni contenute nell'articolo 14, comma 3, lettera b), dello Statuto, sono resi dalla Direzione Generale.

Con il Decreto Direttoriale del 16 dicembre 2021, numero 3138, il Direttore Generale del Ministero dell'Università e della Ricerca ha emanato l' *"Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per il Potenziamento di strutture di ricerca e creazione di "campioni nazionali" di R&S su alcune Key Enabling Technologies da finanziare nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 4 Componente 2 Investimento 1.4 "Potenziamento strutture di ricerca e creazione di "campioni nazionali di R&S" su alcune Key Enabling Technologies" finanziato dall'Unione europea – NextGenerationEU"*.

Nello specifico, l'investimento 1.4 della M4C2 *"Potenziamento strutture di ricerca e creazione di "campioni nazionali di R&S" su alcune Key Enabling Technologies"*, oggetto del predetto Avviso, mira al finanziamento della creazione di Centri di ricerca nazionale, selezionati con procedure competitive, che siano in grado di raggiungere, attraverso la collaborazione di Università, centri di ricerca e imprese, una soglia critica di capacità di ricerca e innovazione. In risposta al suddetto Avviso, l'INAF in qualità di Fondatore, con il ruolo di "Spoke", in collaborazione con altri Enti di Ricerca, tra i quali l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) nel ruolo di "soggetto proponente", ha presentato una proposta progettuale per la costituzione di un Centro Nazionale denominato *"Centro Nazionale di Ricerca HPC, Big data e Quantum Computing"*, a valere sull'area tematica *"Simulazioni, calcolo e analisi dei dati ad alte prestazioni"*, di cui all'articolo 1 del predetto Avviso.

Con il Decreto Direttoriale del 28 dicembre 2021, numero 3264, il Direttore Generale del Ministero dell'Università e della Ricerca ha emanato l' *"Avviso pubblico per la presentazione di proposte progettuali per "Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca" da finanziare nell'ambito del PNRR"*, in attuazione dell'Investimento 3.1 *"Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione"*, previsto nell'ambito della Missione 4 (*"Istruzione e ricerca"*) – Componente 2 (*"Dalla ricerca all'impresa"*) del PNRR. In risposta al citato Avviso, l'INAF ha presentato le seguenti proposte progettuali, nel ruolo di "soggetto proponente":

- 1) la proposta progettuale denominata *"Cherenkov Telescope Array Plus" ("CTA+")*, in collaborazione con l'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, l'Università degli Studi di Bari, il Politecnico di Bari, l'Università degli Studi di Siena e l'Università degli Studi di Palermo;
- 2) la proposta denominata *"Strengthening the Italian Leadership in ELT and SKA" ("STILES")*, in collaborazione con l'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, l'Università degli Studi di Catania, l'Università degli Studi di Milano, l'Università degli

Studi di Napoli “Federico II”, l’Università degli Studi di Palermo, “La Sapienza” Università di Roma e l’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”;

- 3) la proposta progettuale denominata “*EMM: Earth-Moon- Mars*” (“*EMM*”), in collaborazione con l’Agenzia Spaziale Italiana ed il Consiglio Nazionale delle Ricerche;
- 4) la proposta denominata “*NG-Croce: NextGeneration Croce del Nord*”, in collaborazione con il Politecnico di Milano,

e nel ruolo di “soggetto co-proponente”:

- 1) la proposta progettuale denominata “*Kilometer Cube Neutrino Telescope for Recovery and Resilience*” (“*KM3NeT4RR*”), con l’Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) in qualità di “soggetto proponente” ed in collaborazione con il Politecnico di Bari, l’Università degli Studi della Campania “Luigi Vanvitelli”, l’Università degli Studi di Catania, l’Università degli Studi di Genova, l’Università degli Studi di Napoli “Federico II”, l’Università degli Studi di Salerno e “La Sapienza” Università di Roma;
- 2) la proposta denominata “*Einstein Telescope Infrastructure Consortium*” (“*ETIC*”), con l’Istituto Nazionale di Fisica Nucleare in qualità di “soggetto proponente” ed in collaborazione con l’Agenzia Spaziale Italiana, l’Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, l’Università degli Studi di Cagliari, l’Università degli Studi di Genova, il Gran Sasso Science Institute, l’Università degli Studi di Padova, l’Università degli Studi di Perugia, l’Università degli Studi di Pisa, l’Università degli Studi di Napoli “Federico II”, “La Sapienza” Università di Roma e l’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”.

L’Agenzia Spaziale Italiana, in attuazione dell’awiso MUR n. 341 del 15 marzo 2022, articolo 1 comma 2, che cita “*La tematica 15. “Attività spaziali”, di cui alle Linee guida MUR approvate con Decreto Ministeriale n. 1141 del 7 ottobre 2021, sarà promossa e sostenuta attraverso successivo bando di finanziamento adottato dall’Agenzia Spaziale Italiana (ASI), a valere sulle ordinarie risorse nella disponibilità dell’Agenzia. Il bando adotta procedure, tempistiche di attuazione, requisiti delle proposte progettuali e criteri di valutazione analoghi a quelli del presente Avviso*”, ha indetto, in data 18 luglio 2022, il bando di finanziamento per le “Attività spaziali, per “Partenariati estesi alle università, ai centri di ricerca, alle aziende per il finanziamento di progetti di ricerca di base”.

In risposta al citato bando, l’INAF, in qualità di leader, co-leader e partecipante di Spoke, è parte della proposta progettuale denominata “Space Up It”, con il Politecnico di Torino in qualità di “soggetto proponente”.

Con il Decreto Direttoriale del 30 dicembre 2021, numero 3277, il Direttore Generale del Ministero dell’Università e della Ricerca ha emanato l’*“Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per la creazione e il rafforzamento di “ecosistemi dell’innovazione”, costruzione di “leader territoriali di R&S” – Ecosistemi dell’Innovazione – nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 4 Istruzione e ricerca – Componente 2 Dalla ricerca all’impresa – Investimento 1.5, finanziato dall’Unione Europea – NextGenerationEU.*

In risposta al citato Avviso, l’INAF ha presentato la seguente proposta progettuale denominata “*Innovation, digitalisation and sustainability for the diffused economy in Central Italy*” (“*VITALITY*”) con l’Università dell’Aquila in qualità di “soggetto proponente”.

Con Decreto direttoriale del Ministero della Università e della Ricerca del 17 giugno 2022, numero 1031, sono state approvate le graduatorie definitive relative all’*“Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per il Potenziamento di strutture di*

ricerca e creazione di “campioni nazionali” di R&S su alcune Key Enabling Technologies da finanziare nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 4 Componente 2 Investimento 1.4 “Potenziamento strutture di ricerca e creazione di “campioni nazionali di R&S” su alcune Key Enabling Technologies” finanziato dall’Unione europea – NextGenerationEU”, ed è stata ammessa a finanziamento la proposta progettuale denominata “Centro Nazionale di Ricerca HPC, Big Data e Quantum Computing” con finanziamento pari a € 10.471.259,00 destinato al “Programma di Ricerca” dell’Istituto.

Con Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 20 giugno 2022, numero 104, sono state approvate le graduatorie definitive relative all’*“Avviso pubblico per la presentazione di proposte progettuali per “Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca” da finanziare nell’ambito del PNRR”, in attuazione dell’Investimento 3.1 “Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione”, previsto nell’ambito della Missione 4 (“Istruzione e ricerca”) – Componente 2 (“Dalla ricerca all’impresa”)*, e sono state ammesse a finanziamento le proposte progettuali denominate:

- 1) “Kilometer Cube Neutrino Telescope” (“KM3NeT”) con finanziamento pari a € 67.186.973 destinato al predetto progetto di ricerca;
- 2) “Cherenkov Telescope Array Plus” (“CTA+”) con finanziamento pari a € 71.477.541 destinato al predetto progetto di ricerca.

Con Decreto direttoriale del Ministero della Università e della Ricerca del 23 giugno 2022, numero 1057, sono state approvate le graduatorie definitive relative all’*“Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per la creazione e il rafforzamento di “ecosistemi dell’innovazione”, costruzione di “leader territoriali di R&S” – Ecosistemi dell’Innovazione – nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 4 Istruzione e ricerca – Componente 2 Dalla ricerca all’impresa – Investimento 1.5, finanziato dall’Unione Europea – NextGenerationEU”, ed è stata ammessa a finanziamento la proposta progettuale denominata “VITALITY Ecosistema di Innovazione, Digitalizzazione e Sostenibilità per l’Economia Diffusa nell’Italia Centrale” con finanziamento pari a € 115.996.558,73 destinato al predetto progetto di ricerca.*

Con Decreto Direttoriale dell’11 ottobre 2022, numero 371, è stata approvata altresì la *“Graduatoria unica definitiva degli ulteriori Progetti ammessi e finanziabili a valere sui fondi di cui ai Decreti Direttoriali del 10 agosto 2022, numero 245, e del 30 agosto 2022, numero 326”* e sono state ammesse a finanziamento le proposte progettuali denominate:

- 1) “Strengthening the Italian Leadership in ELT and SKA” (“STILES”) con finanziamento pari a € 69.999.999,00;
- 2) “Einstein Telescope Infrastructure Consortium” (“ETIC”) con finanziamento pari a € 49.998.931,39;
- 3) “NG-Croce: NextGeneration Croce del Nord” (NG-CROCE) con finanziamento pari a € 18.952.289,40;
- 4) “EMM: Earth-Moon-Mars” (“EMM”) con finanziamento pari a € 29.999.818,93.

Con riferimento ai Progetti PNRR ammessi a finanziamento, è stata effettuata dall’Istituto un’analisi circa l’impatto che ne deriverà in termini gestionali/amministrativi, all’esito della quale è stato rilevato che:

- si prevede, complessivamente, l’attivazione di circa trecentosessanta procedure di gara, di vario importo, per l’acquisizione di beni e servizi e l’attivazione anche di alcune procedure per l’affidamento di lavori ed opere pubbliche, che dovranno

essere concluse, con la individuazione degli Operatori Economici e la stipula dei relativi contratti, entro il 31 dicembre 2023;

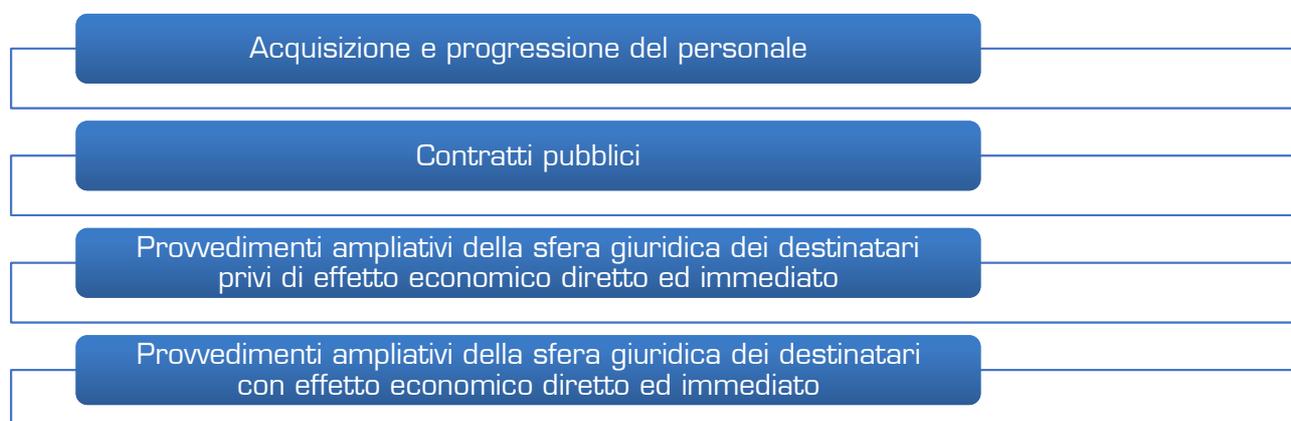
- si prevede il reclutamento complessivo di circa cento unità di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato;
- si prevede la gestione di un “budget” complessivo che supera i duecento milioni di euro.

Al fine di dotarsi di una adeguata struttura organizzativa in ordine alla gestione dei predetti Progetti, il Consiglio di Amministrazione dell’INAF, con la Delibera del 2 agosto 2022, numero 67, ha autorizzato la costituzione di un “*Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello*”, ai sensi dell’articolo 2, comma 12, del “Regolamento Generale di Organizzazione e Funzionamento dell’Istituto Nazionale di Astrofisica” per la gestione dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sui fondi destinati alla realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ed ha autorizzato, altresì, il Direttore Generale e il Direttore Scientifico, ciascuno nell’ambito delle rispettive competenze e, comunque, di intesa tra di loro, ad adottare tutti gli atti connessi e conseguenti alla approvazione della predetta Delibera, affidando agli stessi l’incarico di definire in una fase successiva, di comune accordo con il Collegio dei Direttori, i rapporti tra il “*Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello*” e le “*Strutture di Ricerca*”.

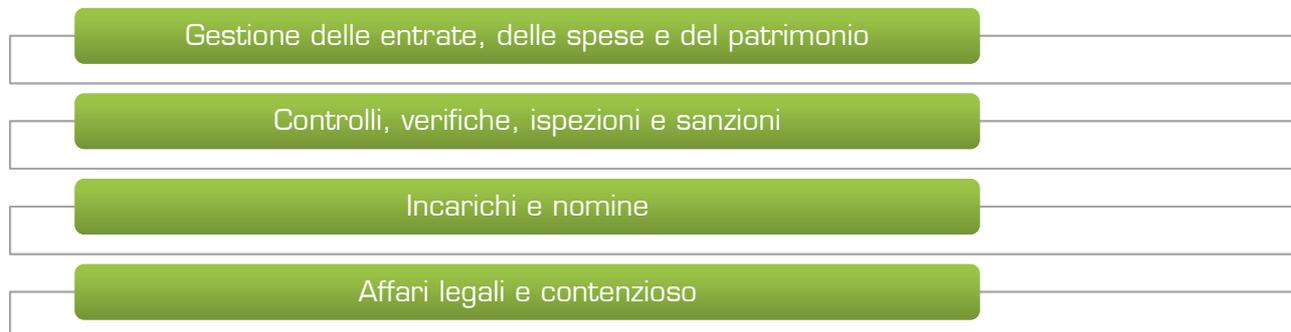
Dall’analisi del contesto interno, come effettuata dai Referenti TAC, si conferma, come principale fattore strutturale di esposizione al rischio di eventi corruttivi, la carenza di personale in organico, con conseguente difficoltà a procedere alla rotazione degli incarichi ed a mettere in atto efficaci sistemi di supervisione e di controllo delle attività nelle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione, quali le procedure di reclutamento e le procedure di acquisizione di beni e servizi, con particolare riferimento a quelle previste nell’ambito dei progetti PNRR sopra menzionati.

2.3.3.2 La mappatura dei processi dell’INAF

In sede di redazione del “Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell’Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2017 - 2019” era stata avviata una prima “mappatura” dei processi maggiormente esposti a “rischio di corruzione”, strumentale alla definizione di un elenco/catalogo dei rischi specifici all’interno delle aree obbligatorie



delle aree generali



e dell'area specifica, identificata sulla base della missione istituzionale dell'INAF



Con il PTPCT 2018-2020, la suddetta mappatura è stata ulteriormente approfondita, sebbene l'Ente, a causa della grave carenza in organigramma di figure apicali e di coordinamento, si sia avvalso della possibilità riconosciuta dalla Autorità Nazionale Anticorruzione alle Amministrazioni che versano in *"...condizioni di ridotte dimensioni organizzative o di assoluta mancanza di risorse tecniche adeguate allo svolgimento della autoanalisi organizzativa..."*, di procedere alla *"...mappatura generalizzata dei propri processi distribuendola al massimo in due annualità..."*. All'esito dei laboratori formativi organizzati dal RPCT e svoltisi nel corso del 2019, è stata portata a termine, anche grazie all'apporto della *Struttura di Supporto* al RPCT e della *Rete dei Referenti Trasparenza ed Anticorruzione* (Referenti TAC), ed in sinergia con il *"Tavolo tecnico permanente"*, costituito con Determina del Direttore Generale del 20 dicembre 2017 numero 328, l'attività di mappatura dei principali macro-processi e processi, secondo le indicazioni diramate dall'A.N.A.C. nell'Allegato 1 al PNA 2019 – 2021.

Il *"Regolamento di organizzazione e funzionamento"* approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 5 giugno 2020, numero 46, e successivamente modificato dal medesimo Organo con Delibera del 29 aprile 2021, numero 21, ed è entrato in vigore il 9 luglio 2021, provvede a definire i *"procedimenti"*, le *"procedure"* ed i *"processi"*. Ai sensi dell'articolo 13, comma 8, del Regolamento infatti:

- a) per *"procedimento amministrativo"* si intende, sotto il profilo strettamente formale, una *"...serie di atti (istanze, accertamenti, pareri, proposte, designazioni, deliberazioni preliminari, ecc.) e di operazioni (comunicazioni, notificazioni, pubblicazioni, ecc.), posti in essere da un unico o da diversi soggetti, che culminano in un provvedimento e che sono strutturalmente e funzionalmente collegati tra di loro dall'obiettivo perseguito..."*;
- b) per *"procedura"* si intende, invece, un *"...insieme di attività ripetitive, sequenziali e condivise che vengono poste in essere per raggiungere un determinato risultato..."*;
- c) per *"processo"* si intende, infine, un *"...insieme di risorse strumentali utilizzate e di comportamenti tenuti da persone, fisiche o giuridiche, finalizzati alla realizzazione di una determinata procedura..."*.

Il “Regolamento” prevede, inoltre, che la Direzione Generale, di intesa con la Direzione Scientifica, definisca, con apposito atto organizzativo, la mappatura dei “*procedimenti amministrativi*”, delle “*procedure*” e dei “*processi*” che delineano, nel loro complesso, le attività gestionali svolte dalla Amministrazione Centrale. Con il predetto atto organizzativo, devono, altresì, essere individuati i “*procedimenti amministrativi*”, le “*procedure*” e i “*processi*” di competenza della Direzione Generale e i “*procedimenti amministrativi*”, le “*procedure*” e i “*processi*” di competenza della Direzione Scientifica. La mappatura dei processi, che è stata ulteriormente implementata nel corso del 2021 e nel 2022, dovrà, pertanto, essere aggiornata ed ulteriormente implementata nel corso del 2023, anche a seguito degli assetti organizzativi e procedurali che saranno delineati in attuazione del vigente “*Regolamento di Organizzazione e Funzionamento*” e con riferimento alla gestione dei Progetti PNRR, nonché in attuazione delle nuove misure previste dal legislatore in materia di contratti pubblici e procedimenti amministrativi e del recepimento, nell’organizzazione interna, delle misure previste dalla vigente legislazione in materia di antiriciclaggio.

2.3.4 Valutazione del rischio

Nell’ambito della Fase 2, si ricorda che la valutazione del rischio si articola in 3 sottofasi:

- 1) **Identificazione dei rischi.** l’identificazione del rischio mira ad individuare gli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione ai processi, o alle fasi dei processi, dell’Istituto. Tale identificazione si traduce nell’indicazione degli “eventi rischiosi” che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi in relazione a ciascun processo e produrre conseguenze sull’Ente.
- 2) **Analisi dei rischi.** l’analisi dei rischi consiste nella *valutazione* della probabilità che il rischio si realizzi (probabilità) e degli impatti da questo prodotti al fine di determinare il rating generale di rischiosità o “*valore complessivo del rischio*”.

Tale analisi è essenziale al fine di:

- comprendere le cause del verificarsi di eventi corruttivi e, conseguentemente, individuare le migliori modalità per contrastarli;
 - definire quali siano gli eventi rischiosi più rilevanti e il livello di esposizione al rischio dei processi.
- 3) **Ponderazione dei rischi.** l’attività di ponderazione dei rischi costituisce l’ultima fase del processo di valutazione del rischio e consiste “*nel considerare il rischio alla luce dell’analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l’urgenza di trattamento*”, così come previsto nell’Allegato 1 del P.N.A. 2013.

Tanto premesso, la valutazione del rischio è stata condotta sulla base della metodologia elaborata in passato e sulla base di un’attività di semplificazione e adeguamento di quanto previsto dall’Allegato 5 al PNA 2013 (ormai superato per effetto di quanto previsto dall’Allegato 1 al PNA 2019 – 2021), basata su un **metodo propriamente qualitativo**, che si fonda sui seguenti **indicatori**:

| | | | | | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|---|--|--|---|--|
| Indicatore 1 DISCREZIONALITA' | Indicatore 2 INTERESSE ESTERNO | Indicatore 3 PRECEDENTI NEGATIVI IN PASSATO | Indicatore 4 SCARSA DEFINIZIONE / TRASPARENZA DELLE FASI DI ARTICOLAZIONE DEL PROCESSO | Indicatore 5 CONCENTRAZIONE DI POTERE DECISIONALE IN POCHI SOGGETTI | Indicatore 6 IMPATTI NEGATIVI (IMPATTO REPUTAZIONALE, IMMAGINE, ORGANIZZATIVO) | Indicatore 7 INADEGUATEZZA QUALITATIVA O QUANTITATIVA DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE |
|----------------------------------|-----------------------------------|---|--|--|---|--|

In base a siffatta metodologia, sono stati stimati, in relazione a ciascuna attività, i seguenti **livelli di rischio**:

- **Rischio lordo (alto, medio, basso)**
- **Rischio netto (alto medio basso)**

Ogni valutazione è stata accompagnata da una motivazione, redatta dai *key officer*, e condivisa con i Referenti TAC ed il RPCT.

Il **Rating Target**, ossia il livello di “rischio accettabile” avuto di mira, è stato individuato nel “rischio basso”.

La valutazione del rischio, come eseguita in esito ai laboratori formativi svolti nel corso dell’anno 2019, è stata riportata nelle schede di cui all’**Allegato 1 al PTPCT 2020-2022**.

Al fine dell’aggiornamento della valutazione del rischio, il RPCT ha richiesto, anche nel 2022, ai Referenti TAC di procedere, per ciascuna Struttura e/o Ufficio, al riesame ed alla eventuale revisione dei livelli di rischio stimati in relazione a ciascuna attività. Per il dettaglio dell’analisi svolta si rinvia alle schede di cui all’**Allegato 2 del presente Piano**.

2.3.5 Trattamento del rischio

Nell’ambito della Fase 3 si è proceduto alla disamina e validazione delle misure di prevenzione, *generalì e obbligatorie* nonché *specifiche ed ulteriori*, come già presenti nei precedenti PTPCT dell’Istituto, anche ridefinendone i termini e apportando le necessarie integrazioni in relazione alle indicazioni di prassi applicabili al settore della ricerca.

Secondo gli indirizzi dell’A.N.A.C., il trattamento del rischio è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi e tiene conto delle priorità emerse in occasione della precedente sottofase della ponderazione del rischio.

Nella Determinazione numero 12/15, come confermata dal P.N.A. 2019 – 2021, l’A.N.A.C. distingue tra “misure generali” che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull’organizzazione e sulla struttura dell’Ente, e “misure specifiche”, così denominate per il fatto di incidere su problemi specifici individuati in occasione della fase di valutazione del rischio.

Le misure generali sono quelle che, sin dal P.N.A. 2013, sono obbligatorie, in quanto previste direttamente dalla legge o dal P.N.A. medesimo. Le misure specifiche, pur non essendo previste dalla legge, sono comunque fortemente raccomandate proprio perché connesse a specifiche criticità di determinati processi dell’Amministrazione.

Nell’ambito dell’attività di revisione e validazione delle misure generali e specifiche programmate nelle precedenti versioni del PTPCT dell’Istituto, si è tenuto conto della congruità delle singole misure e, soprattutto, della loro sostenibilità nell’ambito delle strutture destinatarie.

Per ciascuna misura (generale o specifica) è stato indicato, nella presente Sottosezione e/o nei rispettivi allegati, quanto segue:

- il responsabile dell'attuazione della misura;
- lo stato di attuazione della misura (“in essere” / “termine di attuazione”);
- l'indicatore di monitoraggio;
- valori attesi.

Tanto premesso, si riportano, a seguire, le misure - generali e specifiche – dell'INAF, rinviando, per un'analisi di dettaglio, all'Allegato 2 al presente Piano.

2.3.5.1 Misure generali e obbligatorie

a) Trasparenza – Rinvio

Relativamente alla Trasparenza, quale misura di prevenzione obbligatoria, si rinvia alla specifica Parte in tema di “*Trasparenza*” della presente Sottosezione.

b) Formazione

In conformità a quanto previsto dalla Legge del 6 novembre 2012, numero 190, e dal PNA e i suoi relativi aggiornamenti, l'Ente deve assicurare adeguati percorsi di formazione:

- di livello generale, rivolti a tutti i dipendenti, concernenti l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche di etica e di legalità (approccio valoriale);
- di livello specifico, rivolti sia al RPCT che ai componenti della Struttura di Supporto allo stesso, ai Referenti Trasparenza ed Anticorruzione, ai Dirigenti, Responsabili e Funzionari addetti alle Aree a rischio, concernenti le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Ente ed anche in specifici ambiti settoriali.

Come specificato dall'A.N.A.C. nel P.N.A. 2022 “...*la formazione riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e deve coinvolgere tutti i soggetti che partecipano, a vario titolo, alla programmazione e attuazione delle misure, in primo luogo, il RPCT...*”.

Il percorso di formazione di livello specifico, che ha avuto inizio sin dal 2019, è stato rivolto con priorità al RPCT, alla “*Struttura di Supporto*” dello stesso ed ai *Referenti TAC*, ed ha avuto ad oggetto, in via trasversale, i temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza - secondo approcci teorici e pratici. Il predetto percorso di formazione è proseguito negli anni successivi, anche tramite incontri formativi ed operativi del RPCT con i *Referenti TAC*, con specifico riferimento alla trasparenza ed ai relativi adempimenti. Nel corso del 2022 sono, quindi, continuati i percorsi di formazione rivolti, in particolare, al RPCT - al fine di fornire allo stesso tutti gli elementi conoscitivi e le necessarie competenze relativamente ai metodi e agli strumenti di gestione del rischio corruttivo - nonché alla “*Struttura di Supporto*” ed ai *Referenti TAC*, nell'intento di fornire un supporto ed un approfondimento nella comprensione delle metodologie di implementazione della Sezione del PIAO dedicata alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza.

Progettazione e programmazione della misura

| Misura | Azioni | Responsabile dell'attuazione | Tempistica di attuazione | Indicatore di monitoraggio | Valori attesi |
|---|---|--|---|--|--|
| Formazione di livello generale | Formazione di livello generale per i dipendenti dell'Istituto, sui temi dell'etica e dell'integrità (anticorruzione e trasparenza, Codice di comportamento, Whistleblowing) | Direzione Generale Direttori di Struttura RPCT (proposta) | Da avviare entro luglio 2023 e da espletare entro dicembre 2023 | | Sensibilizzazione del personale sui temi trattati |
| Formazione di livello specifico RPCT e "Struttura di supporto" | Formazione di livello specifico, di taglio teorico, tecnico e pratico | | Espletata (gennaio 2023) | Avvio ed espletamento del percorso formativo Attestazione di partecipazione | Professionalizzazione e aggiornamento del RPCT |
| Formazione di livello specifico per Referenti TAC e personale selezionato dal RPCT in relazione alla rischiosità dell'Area di appartenenza | Formazione di livello specifico, di taglio teorico, tecnico e pratico | | Da avviare entro luglio 2023 e da espletare entro dicembre 2023 | Questionario di gradimento del corso Test di apprendimento | Professionalizzazione e aggiornamento del personale coinvolto Maggiore padronanza degli strumenti per l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione |

c) Codice di comportamento

Il "*Codice di comportamento dell'Istituto Nazionale di Astrofisica*" è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera dell'8 luglio 2015, numero 40, ed inviato all'Autorità Nazionale Anticorruzione in data 21 luglio 2015, per acquisirne il parere, come stabilito dalla Delibera dell'A.N.A.C. del 24 ottobre 2013, numero 75. Il Codice è stato poi approvato in via definitiva dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 4 novembre 2015, numero 18, ed immediatamente pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" (sottosezione di secondo livello "Atti generali") del sito web istituzionale dell'Istituto, unitamente alla relazione di accompagnamento.

Tale documento, rappresentando una delle principali misure di carattere obbligatorio, costituisce sicuramente un fondamentale strumento di regolamentazione contenente indicazioni precise in relazione agli obblighi di condotta per tutto il personale dell'Istituto, con l'estensione delle sue previsioni ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari degli organi di indirizzo, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'Amministrazione.

Con la Delibera del 19 febbraio 2020, numero 177, l' A.N.A.C. ha approvato le "*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*" ai fini dell'aggiornamento dei Codici di Comportamento già adottati da tutte le amministrazioni pubbliche.

L'A.N.A.C., negli *“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”* adottati dal Consiglio dell’Autorità in data 2 febbraio 2022, suggerisce alle Amministrazioni di aggiornare il proprio Codice di Comportamento alla luce delle predette *“Linee guida”*. In particolare, nelle *“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”* l’A.N.A.C. specifica che *“...nell’adozione del codice di comportamento l’analisi dei comportamenti attesi debba essere effettuata considerando il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, come individuato nel PTPCT...”*, al fine di correlare i doveri di comportamento dei dipendenti alle misure di prevenzione della corruzione previste nel predetto Piano.

Secondo quanto previsto dalle predette Linee Guida, la procedura di formazione del Codice dovrà essere articolata in due fasi:

1. nella prima fase il RPCT, con il supporto di UPD e OIV, dovrà provvedere a realizzare un approfondimento dei doveri specifici da rispettare, con il coinvolgimento dei Direttori di Struttura, dei Dirigenti e dei dipendenti, ed in stretta connessione con la definizione delle misure di prevenzione della corruzione o in occasione della verifica dell’effettiva attuazione e dell’efficacia delle stesse misure. In esito al predetto lavoro dovrà essere predisposta una prima bozza di codice di comportamento, che sarà sottoposta all’Organo di indirizzo, in ordine all’adozione di una prima deliberazione;
2. la seconda fase vedrà la partecipazione di tutti gli interessati, ovvero dipendenti e stakeholders, comprese le organizzazioni sindacali, che, in forma singola o associata, potranno esprimere proprie considerazioni e proposte di modificazione e integrazione del codice;

e la bozza definitiva, che raccoglierà le proposte e le osservazioni di tutti i portatori di interesse, dovrà essere presentata all’Organo di indirizzo per la successiva approvazione.

L’articolo 4 del Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79, recante *“Ulteriori misure urgenti per la realizzazione del PNRR”*, ha modificato l’articolo 54 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, prevedendo l’introduzione, nell’ambito del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di misure in materia di corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, nonché lo svolgimento per i predetti dipendenti *“...di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico...”* (comma 1, lettera b), ed ha previsto, altresì, al comma 2, l’aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici emanato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, entro il 31 dicembre 2022.

In data 1° dicembre 2022 il Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della Pubblica Amministrazione, ha approvato uno schema di Decreto del Presidente della Repubblica recante il Regolamento concernente le modifiche al predetto D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, ai sensi dell’articolo 54 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Lo schema di D.P.R., adottato in attuazione di quanto previsto dall’articolo 4, comma 2, del Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79, integra gli elementi costitutivi della *Milestone M1C1-58*, del *“Piano nazionale di ripresa e resilienza”*, di riforma della Pubblica Amministrazione, che deve essere conclusa entro il 30 giugno 2023. Le principali aree su

cui interviene il predetto schema di Decreto del Presidente della Repubblica, recante le modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, sono: il divieto di discriminazioni basate sulle condizioni personali; i criteri di misurazione della performance e la responsabilità dei Dirigenti per la crescita dei propri collaboratori; l'adozione di comportamenti rispettosi dell'ambiente e l'utilizzo dei social media da parte dei dipendenti pubblici.

Il Consiglio di Stato, con il parere del 19 gennaio 2023 n. 93, ha rilevato che il predetto schema di decreto prevede sia nuove regole di condotta, capaci di incidere sulle situazioni giuridico-soggettive dei dipendenti pubblici e che risultano prive di fondamento nella disciplina primaria, sia regole che, pur trovando astrattamente titolo in una norma primaria, sono tuttavia caratterizzate dall'indeterminatezza delle condotte sanzionabili; pertanto, il predetto Consiglio di Stato ha ritenuto di sospendere il parere ed ha richiesto approfondimenti in merito.

Ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, a seguito delle modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con D.P.R. n. 62/2013, l'INAF dovrà provvedere a modificare il proprio Codice di Comportamento, integrandone e specificandone le disposizioni.

La vigilanza sulla effettiva attuazione delle regole contenute nel Codice di Comportamento dovrà essere affidata ai Dirigenti ed ai Direttori delle Strutture di Ricerca, i quali dovranno segnalare tempestivamente i casi di violazione del codice, per i quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, ed all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), a cui spetta il compito di esaminare le predette segnalazioni e di attivare il procedimento in contraddittorio con il dipendente, secondo quanto previsto all'art. 55-bis del Decreto Legislativo numero 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Alla vigilanza sarà strumentale l'attività di monitoraggio che, come suggerito dalle Linee Guida dell'A.N.A.C., dovrà avere cadenza periodica, almeno annuale, e dovrà essere effettuata dal RPCT, in raccordo con l'UPD, con i Direttori delle Strutture di Ricerca e con i Dirigenti. I risultati del monitoraggio costituiranno elementi di valutazione per la predisposizione della Sottosezione di programmazione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" del PIAO e di futuri aggiornamenti del Codice.

Progettazione e programmazione della misura

| Misura | Azioni | Responsabile dell'attuazione | Tempistica di attuazione | Indicatore di monitoraggio | Valori attesi |
|--------------------------------|--|--|--------------------------|--|---|
| Codice di comportamento | Monitoraggio del Codice anche in ordine ad aggiornamenti e modifiche | Direttori Strutture di Ricerca Dirigenti UPD RPCT | In essere | Report sulle risultanze del monitoraggio | Maggiore efficienza nelle attività di controllo sul rispetto del Codice |
| | Flussi informativi verso il RPCT | Direttori Strutture di Ricerca Dirigenti UPD | Entro il 30 dicembre | Scheda di monitoraggio | |
| | Avvisi al personale | UPD | Ad evento | Avviso sul sito | |

d) Inconferibilità e Incompatibilità ex D.lgs. numero 39/2013

Il D.lgs. numero 39/13, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato:

- le particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- le situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- le ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

Progettazione e programmazione della misura

| Misura | Azioni | Responsabile dell'attuazione | Tempistica di attuazione | Indicatore di monitoraggio | Valori attesi |
|---|--|---|--------------------------|---|---|
| Inconferibilità e Incompatibilità (D.Lgs. 39/2013) | Inserimento delle cause di inconferibilità e incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l'attribuzione degli stessi | Responsabili dei procedimenti/ Referenti TAC/Servizio Affari Legali | In essere | Adeguamento degli atti di conferimento degli incarichi / interpelli | Facilitazione ed efficacia dei controlli Puntualità nella richiesta, raccolta e monitoraggio delle dichiarazioni |
| | Aggiornamento degli schemi standard di dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, che i soggetti devono rendere all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto | | | | Aggiornamento dello schema di dichiarazione |

e) Rotazione del personale

La rotazione del personale, altra importante misura di prevenzione della corruzione, prevede un'alternanza del personale addetto alle aree a rischio elevato di corruzione onde evitare la nascita di relazioni che possano generare privilegi o disagi oltre i limiti consentiti dalla specifica attività istituzionale dell'Ente. Con riferimento alla predetta misura occorre necessariamente tener conto della dimensione organizzativa dell'Istituto, evidenziando – così come indicato nel P.N.A. 2016 e nel P.N.A. 2019 – che la misura della rotazione “...*deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti*”. Come specificato dall'A.N.A.C. nel P.N.A. 2019, il “...*ricorso a tale rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano*”.

organizzativo...”, pertanto, la rotazione del personale deve essere considerata “...prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale...”.

Inoltre, in considerazione del fatto che l’attuazione di detta misura deve necessariamente tenere conto degli impedimenti connessi alle caratteristiche organizzative, della struttura dimensionale, delle attività specifiche e scientifiche dell’Istituto, si deve ribadire, anche in questa sede, come già nel “Piano Integrato 2017-2019” (paragrafo 6.2), che la rotazione del personale dirigenziale (due sole unità) o con funzioni di responsabilità operante nelle aree di rischio obbligatorie, è difficilmente realizzabile in presenza di:

- “vincoli oggettivi” (P.N.A. 2016, paragrafo 7.2.2) connessi con l’assetto organizzativo dell’INAF;
- criticità che caratterizzano la consistenza numerica del personale addetto alla gestione amministrativa dell’Istituto;
- vincoli soggettivi correlati agli incarichi di responsabilità attribuiti e alla distribuzione territoriale delle sedi dell’Istituto.

Al riguardo, si fa presente che con Determina del 18 dicembre 2018 numero 338, il Direttore Generale, anche alla luce delle nuove misure organizzative adottate successivamente alla Determina Direttoriale del 25 ottobre 2016 numero 448, ha nominato la Dirigente dell’Ufficio II – “*Gestione Bilancio, Contratti e Appalti*” della Amministrazione Centrale quale nuovo “Vicario”, a decorrere dal 1° gennaio 2019, in applicazione del criterio di rotazione degli incarichi tra le due dirigenti in servizio di ruolo presso l’Istituto. A decorrere dal 10 gennaio 2020, la Dirigente dell’Ufficio II è stata collocata in posizione di comando presso il Ministero della Salute e, dalla predetta data del 10 gennaio 2020, il Direttore Generale ha ricoperto anche l’incarico di Dirigente *ad interim* dell’Ufficio II fino al 21 novembre 2022, data in cui la Dirigente è rientrata in servizio, a seguito della cessazione della sua posizione di comando. Con Determina del 24 novembre 2022, numero 111, ai sensi dell’articolo 13 del “*Regolamento di Organizzazione e Funzionamento*” dell’INAF e nel rispetto di poteri, compiti e funzioni che la Determina Direttoriale del 7 novembre 2017, numero 271, come modificata ed integrata dalla Determina Direttoriale del 6 febbraio 2018, numero 29, attribuisce al personale con qualifica dirigenziale, il Direttore Generale, nelle more che venga definito un nuovo assetto organizzativo dell’ Amministrazione Centrale dell’INAF, ha conferito alla predetta Dirigente l’incarico di Direzione dell’Ufficio II “*Gestione Bilancio, Contratti e Appalti*” limitatamente al Settore I “*Bilancio*” e al Settore II “*Servizi di Ragioneria*”.

Con riferimento agli incarichi di Direzione di Struttura di Ricerca, si fa presente che il vigente Statuto dell’INAF, all’articolo 18, comma 10, prevede che l’incarico di Direttore di Struttura abbia la durata di tre anni e possa essere confermato una sola volta.

Si rileva il prevedibile impatto che una eventuale utilizzazione sistematica della misura della rotazione avrebbe sull’assetto organizzativo dell’Istituto, con pesanti ricadute negative in termini di efficacia e funzionamento, tenuto conto della necessità di soddisfare le irrinunciabili esigenze di buon andamento e continuità dell’azione amministrativa per tutte le attività di riferimento; condizioni, queste, che possono essere mantenute solo mediante le prestazioni lavorative di personale con le competenze professionali necessarie. Al riguardo, si deve tener conto anche dell’impatto che hanno avuto sull’organizzazione interna degli Uffici/Servizi/Strutture di Ricerca le cessazioni di personale che sono intervenute nel corso

dell'anno 2022, dovute sia al collocamento a riposo del predetto personale, che a procedure di mobilità dei dipendenti dell'INAF verso altre pubbliche amministrazioni, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 30 del Decreto Legislativo numero 165/2001, come modificato prima dall'articolo 3, comma 7, lettere a) e b), del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 e dall'articolo 12, comma 1, lettera a), del Decreto Legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215, e, da ultimo, dall'art. 6, comma 1, lettera a), del Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79.

Come indicato dall'A.N.A.C. nel P.N.A. 2019 ed, in particolare, nell'Allegato 2 al predetto P.N.A. 2019, ove "*...non sia possibile utilizzare la rotazione "ordinaria" come misura di prevenzione della corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi. A titolo esemplificativo si ricordano: la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività; l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni"...*".

In ogni caso, l'A.N.A.C., negli atti e provvedimenti sopra citati, chiarisce che 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 specifiche attività, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico, e che deve essere calibrata in relazione alle caratteristiche peculiari di ogni struttura (dimensione e relativa dotazione organica, qualità del personale addetto, modalità di funzionamento degli uffici, distribuzione del lavoro e delle mansioni).

Tenuto conto dell'impatto che la rotazione "*ordinaria*" avrebbe sull'intera struttura organizzativa dell'Istituto, si ritiene di dover programmare la stessa secondo un criterio di gradualità, per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria. A tal fine dovranno essere considerati, innanzitutto, gli Uffici/Settori/Servizi più esposti al rischio di corruzione, per poi considerare gli Uffici/Settori/Servizi con un livello di esposizione al rischio più basso.

Ai fini dell'attuazione della misura di prevenzione generale in parola, tenuto conto che è ancora in corso la ridefinizione degli assetti organizzativi dell'INAF, in attuazione del "*Regolamento di Organizzazione e Funzionamento*" che è entrato in vigore in data 9 luglio 2021, e che, in data 1 dicembre 2022, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, con Delibera numero 110, l'aggiornamento del piano di fabbisogno di personale e della relativa programmazione di reclutamento, anche in funzione dello svolgimento dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione del "*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*", si prevede, nel 2023, anche mediante l'istituzione di un apposito Tavolo Tecnico, di avviare le attività di analisi e di verifica della possibilità di recepire le indicazioni dell'A.N.A.C. in materia di rotazione ordinaria del personale, contenute nella Determinazione numero 12/2015, nella Delibera numero 831/2016 e, da ultimo, nell'Allegato 2 del P.N.A. 2019 approvato con Delibera dell'Autorità del 13 novembre 2019 numero 1064, nel rispetto del criterio di gradualità, al fine di definire i criteri, le tempistiche e le modalità per l'attuazione della misura, anche in termini pluriennali, stabilendo, in particolare, gli Uffici/Servizi/Settori da sottoporre prioritariamente a rotazione e la relativa periodicità.

f) Rotazione straordinaria

Con Delibera del 26 marzo 2019 numero 215, recante *“Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’articolo 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001”*, l’A.N.AC. è intervenuta, con indicazioni confermate dal P.N.A. 2019, in tema di rotazione straordinaria del personale.

Nella Delibera sopra richiamata, sono chiariti i termini delle due principali forme di rotazione straordinaria, ossia:

- i. la rotazione straordinaria di cui all’articolo articolo 3, comma 1, della Legge numero 97/2001 (c.d. trasferimento obbligatorio);
- ii. la rotazione straordinaria propria di cui all’articolo 16, comma 1, lettera l-quater, del D.lgs. numero 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;

che si vanno di seguito ad illustrare.

i. Il trasferimento obbligatorio ex articolo 3, comma 1, della Legge 27 marzo 2001, numero 97

L’articolo 3, comma 1, della Legge 27 marzo 2001, numero 97, recante *“Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”*, stabilisce che *“quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall’articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l’amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza.”*

Più in dettaglio:

- la norma ha introdotto per tutti i dipendenti - a tempo determinato e indeterminato (non solo i dirigenti) - l’istituto del trasferimento ad ufficio diverso da quello in cui prestava servizio per il dipendente rinviato a giudizio per i delitti richiamati (si tratta di una serie di reati molto più ristretta rispetto all’intera gamma di reati previsti dal Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice Penale, come richiamati sopra);
- il trasferimento è obbligatorio salva la scelta, lasciata all’amministrazione, *“in relazione alla propria organizzazione”*, tra il *“trasferimento di sede”* e *“l’attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell’ufficio in considerazione del discredito che l’amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza”* (articolo 3, comma 1, Legge numero 97/2001);
- *“qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell’ordinamento dell’amministrazione di appartenenza”* (articolo 3, comma 2, Legge numero 97/2001);
- in caso di sentenza di proscioglimento o di assoluzione, ancorché non definitiva, *“e in ogni caso, decorsi cinque anni”* dalla sua adozione (articolo 3, comma 3, Legge numero 97/2001), il trasferimento perde efficacia. Ma l’amministrazione, *“in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all’ufficio originariamente*

coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo, può non dare corso al rientro" (articolo 3, comma 4, Legge numero 97/2001);

- in **caso di condanna**, per gli stessi reati di cui all'articolo 3, comma 1, anche non definitiva, i dipendenti "sono sospesi dal servizio" (articolo 4). La norma chiarisce poi che la sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato (articolo 4);
- in caso di **condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni** per gli stessi delitti, è disposta l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (articolo 5);
- nel caso di **condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni** si applica il disposto dell'articolo 32-*quinqüies* del Codice Penale.

In base a quanto precede, e coerentemente a quanto previsto dalla Delibera A.N.A.C. sopra menzionata, con riferimento alle **conseguenze del procedimento penale sul sottostante rapporto di lavoro del dipendente di INAF**, in relazione in relazione ai delitti previsti dagli articoli 314, comma 1, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del Codice Penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, è stabilito che:

- in **caso di rinvio a giudizio**, per i reati previsti dal citato articolo 3, l'INAF, con decisione del Consiglio di Amministrazione, trasferisce il dipendente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza; tuttavia, in caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi), il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento;
- in **caso di condanna non definitiva**, il dipendente, con decisione del Consiglio di Amministrazione, è sospeso dal servizio (ai sensi del citato articolo 4 della Legge numero 97/2001);
- in **caso di sentenza penale irrevocabile di condanna**, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere disposta a seguito di procedimento disciplinare (ai sensi del citato articolo 5 della Legge numero 97/2001).

Si precisa che, secondo la Delibera richiamata, come confermata dal P.N.A. 2019, il trasferimento d'ufficio conseguente a rinvio a giudizio e la sospensione dal servizio in caso di condanna non definitiva, **non hanno natura sanzionatoria**, ma sono misure amministrative, sia pure obbligatorie, a protezione dell'immagine di imparzialità dell'INAF, diversamente dalla disposta **estinzione del rapporto di lavoro**, la quale ha carattere di pena accessoria.

Si precisa altresì che l'elencazione dei reati per i quali è prevista tale prima forma di rotazione ha carattere tassativo. A prescindere dai flussi informativi tra l'Autorità giudiziaria e l'INAF è fatto obbligo, a tutti i dipendenti dell'INAF, di comunicare l'**avvio di qualunque procedimento penale nei loro confronti**, sin dal primo atto del procedimento penale di cui possa essere a conoscenza l'interessato.

La misura del trasferimento obbligatorio si applica nei confronti di tutto il personale dipendente dell'INAF e, comunque, a tutti coloro che collaborano con l'Ente in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori, stagisti, tirocinanti, assegnisti di ricerca, laureandi, studenti, etc.).

ii. La rotazione straordinaria ex articolo 16, comma 1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001

La rotazione straordinaria - in senso stretto - di cui all'articolo 16, comma 1, lettera l-quater, del D.lgs. numero 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, consiste in un provvedimento della Pubblica Amministrazione cui afferisce il dipendente, **adeguatamente motivato**, con il quale - a fronte della **mera iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato di cui all'articolo 335, c.p.p.** in relazione ai delitti di cui all'articolo 7 della Legge numero 69/2015 - viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e con il quale, conseguentemente, viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di adozione di misure di tipo cautelare.

Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile davanti al giudice amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente, a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto.

In ragione di quanto precede, l'INAF - ferma restando la piena applicazione della misura del trasferimento obbligatorio di cui al D.lgs. numero 97/2001 - valuterà, acquisita la notizia della avvenuta iscrizione del dipendente nel registro di cui all'articolo 335 c.p.p., se procedere o meno all'adozione del provvedimento motivato onde stabilire se applicare ed in che termini la rotazione di cui al D.lgs. numero 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni (*i.e.* rotazione straordinaria in senso stretto).

Progettazione e programmazione della misura

| Misura | Azioni | Responsabile dell'attuazione | Tempistica di attuazione | Indicatore di monitoraggio | Valori attesi |
|--|---|--|---|--------------------------------|--|
| Rotazione ordinaria del personale | Analisi e verifica della possibilità di recepire ed in quali termini le indicazioni dell'A.N.AC. in materia di rotazione ordinaria del personale, di cui alla Determinazione n. 12/2015, alla Delibera n.831/2016 ed all'Allegato 2 del PNA 2019, anche in ordine all'attuazione del nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento entrato in vigore il 9 luglio 2021 e del programmato reclutamento di personale, anche per lo svolgimento dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione del PNRR | RPCT e Struttura di Supporto (impulso) /Referenti TAC /Dirigenti/Direttori di Struttura/ Responsabili Amministrativi | Avvio delle attività entro il 30 ottobre 2023 | Report all'Organo di indirizzo | Verifica della operatività della rotazione ordinaria del personale |

g) Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse

Come chiarito dall'A.N.A.C. nel P.N.A. 2022 “..si configura una situazione di conflitto di interessi laddove la cura dell'interesse pubblico, cui è preposto il funzionario, potrebbe essere deviata, pregiudicando l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale dell'amministrazione, per favorire il soddisfacimento di interessi personali del medesimo funzionario o di terzi con cui sia in relazione...Si tratta, dunque, di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. Il conflitto di interessi è, infatti, definito dalla categoria della potenzialità e la disciplina in materia opera indipendentemente dal concretizzarsi di un vantaggio...”.

Si evidenzia che le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia, attribuendo rilievo a posizioni che, potenzialmente, possono minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, il comportamento imparziale del dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale ed, in generale, della propria attività.

L'articolo 1, comma 41, della Legge numero 190/2012 ha introdotto l'articolo 6-bis nella Legge n. 241/1990, il quale ha imposto una particolare attenzione da parte dei responsabili del procedimento sulle situazioni di conflitto di interesse.

La predetta norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale e i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un *dovere di segnalazione* a carico dei medesimi soggetti.

La disposizione di cui all'articolo 6-bis della Legge n. 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni deve essere letta in maniera coordinata con gli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento, ai quali si rinvia per quanto concerne termini e modalità di applicazione dell'istituto.

Sul versante dei contratti pubblici, inoltre, occorre ricordare che ai sensi dell'**articolo 42, del D.Lgs. numero 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni**:

- le stazioni appaltanti prevedono misure adeguate a contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici;
- si ha conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione;
- costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del D.P.R. numero 62/2013;
- il personale che versa in situazione di conflitto di interesse è tenuto a darne comunicazione alla stazione appaltante, ad astenersi dal partecipare alla procedura

di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni e alla fase di esecuzione del contratto;

- fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente;
- la stazione appaltante vigila su quanto sopra.

Nel P.N.A. 2022 l'A.N.A.C. specifica che la disciplina di cui all'articolo 42 del Codice dei contratti pubblici si applica a tutto il personale dipendente della stazione appaltante, a prescindere dalla tipologia di contratto (ossia contratto a tempo determinato o contratto a tempo indeterminato), ed a tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o, comunque, rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna, ivi compresi i prestatori di servizi coinvolti nell'affidamento (ad esempio progettisti esterni, commissari di gara, collaudatori) ed i professionisti coinvolti, per conto della stazione appaltante, negli affidamenti finanziati con fondi provenienti dal PNRR. Pertanto, in ordine all'attuazione della predetta disciplina, è opportuno verificare se, oltre al RUP, partecipino anche altri soggetti alla predisposizione, condivisione o approvazione della documentazione complessiva di gara (determina, bando, verbali, aggiudicazione) che potrebbero trovarsi in situazioni di conflitto di interessi rispetto alla specifica procedura di gara. L'A.N.A.C. specifica, inoltre, che, nella fase esecutiva dei contratti pubblici, in ragione della rilevanza degli interessi coinvolti, devono essere considerate anche eventuali situazioni di conflitto di interessi dei soggetti che intervengono in tale fase, anche con riferimento ai subappaltatori e che, in ogni caso, ai fini di individuare i soggetti aventi l'obbligo di comunicazione alla stazione appaltante e l'obbligo di astensione dal partecipare alla procedura di gara, deve ricorrersi ad un *"...approccio dinamico – funzionale che tenga conto della funzione in concreto svolta dal soggetto coinvolto..."*.

In relazione a quanto sopra, l'Istituto richiama l'attenzione di tutto il personale in occasione delle sessioni di formazione (di livello generale e specifico) in materia di prevenzione della corruzione, e sollecita l'acquisizione delle dichiarazioni specificatamente contemplate dal Codice di comportamento.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 77, del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, numero 50, e successive modifiche ed integrazioni la Stazione Appaltante verifica che i Commissari di gara:

- non devono aver svolto né possono svolgere alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta;
- nel biennio antecedente all'indizione della procedura di aggiudicazione, non hanno ricoperto cariche di pubblico amministratore;
- non siano nominati commissari giudicatori relativamente ai contratti affidati dalle Amministrazioni presso le quali hanno esercitato le proprie funzioni d'istituto.

L'amministrazione vigila affinché si applichino ai commissari ed ai segretari delle commissioni l'articolo 35-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni e l'articolo 51 del codice di procedura civile, nonché l'articolo 42 del Codice degli Appalti.

Sono altresì esclusi da successivi incarichi di commissario coloro che, in qualità di membri delle commissioni giudicatrici, abbiano concorso, con dolo o colpa grave, accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi.

L'Istituto recepisce e fa proprie le indicazioni fornite dall'A.N.AC. in relazione alla gestione del conflitto di interessi a valere sulle procedure di gara, rese con le Linee Guida in tema di *"Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici"* approvate dal Consiglio dell'Autorità con Delibera del 5 giugno 2019 numero 494.

Con particolare riferimento ai contratti pubblici finanziati a valere sui fondi provenienti dal PNRR, si evidenzia che nelle *"Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione delle Misure PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori"*, allegate alla Nota Circolare dell'11 agosto 2022, numero 30, del Servizio Centrale per il PNRR del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, tra le numerose indicazioni fornite, è stata prevista anche quella relativa all'obbligo per gli operatori economici, che partecipano alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici, di comunicare i dati del titolare effettivo, ma anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione del medesimo titolare effettivo circa l'assenza di conflitto di interessi.

In particolare, nella predetta Nota Circolare dell'11 agosto 2022, numero 30, si specificano, tra gli obblighi che il Soggetto Attuatore assume nella fase di attuazione del progetto di propria responsabilità, anche il controllo del rispetto della *"...adozione di misure di prevenzione e contrasto di irregolarità gravi quali frode, conflitto di interessi, doppio finanziamento nonché verifiche dei dati previsti dalla normativa antiriciclaggio ("titolarità effettive")..."*.

In un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, l'A.N.A.C., nel P.N.A. 2022, per quanto concerne i contratti pubblici finanziati a valere sui fondi provenienti dal PNRR, ritiene opportuno che i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, forniscano un aggiornamento della propria dichiarazione relativa al conflitto di interessi, con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento e che provvedano ad integrare tale dichiarazione qualora emergessero successivamente ipotesi di conflitto di interessi, non dichiarate, nel corso delle varie fasi dell'affidamento.

Progettazione e programmazione della misura

| Misura | Azioni | Responsabile dell'attuazione | Tempistica di attuazione | Indicatore di monitoraggio | Valori attesi |
|--|---|-------------------------------|--|-------------------------------------|---|
| Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse | Dichiarazione di astensione in caso di conflitto di interessi | Responsabili dei procedimenti | Al momento della presa di incarico e successivamente, in caso di ipotesi di conflitto di interessi che non fossero state dichiarate all'atto della presa di incarico e che dovessero emergere in seguito | Dichiarazione resa dall'interessato | Sensibilizzazione del personale sul "conflitto di interessi" Rafforzamento dei controlli |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| | | | | | |
| | Dichiarazione di astensione in caso di conflitto di interessi, ai sensi dell'art. 42 del Codice dei contratti pubblici, di tutto il personale dipendente a tempo determinato o a tempo indeterminato, dei prestatori di servizi e dei professionisti coinvolti negli affidamenti finanziati su Fondi PNRR | Responsabili dei procedimenti (RUP) e personale di supporto | Al momento della presa di incarico e successivamente, in caso di ipotesi di conflitto di interessi che non fossero state dichiarate all'atto della presa di incarico e che dovessero emergere in seguito | Dichiarazione resa dall'interessato | |
| | Verifiche e valutazioni delle dichiarazioni di astensione in caso di conflitto di interessi rese ai sensi dell'art. 42 del Codice dei contratti pubblici | Dirigenti/Responsabili degli Uffici/ Servizi/Direttori di Struttura | A campione, con cadenza periodica ovvero mirato | Risultanze degli audit campionari del RPCT | |
| | Controlli sulle dichiarazioni | Responsabili dei procedimenti | A campione, con cadenza periodica ovvero mirato | Risultanze degli audit campionari del RPCT | |
| | Dichiarazione di assenza di conflitto di interessi | Commissari di gara | In occasione di ogni affidamento | Risultanze degli audit campionari del RPCT | |

h) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage/Revolving doors)

Ai sensi dell'articolo 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dalla Legge numero 190/2012, *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*.

In merito alla predetta disposizione occorre precisare che:

- *"L'articolo 53, co. 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'articolo 1, co. 42 e 43, della legge n. 190 del 2012, non si applica nei confronti dei dipendenti assunti prima dell'entrata in vigore della citata legge, ferma restando l'opportunità che il dipendente si astenga dal rappresentare gli interessi del nuovo datore di lavoro presso l'ufficio dell'amministrazione di provenienza"* (cfr. F.A.Q. A.N.AC. Anticorruzione, n. 2.6);
- *"Le prescrizioni ed i divieti contenuti nell'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, che fissa la regola del c.d. pantouflage, trovano applicazione non solo ai dipendenti che esercitano i poteri autoritativi e negoziali per conto della PA, ma anche ai dipendenti che - pur non esercitando concretamente ed effettivamente tali poteri - sono tuttavia competenti ad elaborare atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente"* (cfr. Orientamento A.N.AC. n. 24/2015).

In merito al *pantouflage* o *revolving doors*, l'A.N.A.C., nel P.N.A. 2022, ha evidenziato che *"...la scarna formulazione della norma ha dato luogo a diversi dubbi interpretativi riguardanti, in particolare:*

- *la delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione*
- *la perimetrazione del concetto di "esercizio di poteri autoritativi e negoziali" da parte del dipendente*
- *la corretta individuazione dei soggetti privati destinatari di tali poteri*
- *la corretta portata delle conseguenze che derivano dalla violazione del divieto..."*,

pertanto, nel predetto P.N.A. 2022, l'A.N.A.C., oltre a chiarire l'ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione del predetto articolo 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, ha inteso anche suggerire alle amministrazioni alcune misure di prevenzione ed alcuni strumenti di accertamento di violazioni del divieto di *pantouflage*. Al riguardo, l'A.N.A.C. specifica che *"...in coerenza con la finalità dell'istituto in argomento quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013. Sono, infatti, assimilati ai dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39/2013 espressamente indicati all'art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni..."* e che *"...con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di pantouflage gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano*

applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali..." (cfr. articolo 1, comma 7-ter, del Decreto Legge n. 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 113/2021).

Atteso che, nel citato P.N.A. 2022, l'A.N.A.C. "...rimette ad apposite Linee Guida - in fase di elaborazione - la determinazione dei criteri per l'individuazione, ai fini del divieto di *pantouflage*, degli atti e comportamenti adottati nell'ambito di procedimenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali..." e "...la determinazione dei criteri per l'individuazione, ai fini del divieto di *pantouflage*, dei soggetti nei cui confronti siano stati adottati degli atti e comportamenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali...", nel medesimo P.N.A. 2022 l'Autorità specifica che:

- i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione esclusi dall'ambito di applicazione del *pantouflage* sono:
 - ✓ le Società in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico;
 - ✓ Enti privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente e che non presentino profili di continuità con enti già esistenti;
- l'attività lavorativa o professionale oggetto del divieto di *pantouflage* deve essere estesa a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con soggetti privati e, quindi, sia a rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato, sia ad incarichi o consulenze a favore dei predetti soggetti privati;
- sono esclusi dal *pantouflage* gli incarichi di natura occasionale ovvero privi del carattere della stabilità;
- il Consiglio di Stato, Sezione V, con la pronuncia del 29 ottobre 2019, n. 7411, e, successivamente, la Corte di Cassazione Civile a Sezioni Unite, con l'Ordinanza del 25 novembre 2021 n. 36593, hanno stabilito la competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alla vigilanza ed all'accertamento delle fattispecie di "*incompatibilità successiva*" di cui all'articolo 53, comma 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, in base al combinato disposto degli artt. 16 e 21 del D.lgs. n. 39/2013 e successive modificazioni ed integrazioni, e la conseguente competenza sotto il profilo sanzionatorio.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui all'articolo 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, l'Istituto, sul versante degli affidamenti, ha previsto che nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, anche mediante procedura negoziata, sia inserita apposita clausola che prevede la non ammissibilità alla partecipazione alla gara di concorrenti che si trovino nelle condizioni di cui all'articolo 53, comma 16-ter, del D.lgs. numero 165/2001. La predetta clausola specifica 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'INAF eventuali compensi illegittimamente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

Sul versante degli incarichi, sin dalla precedente programmazione in materia di prevenzione della corruzione, è stato, altresì, previsto che:

- all'atto dell'assunzione del personale, nel relativo contratto individuale di lavoro, deve essere inserita la clausola *pantouflage/revolving doors*, atteso che l'inserimento della clausola in questione nei contratti di assunzione per tutto il personale, a prescindere dalla qualifica e dalle mansioni assegnate, dipende dalla imprevedibilità

a priori della progressione di carriera e/o della mobilità interna durante la vita lavorativa;

- nei contratti con i quali sia affidato a soggetti, anche esterni all'INAF, uno degli incarichi previsti dal D.lgs. numero 39/2013 ovvero nel caso di conferimenti di incarichi ad altri soggetti esterni con i quali l'Istituto stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo deve essere inserita analoga clausola.

Si prevede, altresì, che:

- tutti i dipendenti che cessano di prestare servizio per l'Istituto, all'atto della cessazione dal servizio, dovranno sottoscrivere una apposita dichiarazione di exit, con la quale si impegnano al rispetto del divieto di *pantouflage*, ai sensi dell'articolo 53, comma 16-ter, del D.lgs. numero 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- tutti i soggetti che cessano il loro impiego presso l'Istituto dovranno dichiarare di avere piena contezza di quanto previsto dall'articolo 53, comma 16-ter, del D.lgs. numero 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sottoscrivendo una apposita dichiarazione di exit;
- i Responsabili dell'attuazione della misura, come sottoindicati, effettuano i relativi controlli sulle predette dichiarazioni, a campione o, in caso di ragionevole dubbio, mirati, ed informano tempestivamente il RPCT di ogni violazione riscontrata.

Progettazione e programmazione della misura

| Misura | Azioni | Responsabile dell'attuazione | Tempistica di attuazione | Indicatore di monitoraggio | Valori attesi |
|--|--|--|--|---|-----------------------------|
| Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage /Revolving doors) | Adeguamento atti di affidamento | RUP | In essere | Risultanze dell'audit campionario del RPCT sull'aggiornamento degli atti standard | Rafforzamento dei controlli |
| | Adeguamento atti di conferimento di incarico e contratto di lavoro | RUP/Responsabili dei procedimenti/ Struttura Tecnica di Supporto per i Concorsi | Puntuale | | |
| | Flussi informativi verso il RPCT | RUP/Responsabili dei procedimenti/ Struttura Tecnica di Supporto per i Concorsi | Ad evento, tempestivo | Flussi informativi verso il RPCT relativo alle irregolarità riscontrate | |
| | Dichiarazione in occasione della chiusura del rapporto di lavoro (dichiarazione di exit) | Dirigenti/ Responsabili Amministrativi/ Responsabili dei procedimenti | Ad evento, tempestivo | Dichiarazione archiviata | |
| | Controlli sulle dichiarazioni di exit | Dirigenti/Direttori di Struttura/Responsabili Amministrativi/Responsabili dei procedimenti | A campione, con cadenza periodica, ovvero mirati | Controlli effettuati | |

- i) Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.

Ai sensi dell'articolo 35 bis, del D.lgs. numero 165/2001, come introdotto dalla Legge numero 190/2012, "...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:

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

La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari...”.

In attuazione di quanto previsto dalla disposizione sopra richiamata, i componenti di commissioni ed i relativi segretari rendono apposita dichiarazione, ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. numero 445/2000 e successive modifiche ed integrazioni, nella quale attestano l'inesistenza di condanna per reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro Secondo del Codice Penale, oltre all'insussistenza di situazioni di conflitto d'interessi o di cause di astensione. Le dichiarazioni sono oggetto di controllo, a campione o, in caso di ragionevole dubbio, mirato ad opera da parte dei Responsabili dei procedimenti di selezione a pubblici impieghi, di affidamento di lavori, servizi e forniture ovvero di concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici, in quanto responsabili dell'attuazione della misura, come sottoindicati.

I Responsabili dell'attuazione della misura informano tempestivamente il RPCT di ogni violazione riscontrata.

Progettazione e programmazione della misura

| Misura | Azioni | Responsabile dell'attuazione | Tempistica di attuazione | Indicatore di monitoraggio | Valori attesi |
|---|--|---|---|---|-----------------------------|
| Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A. | Acquisizione delle dichiarazioni ai sensi dell'articolo 35-bis, D.lgs. 165/2001/ Assenza di conflitto di interessi o ulteriori cause di astensione | Tutti i Responsabili dei procedimenti sopra individuati | Puntuale | Presenza delle dichiarazioni di ogni componente della commissione /segretario/ soggetti interessati | Rafforzamento dei controlli |
| | Controlli sulle dichiarazioni | | A campione, con cadenza periodica ovvero mirato | Controlli effettuati | |
| | Flussi informativi verso il RPCT | Soggetti sopra indicati | Ad evento, tempestivo | Flussi informativi verso il RPCT relativo alle irregolarità riscontrate | |

j) Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing)

Una delle più rilevanti novità introdotte dalla Legge 6 novembre 2012, numero 190, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione è stata sicuramente quella dell'articolo 1, comma 51, che ha previsto il recepimento, anche nel nostro ordinamento, della "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" (c.d. *whistleblower*). La disposizione citata ha, infatti, previsto una specifica integrazione (articolo 54-bis) al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che contiene le "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*". Successivamente, la Legge 30 novembre 2017, numero 179, contenente le nuove "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", ha modificato integralmente, con l'articolo 1, comma 1, il testo dell'articolo 54-bis del Decreto legislativo n. 165/2001.

Con Delibera del 9 giugno 2021, numero 469, l'A.N.A.C. ha adottato le 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. n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*", come modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021.

Con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, emanato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, è stata adottata la nuova disciplina in materia di *whistleblowing*, che entrerà in vigore il 30 marzo 2023.

Il predetto Decreto Legislativo n. 24/2023 "*...disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato...*" (articolo 1, comma 1) e le relative disposizioni "*...non si applicano:*

a) *alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;*

b) *alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;*

c) *alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea...*" (art. 1, comma 2).

Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del Decreto Legislativo n. 24/2023, le disposizioni del suddetto Decreto "*...hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023. Alle segnalazioni o alle denunce all'autorità giudiziaria o contabile effettuate precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché a quelle effettuate fino al 14 luglio 2023, continuano ad*

applicarsi le disposizioni di cui all' articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, all' articolo 6, commi 2-bis, 2-ter e 2- quater, del decreto legislativo n. 231 del 2001 e all' articolo 3 della legge n. 179 del 2017 ...". Come previsto dall'art. 23 del citato Decreto Legislativo n. 24/2023, a decorrere dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 24/2023 sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) l'articolo 54-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- b) l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- c) l'articolo 3 della Legge 30 novembre 2017, n. 179.

L'INAF ha disciplinato le modalità di gestione delle segnalazioni di illeciti, definendo una apposita procedura contenuta nella Appendice al PTPCT 2017-2019, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2017 numero 16. La predetta procedura definisce l'inoltro, la gestione ed il trattamento delle segnalazioni, che possono essere trasmesse, utilizzando l'apposita modulistica resa disponibile sul sito web istituzionale dell'INAF nella sezione "Amministrazione trasparente" (Sottosezione "Altri contenuti" / "Prevenzione della corruzione" / "Whistleblower"), all'indirizzo di posta elettronica certificata whistleblowing-inaf@legalmail.it, le cui credenziali di accesso sono riservate esclusivamente al RPCT.

Al fine di aggiornare la procedura di *whistleblowing*, anche in ordine al rafforzamento della garanzia di anonimato per il dipendente che segnala illeciti, nonché della tutela dello stesso da azioni discriminatorie, il RPCT, con la collaborazione della Struttura di Supporto, ha verificato la versione della nuova piattaforma informatica, denominata "*Whistleblowing INAF*", che è stata predisposta dal *Responsabile del CED* dell'Amministrazione Centrale mediante il riuso del software gratuito ed open source "*GlobaLeaks*", sviluppato dal Centro Hermes per la Trasparenza ed i Diritti Umani Digitali, ed ha proposto alcune revisioni e modifiche al fine della sua implementazione, tenuto conto delle specifiche procedurali dettate dall'A.N.A.C con le citate "*Linee Guida*" adottate con Delibera del Consiglio dell'Autorità del 9 giugno 2021, numero 469. Il *Responsabile del CED* dell'Amministrazione Centrale ha provveduto, pertanto, sulla base delle indicazioni del RPCT, ad aggiornare il predetto software.

Nel corso del 2023 l'Istituto procederà alla revisione della procedura di segnalazione interna, in attuazione ed in conformità alle disposizioni del Decreto Legislativo n. 24/2023 e darà avvio all'applicazione informatica per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti. La nuova piattaforma informatica consentirà la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti mediante una procedura informatizzata, nonché la possibilità per il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma totalmente riservata con il segnalante, a garanzia di una sempre maggiore tutela della riservatezza dell'identità del medesimo segnalante.

Progettazione e programmazione della misura

| Misura | Azioni | Responsabile dell'attuazione | Tempistica di attuazione | Indicatore di monitoraggio | Valori attesi |
|--|---|--|---------------------------|---|---|
| Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing) | Aggiornamento della procedura di gestione delle selezioni di whistleblowing alla luce della nuova disciplina di cui al D.lgs n. 24/2023 mediante l'utilizzo di una piattaforma informatica appositamente dedicata | RPCT/Struttura di Supporto al RPCT/Responsabile del SID/Responsabile del CED dell'Amministrazione Centrale (proposta di aggiornamento della procedura) | Entro il 31 ottobre 2023 | Trasmissione al CDA della proposta di aggiornamento della procedura | Sensibilizzazione del personale sull'importanza dell'istituto del whistleblowing Rafforzamento dei controlli "bottom up" |
| | Avvio dell'operatività della nuova piattaforma informatica | RPCT/RPD/Responsabile del SID/Responsabile del CED della Amministrazione Centrale | Entro il 30 dicembre 2023 | Verifica e messa in opera della piattaforma | Diffusione della cultura della legalità e dell'integrità |

k) Patto di integrità

L'articolo 1, comma 17, della Legge numero 190/2012 prevede espressamente la possibilità di introdurre negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito, clausole di rispetto della legalità la cui inosservanza può essere sanzionata.

Il Patto di Integrità è un documento, presidiato da sanzioni, contenente una serie di condizioni dirette a valorizzare comportamenti eticamente adeguati che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare, permettendo così un "controllo reciproco" delle parti contraenti.

La legittimità di questa tipologia di misure è sancita, tra l'altro, da una specifica determinazione della Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici (determinazione 4/2012 dell'AVCP), che ha evidenziato come l'accettazione delle clausole sancite nei Protocolli di legalità, attraverso la presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, comporti in realtà l'accettazione di regole comportamentali già doverose per tutti i concorrenti e che, in caso di loro violazione, aggiungono anche sanzioni di carattere patrimoniale alla comune conseguenza dell'estromissione della gara.

Pertanto, in attuazione di quanto sopra, l'Istituto ha previsto, sin dalle precedenti programmazioni, che tutti i contratti inerenti a lavori, servizi e forniture debbano essere accompagnati dal Patto di integrità.

In tutti gli avvisi, i bandi di gara, le lettere di invito, le Richieste di Offerta o formule analoghe di acquisto è riportato che il mancato rispetto delle clausole contenute nel Patto d'Integrità costituisce causa di esclusione dalla procedura.

Progettazione e programmazione della misura

| Misura | Azioni | Responsabile dell'attuazione | Tempistica di attuazione | Indicatore di monitoraggio | Valori attesi |
|---------------------------|---------------------------------------|--|--------------------------|---|---|
| Patto di Integrità | Patto di Integrità | Direttori delle Strutture di Ricerca/RUP | In essere | N.A. | Sensibilizzazione degli operatori economici Rafforzamento dei controlli nell'ambito delle procedure di affidamento |
| | Adeguamento degli atti di affidamento | | In essere | N.A. | |
| | Flussi informativi verso il RPCT | | Ad evento, tempestivo | Flussi informativi verso il RPCT relativo alle irregolarità riscontrate | |

l) Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

L'Istituto, anche attraverso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) ed il sito istituzionale, promuove l'informazione e la trasparenza prevista quale strategia privilegiata di prevenzione dei fenomeni di corruzione, *maladministration* e conflitto di interessi, in ottemperanza a quanto previsto dalla presente Sottosezione di programmazione e dalla normativa e prassi vigente. L'Istituto rappresenta a tutti gli stakeholders il proprio sistema di controllo interno per il contrasto ai fenomeni corruttivi, e le azioni intraprese per garantire la massima trasparenza dell'organizzazione e dell'attività dell'Istituto, mediante apposita informazione tramite il proprio sito web istituzionale, durante specifici incontri o in occasione della Giornata della Trasparenza.

L'Istituto, in occasione di ogni aggiornamento della Sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, raccoglie suggerimenti, osservazioni e proposte, da parte di tutti gli stakeholders, analizzando i contributi pervenuti e recependoli fattivamente, laddove ritenuti congrui e sostenibili.

Progettazione e programmazione della misura

| Misura | Azioni | Responsabile dell'attuazione | Tempistica di attuazione | Indicatore di monitoraggio | Valori attesi |
|---|--|------------------------------|--------------------------|--------------------------------|---|
| Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile | Approfondimento dedicato sul sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza in occasione di appositi incontri con gli stakeholders e/o di apposita Giornata della Trasparenza | RPCT/URP/RP D | Annuale, entro dicembre | Confronto con gli stakeholders | Partecipazione e sensibilizzazione della società civile Rafforzamenti dei controlli dall'esterno |
| | Avvisi e richieste di contributi/ suggerimenti – Consultazioni pubbliche | RPCT/URP | Ad evento | Avviso sul sito istituzionale | |

m) Controlli sulle dichiarazioni sostitutive

In materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e/o di atti di notorietà, già nel *"Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2017-2019"* era stato previsto di *"...intensificare i controlli "ex post", ai sensi degli articoli 71 e 72 del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, numero 445, e successive modifiche ed integrazioni, sulla veridicità delle predette dichiarazioni..."*.

Con delibera del 20 novembre 2018, numero 103, il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto ha approvato le *"Linee Guida per l'effettuazione dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e sulle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà di cui agli articoli 46 e 47 del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, numero 445, e successive modifiche ed integrazioni"*. Con la predetta Delibera sono stati definiti i criteri e i principi direttivi in merito all'applicazione della disciplina in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive, al fine di garantire una uniforme attuazione dei predetti controlli nelle more dell'adozione dei nuovi regolamenti e disciplinari.

In particolare, le predette Linee Guida prevedono che l'attività di controllo venga svolta dal Responsabile del procedimento in relazione al quale sono acquisite le dichiarazioni sostitutive secondo tre diverse modalità (articolo 2):

- controllo a campione, da svolgersi su una percentuale predeterminata di dichiarazioni sostitutive, individuata nella misura del 10% delle dichiarazioni rese per ogni tipologia di procedimento concluso entro l'anno di riferimento;
- controllo massivo o "a tappeto", da attuarsi su tutte le dichiarazioni rese nell'ambito di procedimenti amministrativi finalizzati alla attribuzione di benefici, anche con effetti economici non diretti né immediati;
- controllo puntuale, da effettuarsi su singole dichiarazioni rese su specifici stati, qualità personali o fatti ogni qual volta sorgano fondati dubbi sulla veridicità delle stesse ovvero nei casi di contraddittorietà tra dichiarazioni rese nell'ambito dello stesso procedimento amministrativo od errori evidenti contenuti nelle dichiarazioni.

Il Responsabile del procedimento, al termine delle attività di controllo, redige apposito verbale dell'istruttoria condotta e, qualora siano state rilevate irregolarità od omissioni materiali rilevabili d'ufficio non costituenti falsità, ne dà comunicazione al soggetto interessato, ai sensi dell'articolo 71 del DPR n. 445/2000 e ss.mm.ii., provvedendo a notificare allo stesso, tramite raccomandata con avviso di ricevimento o posta elettronica certificata, apposito invito a regolarizzare o a completare le predette dichiarazioni, fissando un termine *ad hoc*.

Se il procedimento nell'ambito del quale sono state acquisite le dichiarazioni sostitutive è ancora in corso, il termine del procedimento è sospeso fino alla ricezione di quanto richiesto ai fini della regolarizzazione o della integrazione delle predette dichiarazioni; nel caso in cui il soggetto interessato non provveda a regolarizzare o ad integrare le dichiarazioni sostitutive entro il termine stabilito, il procedimento non potrà essere concluso e, pertanto, sarà archiviato. Il Responsabile del Procedimento provvederà a dare comunicazione della predetta archiviazione all'interessato.

Qualora, invece, il Responsabile del Procedimento accerti la non veridicità delle dichiarazioni sostitutive, dovrà darne comunicazione, per via gerarchica, al Direttore Generale provvedendo a trasmettere il verbale della relativa istruttoria entro i termini stabiliti dalla legge per l'avvio delle azioni conseguenti. In caso di omesso o ritardato invio del verbale di cui al

comma precedente, il Direttore Generale avvierà nei confronti del Responsabile del Procedimento le azioni disciplinari previste dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Infine, le Linee Guida prevedono espressamente che, periodicamente, ovvero con cadenza semestrale, i Responsabili del Procedimento trasmettano al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, o ad un Referente da quest'ultimo appositamente individuato, gli esiti dei controlli in forma non nominativa ed aggregata.

Con riferimento al monitoraggio dei predetti controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione, i Referenti TAC trasmettono periodicamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza schede contenenti il dato, in forma non nominativa ed aggregata, degli esiti dei controlli effettuati sulle dichiarazioni sostitutive rese, nell'ambito dei procedimenti di competenza di ciascun Ufficio/Struttura.

Con riferimento ai controlli in conformità alle prescrizioni contenute nell'articolo 20, comma 2, nel Decreto Legislativo 8 aprile 2013, numero 39 e successive modifiche ed integrazioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni, è prevista la trasmissione ai titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali dei modelli di dichiarazioni sostitutive di certificazioni, ai sensi dell'articolo 46 del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000 numero 445, attestanti l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità previste dal predetto Decreto Legislativo numero 39/2013. La verifica in merito alla insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità è effettuata dagli organi che assegnano l'incarico all'atto del conferimento.

Al fine di assicurare il rispetto del divieto di conferimento, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 35-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165 e successive modifiche ed integrazioni, di incarichi di componente di commissione per l'accesso ai pubblici impieghi e/o di commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, è previsto il rilascio di apposite dichiarazioni da parte dei soggetti interessati all'atto del conferimento dell'incarico.

2.3.5.2 Misure specifiche

Per il dettaglio delle misure specifiche correlate ai singoli processi, come riviste ed aggiornate dai *Referenti TAC*, si rinvia all'**Allegato 2 al presente Piano**.

2.3.6 Monitoraggio e valutazione dell'efficacia del sistema

2.3.6.1 Sistema di monitoraggio

Si riporta, a seguire, il sistema di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione in vigore:

| | AZIONI | RESPONSABILI | STRUMENTI OPERATIVI | TERMINE DI ESECUZIONE |
|-------------------------------------|--|---|---|---|
| A. GESTIONE DEL RISCHIO | Verifica dello stato di aggiornamento della mappatura dei processi, della valutazione del rischio e delle misure programmate | RPCT | Nota di richiesta del RPCT | Entro il 15 novembre (monitoraggio finale) |
| | | Referenti TAC | Check list di monitoraggio | |
| | | Dirigenti/Direttori Strutture/Responsabili Amministrativi | Relazioni dei Referenti TAC / Dirigenti/Direttori Strutture/Responsabili Amministrativi | |
| B. ATTUAZIONE DELLE MISURE | Verifica dello stato di attuazione delle misure | RPCT | Nota di richiesta del RPCT | Entro il 30 luglio (monitoraggio intermedio) |
| | | Referenti TAC | Relazioni dei Referenti TAC | Entro il 15 novembre (monitoraggio finale) |
| | Controlli a campione sull'attuazione delle misure da parte delle Strutture responsabili | RPCT Referenti TAC | Redazione del Programma Annuale Audit | Entro il 30 giugno |
| | | Referenti TAC Dirigenti/Direttori quali Responsabili dei processi (audit di I livello) RPCT (audit di II livello) | Espletamento di audit su base campionaria e redazione di report sulle risultanze della verifica condotta | Entro il 15 novembre |
| C. EFFICACIA DEL PTPCT | Acquisizione di dati quantitativi e qualitativi, delle valutazioni, proposte e suggerimenti di Referenti, Dirigenti, UPD nonché delle segnalazioni di illecito | Referenti TAC | Compilazione e trasmissione di apposita scheda di monitoraggio da parte dei Responsabili degli Uffici/Servizi/Strutture | Entro il 15 novembre |
| | | Dirigenti/Direttori Strutture/Responsabili Amministrativi | Predisposizione e trasmissione di report da parte dell'UPD e Uffici/Servizi Strutture che operano nei settori a maggior rischio | Entro il 30 novembre |
| | Analisi e valutazione dei dati, informazioni, proposte, suggerimenti e rendicontazione dati acquisite in occasione del monitoraggio e di ogni altra informazione disponibile | RPCT/Struttura di Supporto | Predisposizione, trasmissione e pubblicazione della relazione annuale riportante l'esito del monitoraggio | Entro il 15 dicembre o diverso termine individuato da A.N.AC. |

Il monitoraggio ed i controlli verranno quindi effettuati, anche con l'eventuale ausilio di organi di vigilanza costituiti *ad hoc* dall'Istituto, mediante ispezioni e verifiche a campione

presso gli Uffici/Servizi/Strutture maggiormente esposte al rischio, per valutare la piena attuazione del sistema di prevenzione della corruzione e delle relative misure.

Il sistema di monitoraggio si completa mediante i seguenti flussi informativi:

- **Flusso informativo dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) verso il RPCT** ai fini della redazione della relazione annuale ex articolo 1, comma 14, Legge numero 190/2012 (dati quantitativi e qualitativi delle segnalazioni e dei procedimenti disciplinari), da eseguire entro il 15 novembre di ogni anno;
- **Flusso informativo del Servizio Affari Legali verso il RPCT** (dati quantitativi e qualitativi dei contenziosi promossi da e contro l'Istituto aventi ad oggetto fatti di natura corruttiva), da eseguire entro il 15 novembre di ogni anno.

2.3.6.2 Esiti del monitoraggio annualità 2022

Il monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di prevenzione del rischio previste dalla presente Sottosezione di programmazione è stato effettuato dal RPCT, coadiuvato dalla *Struttura di Supporto*, nel mese di dicembre 2022, anche ai fini della redazione della relazione annuale ex articolo 1, comma 14, Legge numero 190/2012, il cui termine per la predisposizione e la pubblicazione è stato differito al 15 gennaio 2023 con il Comunicato del Presidente dell'A.N.A.C. del 30 novembre 2022, pubblicato nel sito web dell' *Autorità* in data 6 dicembre 2022, mediante la trasmissione ai Referenti TAC di apposite schede di rilevazione contenenti la mappatura dei processi riferiti a ciascuna Articolazione Organizzativa e/o Ufficio/Servizio e/o Struttura di Ricerca e le misure generali e specifiche relative al trattamento del rischio per i processi mappati, con i relativi indicatori di monitoraggio. A ciascun Referente TAC è stato richiesto di compilare le predette schede, provvedendo a riportare nelle stesse lo stato di attuazione delle specifiche misure di prevenzione del rischio programmate per processo e/o fase di processo e/o attività di fase mappata, e provvedendo ad indicare, nel caso di non attuazione della misura, la motivazione della mancata attuazione.

All'esito del predetto monitoraggio non sono stati registrati scostamenti significativi tra le misure programmate e quelle effettivamente attuate.

Le principali criticità riscontrate nell'attuazione di alcune misure specifiche sono connesse all'aggiornamento e/o alla revisione della disciplina regolamentare ed interna, atteso che il predetto processo di revisione e/o di aggiornamento è ancora in itinere.

In esito al monitoraggio condotto, un'altra criticità che è stata riscontrata riguarda la carenza di personale nell' organico degli Uffici/Servizi dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture di Ricerca che non consente, nello specifico, di attuare compiutamente la misura della rotazione del personale e lo svolgimento continuo e sistematico di attività di controllo. La circostanza che il personale assegnato alla Struttura di Supporto del RPCT non sia dedicato esclusivamente a svolgere gli adempimenti connessi alla prevenzione della corruzione ad alla trasparenza comporta, in particolare, oggettive criticità nello svolgimento continuo e sistematico delle attività di controllo e di monitoraggio di tutte le misure generali e specifiche previste nella Sottosezione di programmazione rischi corruttivi e trasparenza. Si ritiene necessario, pertanto, il rafforzamento della Struttura di Supporto al RPCT, anche al fine di garantire l'implementazione del sistema di monitoraggio di secondo livello, in ordine al

controllo ed alla revisione periodica della funzionalità complessiva del sistema di trattamento e di gestione del rischio corruttivo.

2.3.7 Pianificazione triennale in materia di prevenzione della corruzione

Per quanto riguarda, in maggior dettaglio, le attività macro da programmare per il triennio 2023-2025, vengono di seguito elencati gli interventi previsti con la possibilità che, a seguito delle indicazioni che emergeranno dalle verifiche e dai monitoraggi che saranno effettuati nel corso del predetto triennio o dalle informazioni che potranno eventualmente pervenire dai Direttori di Struttura, dai Dirigenti (ai sensi dell'articolo 16, comma 1, lettera l-bis) del D.lgs. numero 165/2001) e dai *Referenti TAC*, le azioni si possano estendere ad ulteriori procedimenti ricompresi nei nuovi ambiti così individuati.

Attività previste per l'anno 2023

- Aggiornamento della procedura di gestione delle segnalazioni di illeciti ed avvio della operatività della apposita applicazione informatica dedicata all'acquisizione ed alla gestione delle predette segnalazioni;
- Aggiornamento della mappatura dei processi e della gestione dei rischi corruttivi correlati, di concerto con i Direttori e i Responsabili delle diverse Strutture organizzative dell'Istituto;
- Rafforzamento dell'attività di monitoraggio per verificare l'effettiva attuazione ed idoneità delle misure a presidio dei rischi corruttivi;
- Monitoraggio sulle esigenze formative del personale in materia di anticorruzione, etica e legalità, al fine di definire percorsi di formazione di livello specifico per il personale addetto alle aree a maggiore rischio corruttivo.

Attività previste per l'anno 2024

- Aggiornamento della Sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO in funzione dell'introduzione di eventuali modifiche normative o di nuove problematiche riscontrate nel corso dell'attuazione delle misure previste nella predetta Sottosezione, da definire di concerto con l'Organo di indirizzo;
- Attività di monitoraggio per verificare l'effettiva attuazione ed idoneità delle misure a presidio dei rischi corruttivi;
- Monitoraggio sulle esigenze formative del personale in materia di anticorruzione, etica e legalità, al fine di definire efficaci percorsi di formazione per tutto il personale

Attività previste per l'anno 2025

- Azioni finalizzate alla eventuale implementazione della mappatura dei processi di ulteriori attività potenzialmente esposte ai fenomeni corruttivi e definizione dei relativi profili di rischio;
- Valutazioni sulla necessità di aggiornamento della Sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO in funzione dell'introduzione di eventuali modifiche normative o di nuove problematiche riscontrate nel corso dell'attuazione delle misure previste nella predetta Sottosezione, da definire di concerto con l'Organo di indirizzo;
- Attività di monitoraggio per verificare l'effettiva attuazione ed idoneità delle misure a presidio dei rischi corruttivi;
- Monitoraggio sulle esigenze formative del personale in materia di anticorruzione, etica e legalità, al fine di definire efficaci percorsi di formazione per tutto il personale.

Si ribadisce la possibilità che, sulla base di eventuali difficoltà riscontrate nel corso di attuazione delle misure previste nella presente Sottosezione, oppure a seguito dell'individuazione di problematiche riscontrabili in futuro, potranno essere previste ulteriori misure e procedure specifiche, anche in ordine alla effettuazione di altri tipi di controllo delle predette misure.

2.3.8 Trasparenza

2.3.8.1 Gli obblighi di pubblicazione: ruoli soggettivi

a) Referente Trasparenza ed Anticorruzione (Referente TAC)

È il Responsabile a cui sono affidate le attività di individuazione, raccolta, elaborazione e trasmissione dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti oggetto di pubblicazione.

Il Referente TAC, in ottemperanza al dettato del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'INAF per il triennio 2018-2020 e del Decreto del Presidente dell'INAF del 28 dicembre 2018, numero 77:

- fa da tramite fra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e la propria struttura organizzativa;
- funge da raccordo fra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed il Dirigente/Direttore della struttura organizzativa in cui opera, allo scopo di favorire la realizzazione degli adempimenti correlati alla trasparenza (aspetti organizzativi, di comunicazione, monitoraggio dei contenuti da pubblicare e pubblicati);
- certifica i risultati del predetto monitoraggio al RPCT, secondo i parametri di *compliance* (conformità), completezza, aggiornamento e apertura del dato oggetto di pubblicazione obbligatoria;
- svolge attività di monitoraggio/presidio di tutti gli adempimenti previsti in relazione a competenze e ambiti di attività svolti dalla propria Struttura/Ufficio/Servizio, secondo quanto previsto dalla normativa, in relazione alle indicazioni del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed in raccordo con il Direttore/Dirigente della struttura organizzativa di cui è parte, al fine di favorire un continuo presidio degli adempimenti necessari;
- sollecita la trasmissione dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti da pubblicare quando gli stessi sono detenuti da altro Ufficio/Servizio/Settore;
- trasferisce tempestivamente i dati e/o le informazioni e/o i documenti al Responsabile della pubblicazione.

Il RPCT, con la collaborazione della "*Struttura di Supporto*", ha fornito indicazioni specifiche ai Referenti TAC al fine di ottimizzare e semplificare le attività di individuazione, raccolta, elaborazione e trasmissione dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti oggetto di pubblicazione nella sezione "*Amministrazione trasparente*" del portale web istituzionale. In particolare: sono stati implementati strumenti tecnici utili a semplificare la raccolta di alcuni dei dati oggetto di pubblicazione di cui al Decreto Legislativo numero 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni, al fine di ottimizzare il processo di pubblicazione (predisposizione e condivisione sulla piattaforma "Google Drive" di appositi documenti Excel strutturati con sotto-schede singole per ciascuna Struttura di Ricerca per la pubblicazione dei dati e delle informazioni relative agli incarichi di collaborazione e consulenza (Articolo 15 D.lgs. numero 33/2013), ai bandi di concorso (Articolo 19 D.lgs. numero

33/2013), ai contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (Articolo 37 D.lgs. numero 33/2013); sono state fornite ai Referenti TAC istruzioni specifiche per la implementazione, nei siti web delle Strutture di rispettiva afferenza, della sezione “*Amministrazione trasparente*”, in conformità all’Allegato 1 alla Delibera A.N.A.C. del 28 dicembre 2016 numero 1310, con la quale sono state approvate le “*Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*”; con riferimento ai dati ed alle informazioni relative ai titolari di incarichi di collaborazione o consulenza oggetto di pubblicazione (Articolo 15 D.lgs. numero 33/2013), sono stati predisposti e trasmessi ai Referenti TAC ed a tutti gli altri soggetti responsabili della individuazione, raccolta, elaborazione e trasmissione dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti, appositi modelli di dichiarazioni relativi al conflitto di interessi ed allo svolgimento di incarichi e/o cariche e/o attività professionali.

b) Responsabile della pubblicazione

Come previsto dall’Allegato 1 della Determina Direttoriale del 1 marzo 2017, numero 26, con la quale è stato definito ed approvato il nuovo “Organigramma” del personale tecnico ed amministrativo in servizio presso la Amministrazione Centrale dell’Istituto Nazionale di Astrofisica e sono state assegnate le singole unità di personale agli “Uffici” ed ai “Servizi di Staff” alla Direzione Generale, con la specificazione delle relative mansioni e/o funzioni, il “Servizio di Staff” alla Direzione Generale “Relazioni con il Pubblico” (U.R.P.), nell’ambito delle competenze di supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, funge da Responsabile delle pubblicazioni dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti sul portale istituzionale www.inaf.it, secondo il quadro complessivo degli obblighi normativamente fissati.

A tal fine, l’U.R.P. può sollecitare i Referenti TAC in merito alla trasmissione dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria e, inoltre, può fornire indicazioni operative in merito alle modalità di trasmissione degli stessi.

In caso di accesso civico semplice risponde della mancata pubblicazione dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti, laddove i dati e/o le informazioni e/o i documenti siano già stati trasmessi dal/dai Referente/Referenti TAC.

Al fine di:

- assicurare un più efficace coordinamento del RPCT nel monitoraggio sull’effettiva pubblicazione dei dati e/o documenti e/o informazioni oggetto di pubblicazione;
- implementare le attività di monitoraggio di primo e di secondo livello relative agli adempimenti degli obblighi di pubblicazione;
- implementare la formazione di livello generale per tutti i dipendenti e di livello specifico riservata ai Referenti TAC ed a tutti gli altri soggetti responsabili della individuazione, raccolta, elaborazione e trasmissione dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti oggetto di pubblicazione, in materia di trasparenza, accesso civico e accesso generalizzato;
- migliorare ed ottimizzare l’organizzazione dei flussi informativi in ordine alla pubblicazione di dati, documenti, ed informazioni, secondo i criteri di “facile accessibilità”, di “completezza” e di “semplicità di consultazione”;

è stata rilevata la necessità di costituire una “*Unità Tecnica per la Trasparenza*” nell’ambito dell’articolazione della “*Struttura di Supporto*” al RPCT, alla quale attribuire i seguenti compiti e funzioni:

- predisposizione di istruzioni operative e di modelli standard al fine di garantire il corretto e puntuale assolvimento degli adempimenti di pubblicazione;
- supporto al RPCT nel coordinamento del monitoraggio degli adempimenti di pubblicazione;
- supporto al RPCT nella gestione delle istanze di accesso civico “*semplice*” e nella gestione delle istanze di riesame nei casi di diniego totale o parziale dell’accesso civico “*generalizzato*” (articolo 5, comma 7, del D.lgs. n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni);
- verifica ed analisi dei fabbisogni formativi in materia di trasparenza.

Sulla base delle indicazioni fornite dall’ A.N.A.C. nel P.N.A. 2022, anche con riferimento ai nuovi obblighi di pubblicazione, negli **Allegati 3 e 4**, sono riportati, per ciascun obbligo di pubblicazione, l’indicazione dei soggetti responsabili delle attività di elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull’attuazione degli obblighi, nonché la relativa tempistica di pubblicazione.

2.3.8.2 Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione

Il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione è effettuato dai *Referenti TAC* e da tutti gli altri soggetti responsabili della individuazione, raccolta, elaborazione e trasmissione dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti oggetto di pubblicazione (*monitoraggio di primo livello*).

La verifica relativa alla corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione, nel rispetto dei criteri di qualità previsti dall’articolo 6 del D.lgs. n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni, è effettuata dal RPCT, su base prevalentemente campionaria, che, a tal fine, si avvale della “*Struttura di Supporto*” (*monitoraggio di secondo livello*).

Al riguardo, si fa presente che le diverse articolazioni organizzative dell’Istituto, tra le quali le Strutture di Ricerca, detengono dati e/o documenti e/o informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria che, una volta resi pubblici sui rispettivi siti web, concorrono ad alimentare la sezione “*Amministrazione Trasparente*” del portale istituzionale dell’Istituto.

Nel primo e nel secondo semestre dell’anno 2022 sono stati svolti dal RPCT, con l’ausilio della “*Struttura di Supporto*”, due monitoraggi degli obblighi di pubblicazione. In esito ai predetti monitoraggi, se da una parte è stato rilevato un graduale miglioramento del livello di adempimento degli obblighi di trasparenza, dall’altra è stato riscontrato, per alcuni degli obblighi di pubblicazione, una disomogeneità delle informazioni pubblicate e la non puntuale conformità dei dati e delle informazioni pubblicate con le indicazioni di cui alle Linee Guida approvate dall’ A.N.A.C. con Delibera del Consiglio dell’Autorità del 28 dicembre 2016 numero 1310/2016. In particolare, è stato rilevato che la mancanza di apposite piattaforme informatiche, che consentono la raccolta e l’elaborazione, secondo gli standard definiti dall’A.N.A.C., di alcuni dei dati e delle informazioni oggetto di pubblicazione, costituisce uno dei principali fattori che rallentano l’adempimento degli obblighi di trasparenza.

Dal predetto monitoraggio è emersa, pertanto, la necessità di approntare piattaforme informatiche idonee, al fine di ottimizzare i flussi relativi alla trasmissione ed alla pubblicazione dei dati nella sezione “*Amministrazione Trasparente*”, secondo modelli prestabiliti.

2.3.8.3 Qualità delle pubblicazioni

L'Istituto, oltre a garantire l'integrità, il costante aggiornamento dei dati, la tempestività di pubblicazione, la completezza e la facile accessibilità, intende offrire la massima semplicità di consultazione, comprensibilità e omogeneità dei dati pubblicati.

I dati sono pubblicati prioritariamente in formato PDF/A ed, ai fini della loro riutilizzabilità, in almeno un formato (quali ad esempio open office, CSV, ecc.) che consenta a qualsiasi utente la sua rielaborazione. Alcuni dati/informazioni sono pubblicati in formato pdf scansionato a causa della natura del dato medesimo (quali ad esempio i decreti ministeriali di nomina dei componenti dell'organo di indirizzo politico amministrativo).

Per alcune pubblicazioni le vigenti disposizioni prevedono una semplificazione, che consente l'adempimento attraverso la trasmissione delle informazioni alle banche dati nazionali; in tal modo, per alcune tipologie di dati/informazioni, la pubblicazione è assolta mediante l'inserimento del relativo link alle medesime banche dati.

2.3.8.4 Trasparenza in materia di contratti pubblici

Con particolare riferimento alla trasparenza in materia di contratti pubblici, l'A.N.A.C., nel P.N.A. 2022, ricorda che *"...il legislatore nel 2021 ha aggiunto inoltre ai dati da sottoporre a pubblicazione quelli relativi all'esecuzione..."* (articolo 29 del D.lgs. n. 50/2016, come modificato dall'articolo 53, comma 5, del Decreto-legge n. 77/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 108/2021).

In particolare, nel predetto P.N.A. 2022 l'A.N.A.C. fa presente che *"...nella revisione del Codice dei contratti si stanno prospettando rilevanti modifiche alla disciplina che porteranno alla possibilità di ripensare in modo complessivo i rapporti tra BDNCP e il d.lgs. 33/2013 a conclusione del processo di riforma del Codice. Il d.l. n. 77/2021 ha rimarcato il ruolo centrale della BDNCP quale accesso unificato a tutte le informazioni sugli appalti e quindi strumento di semplificazione e trasparenza dell'intero settore. In virtù di una modifica all'art. 29 del Codice dei contratti è oggi disposto che siano gestite e trasmesse tempestivamente alla BDNCP, attraverso le piattaforme telematiche ad essa interconnesse, tutte le informazioni inerenti agli atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori relativi alla programmazione, alla scelta del contraente, all'aggiudicazione e all'esecuzione di lavori, servizi e forniture, inclusi i concorsi di progettazione e i concorsi di idee e di concessioni. È affidato ad ANAC il compito di garantire "la pubblicazione dei dati ricevuti"..."*

Al riguardo, l'A.N.A.C. sottolinea che, in materia di contratti pubblici, la trasparenza assicura un importante presidio in funzione di anticorruzione ovvero un presidio di garanzia, sia preventiva, di una effettiva competizione per l'accesso alla gara, sia successiva, di un'efficace controllo sull'operato dell'aggiudicatario, oltre che uno strumento di controllo sociale sull'operato e sui risultati ottenuti dalle stazioni appaltanti, sia nell'aggiudicazione che nell'esecuzione di opere, di servizi e forniture.

In particolare, l'A.N.A.C. fa presente che l'istituto dell'accesso civico generalizzato è stato riconosciuto espressamente ammissibile dal Consiglio di Stato anche relativamente agli atti della fase esecutiva dei contratti pubblici (Adunanza Plenaria Consiglio di Stato del 2 aprile 2020, n. 10), il quale ha, inoltre, precisato che *"...la pubblicazione obbligatoria di determinati atti (c.d. "disclosure proattiva") è solo un aspetto, pur fondamentale, della trasparenza dei*

contratti pubblici, che, tuttavia, si manifesta e si completa nell'accessibilità degli atti (c.d. "disclosure reattiva") nei termini previsti per l'accesso civico generalizzato. In merito agli atti, ai dati e alle informazioni da pubblicare obbligatoriamente rispetto alla fase esecutiva, la ratio che è alla base delle modifiche introdotte all'art. 29 - controllo diffuso sull'azione amministrativa nella fase successiva all'aggiudicazione - e la formulazione ampia della disposizione "Tutti gli atti (...) relativi a (...) l'esecuzione di appalti pubblici" inducono a ritenere che la trasparenza sia estesa alla generalità degli atti adottati dalla stazione appaltante in sede di esecuzione di un contratto d'appalto..."

Pertanto, l'A.N.A.C. evidenzia nel P.N.A. 2022 che le amministrazioni devono "...dare corretta attuazione, per tutti questi contratti, agli obblighi di pubblicazione disposti dalla normativa, che includono oggi, oltre a quelli delle tradizionali fasi della programmazione e aggiudicazione, anche quelli della fase esecutiva..."

L'Allegato 9 al PNA 2022 elenca, per ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici vigenti ai quali le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare nella sotto-sezioni di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione trasparente". In merito, l'A.N.A.C. nel predetto P.N.A. 2022 specifica che "...considerato l'impatto organizzativo di questa modalità di pubblicazione, il pieno raggiungimento dell'obiettivo si ritiene che possa essere informato al principio di gradualità e di progressivo miglioramento...". Pertanto, l'Istituto intende programmare l'attività di implementazione dei predetti obblighi di pubblicazione secondo un approccio progressivo e graduale a partire dagli affidamenti del corrente anno.

2.3.8.5 Il rapporto tra la trasparenza e la tutela dei dati personali

La necessaria armonizzazione tra trasparenza e tutela dei dati personali – due principi espressione di interessi di rango primario – richiede il delicato bilanciamento degli interessi coinvolti: le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a ponderare attentamente le disposizioni sugli obblighi di pubblicazione con quelle in materia di protezione dei dati personali (in *primis*, GDPR e Codice *privacy*).

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed il Responsabile della Protezione dei Dati dell'INAF interagiscono costantemente e frequentemente su tutte le questioni – accesso civico semplice e generalizzato, tutela del dipendente che segnala illeciti, rispetto degli obblighi di pubblicazione in conformità con le disposizioni di tutela dei dati personali – che involgono i due rispettivi ambiti e sulle quali risulti necessaria una armonizzazione che garantisca la trasparenza senza ledere la *privacy*.

2.3.9 Pianificazione triennale in materia di trasparenza

Di seguito sono specificate le azioni e le misure finalizzate a garantire, nel triennio 2023-2025, un più elevato livello di pubblicità e di trasparenza dell'azione amministrativa da parte dei seguenti soggetti: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, "Struttura di Supporto" al RPCT, Referenti TAC, Responsabili di "Settori", "Unità Organizzative" "Uffici" e "Servizi di Staff" dell'Amministrazione Centrale e Responsabili delle Strutture di Ricerca.

Attività previste per l'anno 2023

- Miglioramento del flusso informativo secondo i criteri di “*facile accessibilità*”, di “*completezza*” e di “*semplicità di consultazione*” di documenti, informazioni e dati;
- Monitoraggio continuo di documenti, informazioni e dati destinati ad alimentare la Sezione “*Amministrazione Trasparente*” del sito web istituzionale.

Attività previste per l'anno 2024

- Aggiornamento della “*Matrice di responsabilità*” sugli obblighi di pubblicazione;
- Miglioramento del flusso informativo secondo i criteri di “*facile accessibilità*”, di “*completezza*” e di “*semplicità di consultazione*” di documenti, informazioni e dati;
- Monitoraggio continuo di documenti, informazioni e dati destinati ad alimentare la Sezione “*Amministrazione Trasparente*” del sito web istituzionale.

Attività previste per l'anno 2025

- Aggiornamento della “*Matrice di responsabilità*” sugli obblighi di pubblicazione;
- Miglioramento del flusso informativo secondo i criteri di “*facile accessibilità*”, di “*completezza*” e di “*semplicità di consultazione*” di documenti, informazioni e dati;
- Monitoraggio continuo di documenti, informazioni e dati destinati ad alimentare la Sezione “*Amministrazione Trasparente*” del sito web istituzionale.

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

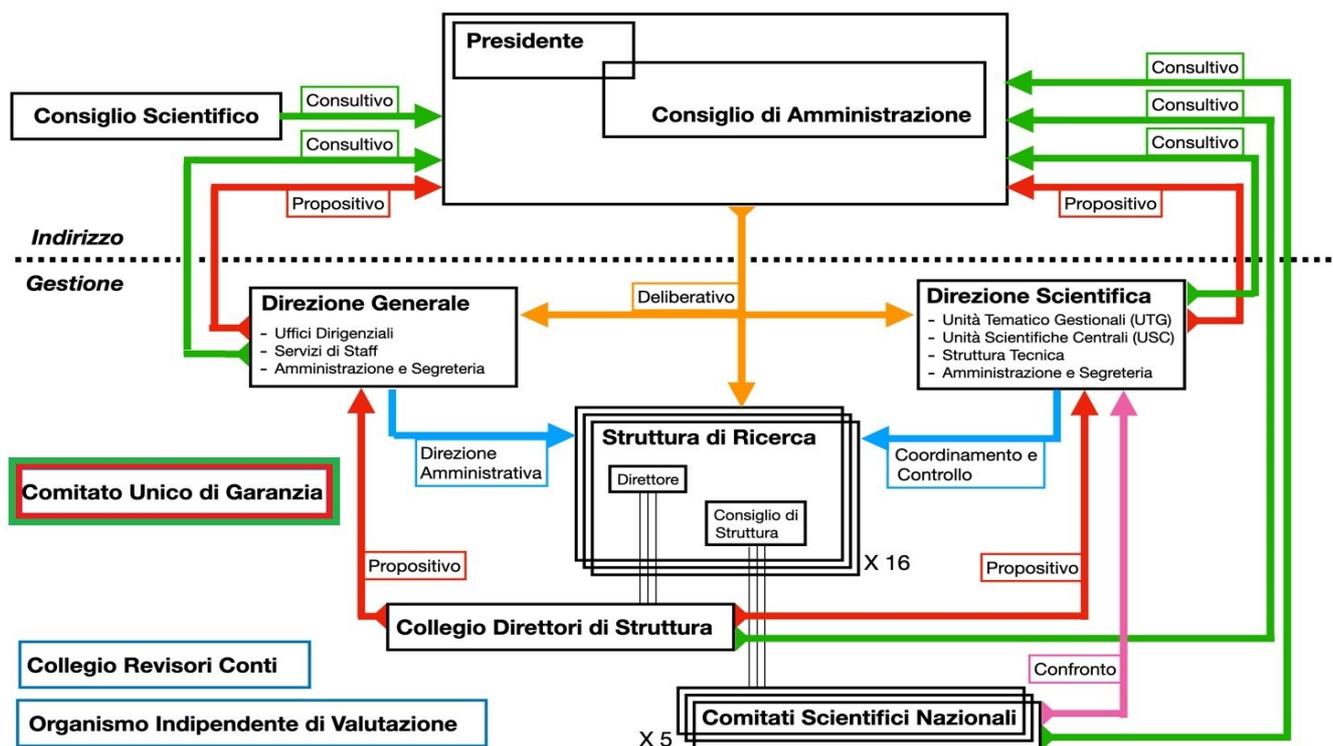
Nella presente sezione vengono illustrate la struttura organizzativa e le attività svolte dallo “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” in termini, in particolare, di organizzazione del lavoro agile, di assunzione e di formazione del personale.

Sottosezione di Programmazione 3.1 Struttura organizzativa

Come già riportato nella Sezione 1 del presente Piano, lo “*Istituto Nazionale di Astrofisica*”, nato dalla unificazione degli Osservatori Astronomici e Astrofisici (allora 12), è stato istituito con il Decreto legislativo 23 luglio 1999, numero 296, ed è stato successivamente sottoposto a riordino con il Decreto Legislativo 4 giugno 2003, numero 138, che ha incluso nel predetto Ente di Ricerca tutti gli Istituti tematicamente affini allora afferenti al Consiglio Nazionale delle Ricerche.

Lo schema di funzionamento dell’Ente è rappresentato nel grafico sotto riportato. Come da Statuto, l’organizzazione dello “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” separa le funzioni di indirizzo dalle funzioni di gestione: le funzioni di indirizzo sono svolte del Presidente e dal Consiglio di Amministrazione, organi di governo dell’Ente; le funzioni gestionali sono svolte della due direzioni apicali paritetiche, la Direzione Generale e la Direzione Scientifica, e dai Direttori delle Strutture di Ricerca, ciascuno secondo le proprie competenze.

Gli organi di governo dell’Ente deliberano atti di indirizzo, che vengono attuati dagli organi gestionali. Nella formulazione degli atti di indirizzo gli organi di governo si avvalgono della consulenza del Consiglio Scientifico, del Collegio dei Direttori di Struttura, dei Comitati Scientifici Nazionali e della Direzione Scientifica, che svolge, nell’ambito delle proprie competenze, anche una funzione propositiva.



A questi si aggiungono, con specifiche funzioni statutarie, il Collegio dei Revisori dei Conti e l'Organismo Indipendente di Valutazione, che sono organi interni di controllo, e il *“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, organismo espressamente previsto dalla legge.

Il Direttore Generale è responsabile, in via esclusiva, della gestione amministrativa e contabile dell'Ente, fatta eccezione per le funzioni amministrative e gestionali espressamente attribuite al Direttore Scientifico e ai Direttori delle Strutture di Ricerca.

La Direzione Generale si avvale della collaborazione di due Uffici di livello dirigenziale:

- Ufficio I *“Gestione Risorse Umane”*;
- Ufficio II *“Gestione Bilancio, Contratti e Appalti”*

La Direzione Generale è altresì dotata di alcuni *“Servizi di Staff”*, che non possono superare il numero massimo di otto, per lo svolgimento di specifiche funzioni, sia tecniche che specialistiche, a supporto della intera *“Amministrazione Centrale”*.

Attualmente sono attivi i seguenti *“Servizi di Staff”*:

- *“Segreteria, Protocollo, Archivio e Gestione dei Flussi Documentali”*;
- *“Controllo di Gestione”*;
- *“Relazioni con il Pubblico”*;
- *“Prevenzione e Sicurezza”*;
- *“Affari Legali, Contenzioso e Supporto Tecnico agli Organi”*;
- *“Studi Normativi”*.

Il Direttore Scientifico è responsabile, in via esclusiva, della gestione scientifica dell'Ente e di tutte le attività amministrative e contabili ad essa strumentali.

La Direzione Scientifica è articolata in quattro *“Unità Tematico Gestionali”*:

- UTG-1 *“Divisione Nazionale Abilitante della Astronomia Ottica, IR”*;
- UTG-2 *“Divisione Nazionale Abilitante della Radioastronomia”*;
- UTG-3 *“Divisione Nazionale Abilitante della Astrofisica delle Alte Energie”*;
- UTG-4 *“Divisione Nazionale Abilitante della Planetologia ed Esplorazione del Sistema Solare”*.

La Direzione Scientifica è, inoltre, dotata di quattro *“Unità Scientifiche Centrali”*:

- USC-5 *“Astronomia dallo Spazio”*;
- USC-6 *“Valorizzazione della Ricerca”*;
- USC-7 *“Gestione Bandi Competitivi”*;
- USC-8 *“Computing”*.

La Direzione Scientifica dispone, altresì, di una propria *“Struttura Tecnica”* e di una *“Struttura di Supporto Amministrativo”* alle attività sia della Direzione Scientifica che delle *“Unità Tematico Gestionali”*.

Il vigente *“Statuto”* dello *“Istituto Nazionale di Astrofisica”* è stato definitivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 25 maggio 2018, numero 42, è stato pubblicato sul *“Sito Web Istituzionale”* in data 7 settembre 2018 ed entrato in vigore il 24 settembre 2018.

In attuazione del nuovo *“Statuto”*, è stato successivamente adottato il *“Regolamento di Organizzazione e Funzionamento”* dello *“Istituto Nazionale di Astrofisica”*, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 5 giugno 2020, numero 46, modificato dal

medesimo Organo di Governo con la Delibera del 29 aprile 2021, numero 21, pubblicato in data **24 giugno 2021** ed entrato in vigore il **9 luglio 2021**.

I Ricercatori e Tecnologi dell'Istituto Nazionale di Astrofisica afferiscono, liberamente, ad uno dei "**Raggruppamenti Scientifici Nazionali**" ("**RSN**") tra quelli formalmente individuati e costituiti dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 3 Maggio 2019, numero 30:

- RSN-1 "**Galassie e Cosmologia**";
- RSN-2 "**Stelle, Popolazioni Stellari e Mezzo Interstellare**";
- RSN-3 "**Sole e Sistema Solare**";
- RSN-4 "**Astrofisica Relativistica e Particelle**"
- RSN-5 "**Tecnologie Avanzate e Strumentazione**".

In ogni "**Struttura di Ricerca**" viene eletto, per ciascuno dei "**Raggruppamenti Scientifici Nazionali**" ("**RSN**") di rilevanza per la "**Struttura**" stessa, un "**Coordinatore Locale**".

Ogni "**Raggruppamento Scientifico Nazionale**" è dotato di un "**Comitato Scientifico Nazionale**" ("**CSN**"), composto dai "**Coordinatori Locali**".

Ogni "**Comitato Scientifico Nazionale**" ("**CSN**") elegge il proprio Presidente.

I Direttori delle "**Strutture di Ricerca**" formano il Collegio dei Direttori di Struttura, organismo con specifiche funzioni attribuite dallo Statuto.

Inoltre, ai fini della classificazione in Aree Concorsuali del personale Tecnologo, con la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 66, sono stati ridefiniti i "**Settori Tecnologici**" nel modo seguente:

- 1) "**Settore Tecnologico Organizzativo-Gestionale**"
 - a) coordinamento gestionale e pianificazione di programmi
 - b) controllo di gestione e auditing
 - c) gestione delle infrastrutture ed edilizia
 - d) attività socio-sanitarie e sicurezza
 - e) attività divulgativa, di comunicazione e storico-museale
 - f) biblioteche e archivi
- 2) "**Settore Tecnologico Amministrativo-Giuridico-Economico**"
 - a) ragioneria e contabilità
 - b) coordinamento delle risorse umane
 - c) trattamento economico del personale
 - d) affari legali e contratti
 - e) servizi generali e patrimonio
 - f) attività amministrativo-gestionali
- 3) "**Settore Tecnologico Tecnico-Scientifico**"
 - a) tecnologie informatiche ed elaborazione dati
 - b) tecnologie per la strumentazione alte energie
 - c) tecnologie per radioastronomia
 - d) tecnologie per l'astronomia ottica ed infrarossa
 - e) tecnologie per il sole e l'esplorazione del sistema solare
 - f) tecnologie per l'astronomia multi-messenger
 - g) gestione tecnica di progetti, ingegneria di sistema e product assurance

3.1.1 Le Strutture di Ricerca: caratteristiche, localizzazione e logistica

La “*Amministrazione Centrale*” dello “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” ha la propria Sede nel Complesso Immobiliare sito a Roma, nel Viale del Parco MELLINI, numero 84 (Collina di Monte Mario).

Lo “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” è attualmente articolato in sedici “*Strutture di Ricerca*”, dislocate su tutto il territorio nazionale (si veda, al riguardo, l’elenco presente nella Sezione 1).

Nella seguente “*Tabella*” è riportato il personale in servizio nelle varie “*Strutture di Ricerca*” alla data del 20 marzo 2023, suddiviso per tipologia:

| STRUTTURA | TI (I-III) | TI (IV-VIII) | TD (I-III) | TD (IV-VIII) | AR | Borse | Totale |
|----------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|-----------|-------------|
| IAPS | 96 | 29 | 12 | 7 | 38 | 5 | 187 |
| OA Padova | 62 | 20 | 6 | 1 | 27 | 3 | 119 |
| OAS Bologna | 86 | 18 | 7 | 1 | 9 | 1 | 122 |
| OA Trieste | 50 | 18 | 5 | 3 | 19 | 0 | 95 |
| OA Cagliari | 36 | 15 | 3 | 7 | 11 | 2 | 74 |
| OA Roma | 70 | 27 | 5 | 2 | 25 | 0 | 129 |
| OA Brera | 56 | 20 | 8 | 1 | 11 | 5 | 101 |
| IRA | 47 | 37 | 3 | 5 | 5 | 1 | 98 |
| OA Catania | 44 | 25 | 2 | 2 | 15 | 2 | 90 |
| OA Arcetri | 68 | 18 | 9 | 1 | 22 | 1 | 119 |
| OA Abruzzo | 22 | 9 | 1 | 2 | 3 | 0 | 37 |
| IASF Palermo | 22 | 10 | 1 | 0 | 7 | 0 | 40 |
| OA Palermo | 25 | 15 | 2 | 0 | 7 | 1 | 50 |
| OA Capodimonte | 53 | 23 | 3 | 1 | 13 | 2 | 95 |
| IASF Milano | 31 | 9 | 2 | 0 | 8 | 1 | 51 |
| OA Torino | 52 | 24 | 0 | 2 | 8 | 4 | 90 |
| | | | | | | | |
| Totale | 820 | 317 | 69 | 35 | 228 | 28 | 1497 |

Come già detto in precedenza, lo “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” è un Ente di Ricerca che nasce dall’accorpamento degli Osservatori Astronomici e Astrofisici, molti dei quali con oltre due secoli di vita, e di alcuni Istituti del “*Consiglio Nazionale delle Ricerche*”.

La localizzazione delle Sedi di Osservatori e Istituti è strettamente connessa alla loro storia.

Alcune “*Strutture di Ricerca*” hanno la loro Sede in Edifici di rilevante pregio storico o in località di grande interesse paesaggistico.

Ad esempio, lo “*Osservatorio Astronomico di Padova*” ha Sede nella “*Specola*”, a Padova, lo “*Osservatorio Astronomico di Brera*” ha Sede nel “*Palazzo Brera*”, a Milano, lo “*Osservatorio Astrofisico di Arcetri*” ha Sede sulla Collina di Arcetri, a Firenze, lo “*Osservatorio Astronomico di Capodimonte*” ha Sede sulla Collina di Miradois, nei pressi della Reggia di Capodimonte, a

Napoli, e lo “*Osservatorio Astronomico di Palermo*” ha Sede nel Palazzo dei Normanni, a Palermo.

L’uso degli spazi disponibili in questi edifici, che non sono di proprietà dello “*Istituto Nazionale di Astrofisica*”, ma rientrano tra i beni demaniali concessi all’Ente per l’assolvimento delle sue finalità istituzionali, è spesso soggetto a limitazioni, imputabili ai vincoli storici, architettonici, culturali e paesaggistici, imposti dalle Soprintendenze Archeologiche, delle Belle Arti e del Paesaggio, e, generalmente, non possono essere destinati all’allestimento di laboratori e officine.

Gli Istituti del “*Consiglio Nazionale delle Ricerche*” continuano ad essere collocati nelle “*Aree di Ricerca*” del predetto Ente, nelle quali erano già inseriti in precedenza, ovvero la “*Area di Ricerca di Milano*”, dove ha Sede lo “*Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica di Milano*”, la “*Area di Ricerca di Bologna*”, dove hanno Sede lo “*Istituto di Radioastronomia*” e una parte dello “*Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio*”, la “*Area di Ricerca di Roma - Tor Vergata*”, all’interno della quale ha Sede lo “*Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali*”, e la “*Area di Ricerca di Palermo*”, dove ha Sede lo “*Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica*”.

Alcune “*Strutture di Ricerca*” sono, peraltro, ancora ubicate o hanno almeno una delle loro Sedi, in località selezionate, all’inizio del XX Secolo, come siti osservativi e nelle quali sono, o erano in passato, installati dei Telescopi: è il caso della Sede di Merate (LC) dello “*Osservatorio Astronomico di Brera*”, della Sede di Pino Torinese dello “*Osservatorio Astronomico di Torino*”, della Sede di Asiago dello “*Osservatorio Astronomico di Padova*”, della Sede di Loiano dello “*Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio di Bologna*”, della Sede di Monte Porzio Catone dello “*Osservatorio Astronomico di Roma*”, della Sede di Campo Imperatore dello “*Osservatorio Astronomico d’Abruzzo*”, della Sede di Serra la Nave, sull’Etna, dello “*Osservatorio Astronomico di Catania*”.

In questi casi non sono presenti o sono molto ridotti i vincoli storici, architettonici, culturali e paesaggistici, ma l’accessibilità ai siti non è affatto agevole, proprio a causa della loro particolare ubicazione.

Sottosezione di programmazione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile

La conclusione della fase di emergenza pandemica e l’avvio della stagione dei rinnovi contrattuali dei diversi comparti del Pubblico impiego ha segnato un’ulteriore tappa nell’evoluzione dell’organizzazione dei tempi di lavoro che includono l’istituto giuridico del Lavoro Agile; in tale ambito, la procedura di rinnovo del contratto collettivo di riferimento – essendo ancora in itinere, non ha consentito la definizione precisa della cornice di regole da personalizzare all’interno dell’Istituto nazionale di astrofisica.

Tuttavia, l’analisi della novella regolazione che si deduce dai contratti collettivi già vigenti, del tutto coerente e sostanzialmente sovrapponibile, fa emergere un quadro chiaro di riferimento per cui l’applicazione del Lavoro Agile andrà declinata *in unum* con le nuove formulazioni del lavoro a distanza – lavoro da remoto, istituto giuridico che prenderà il posto del telelavoro, co-working etc. Al fine, pertanto, di porre in essere attività ed atti propedeutici all’aggiornamento del regolamento vigente, approvato con delibera del CdA n. 63 del 27 settembre 2019, si è provveduto a proporre dei testi modificativi che si collocando nell’alveo delle nuove formulazioni, ma già considerando che, a regime, l’Istituto intende proporre un

unico testo regolamentare con sottosezioni aggiornate e distinte: una riguardante il lavoro agile, l'altra le altre forme di lavoro a distanza.

Nelle more della definizione del testo derivante dalla contrattazione collettiva che, auspicabilmente, vedrà la luce nei prossimi mesi, si è approntato già un testo base vagliato dal Gruppo di monitoraggio sul Lavoro Agile e condiviso con i Direttori delle Strutture di Ricerca. Il periodo di sperimentazione avanzata svolto nell'ultimo anno, infatti, ha contribuito a fare emergere adattamenti nei "modelli organizzativi funzionali" da monitorare e valutare.

Accanto alla contrattazione collettiva si è sempre considerato l'aggiornamento dei provvedimenti normativi di fonte pubblica che, pur essendo cambiato il vertice del dicastero competente, hanno sostanzialmente confermato l'impianto previgente. Verificata la sostanziale introduzione con successo del Lavoro Agile, particolare attenzione dovrà essere data alla definizione degli obiettivi e alla misurazione degli stessi. A tal proposito è bene ricordare che, secondo le indicazioni del nuovo Ministro per la Pubblica Amministrazione *"La logica del controllo va superata e sostituita con la misurazione degli obiettivi e delle performance, che non deve essere un tabù. In quest'ottica è fondamentale il ruolo di motivazione e coinvolgimento svolto dai dirigenti."* E' pertanto necessario focalizzare l'attenzione sulla misurazione della performance, da calcolare sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo.

Volendo quindi dare un'effettiva e stabile definizione dell'istituto giuridico, oltre all'attenzione che sarà dedicata agli obiettivi, è intenzione rivedere e cristallizzare alcuni fondamenti della disciplina interna, principalmente quello delle attività che non possono essere svolte a distanza, posto che l'esperienza concreta ha testimoniato che gran parte delle attività, soprattutto di ricerca e tecnologiche, possono, all'inverso, essere rese.

Ulteriormente, sarà oggetto di comparata valutazione, in relazione all'attività da svolgere, quale sia il modello organizzativo più idoneo da adottare e se sia utile una limitazione dell'attività non in presenza; pertanto, si prevedono le seguenti azioni:

a) Individuazione delle attività

1. Revisione delle attività e processi che NON è possibile svolgere da remoto;
2. Individuazione delle attività per le quali è possibile lo svolgimento da remoto, analizzando se l'organizzazione da utilizzare sia preferibile come lavoro agile/lavoro da remoto.

b) Mappatura delle attività

1. bassa flessibilità: indicativamente x giorni di lavoro agile al mese (o mediati su più mesi per i livelli I-III) che possono essere utilizzati come giornate intere o mezze giornate;
2. media flessibilità: indicativamente y giorni di lavoro agile al mese (o mediati su più mesi per i livelli I-III) che possono essere utilizzati come giornate intere o mezze giornate, sia come giorni/settimana sia come settimana/mese;
3. alta flessibilità: indicativamente z giorni di lavoro agile al mese (o mediati su più mesi per i livelli I-III) che possono essere utilizzati come giornate intere o mezze giornate, sia come giorni/settimana sia come settimana/mese.

c) Mappatura della volontarietà

1. indagine per la rilevazione del personale interessato ad aderire al lavoro agile/da remoto;
2. ri-definizione/verifica/analisi degli eventuali requisiti di priorità nel caso di adozione della modalità agile.

d) Previsione di un programma di monitoraggio da effettuare a livello di Struttura e di Ente, stabilendo tempi e strumenti idonei alla valutazione

1. organizzazione effettiva del lavoro e modalità e soluzioni adottate dai diversi uffici/servizi, anche contrapponendo la modalità agile alla modalità da remoto;
2. eventuali difficoltà riscontrate e individuazione di possibili soluzioni;
3. impatto che l'introduzione del lavoro agile può avere sulle dinamiche relazionali, anche contrapponendo la modalità agile alla modalità da remoto;
4. analisi e modellizzazione della predisposizione degli obiettivi.

e) Indicazioni e/o linee guida per la programmazione del lavoro per obiettivi

1. predisposizione e confronto nella definizione degli obiettivi e del controllo dei risultati.

f) Previsione di strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti tra cui:

1. consapevolezza dell'essenza della modalità agile ed analisi e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
2. promozione e diffusione dei processi digitali, in applicazione del principio di efficacia ed efficienza nonché di maggior produttività e trasparenza;
3. semplificazione di procedure e processi amministrativi e organizzativi, volti alla massimizzazione delle risorse anche in applicazione del principio di amministrazione diffusa;
4. razionalizzazione delle risorse disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza, anche in applicazione del principio di amministrazione diffusa.

3.2.1 Strategia e obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro

L'attività di ricerca/tecnologica e l'attività di supporto alla stessa necessita di un grado di elasticità e flessibilità peculiari, di gran lunga più elevato rispetto all'attività di altre Istituzioni Pubbliche; il rispetto di tempistiche progettuali stabilite a livello internazionale, la necessità di coordinamento (e la necessità di confronto in meeting) con colleghi residenti in altre parti del mondo fa sì che anche il concetto della tempistica dell'orario di lavoro debba venire applicato contestualizzato, e che debbano venire rivisti molti schemi organizzativi in funzione del fine istituzionale.

Va ricordato che la flessibilità organizzativa del proprio lavoro è stata da sempre un'esigenza manifestata dal personale INAF, per il quale il rispetto di un preciso orario giornaliero mal si attaglia con le esigenze di ricerca, (osservazioni al telescopio condotte in orari non convenzionali, partecipazioni a riunioni internazionali, necessità di contemperare esigenza di ricerca e didattica) che rappresentano il fine istituzionale dell'Ente. Pertanto,

spesso è apparso limitante e decontestualizzato l'obbligo di svolgere la propria attività in sede, legato agli orari della stessa.

Si è quindi voluta cogliere l'opportunità rappresentata dall'introduzione del lavoro agile sia per una revisione dei modelli organizzativi, che per migliorare il benessere organizzativo. Il principio della libertà dell'attività di ricerca ed in generale dei principi sanciti nella carta Europea dei Ricercatori sono stati molte volte richiamati nel tentativo di attenuare lacci e laccioli normativi in tema di orario. Proprio per tale motivo l'introduzione del Lavoro Agile è stata accolta da gran parte del personale di ricerca ricercatore/tecnologo come una possibilità di trovare una soluzione alle limitazioni imposte dalla normativa generale: il lavoro agile è stato considerato uno strumento agevolativo alla risoluzione di alcune problematiche in materia di trattamento giuridico del personale (ad esempio la riconoscibilità della prestazione lavorativa espletata al di fuori dei locali istituzionali, problematica relativa alla obbligatoria o meno rilevazione automatica della modalità di presenza da parte del personale di ricerca e tecnologo).

Tuttavia, non si può tacere che in sede di rinnovo contrattuale è stata messa in dubbio l'applicabilità del Lavoro Agile al personale ricercatore e tecnologo, stante l'asserita libertà di ricerca prevista dall'articolo 58 CCNL 21.2.2002 secondo cui *"I ricercatori e tecnologi hanno l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro. La presenza in servizio è assicurata correlandola in modo flessibile alle esigenze della propria attività scientifica e tecnologica, agli incarichi loro affidati, all'orario di servizio della struttura in cui operano, tenendo conto dei criteri organizzativi dell'Ente."*

Rimane prodromica, dunque, la questione della possibile applicazione del Lavoro Agile per dette categorie di personale.

Diverso l'approccio per le attività di supporto alla ricerca sostanzialmente svolte da personale appartenente al personale incardinato nei livelli IV – VIII: particolare attenzione è stata data alle attività giuridico-amministrative, per le quali sono state svolte profonde riflessioni sull'applicabilità del Lavoro Agile in contrapposizione al Telelavoro, attualmente attivato all'interno dell'istituto; devono essere ben chiari i diversi modelli organizzativi utilizzabili in aderenza all'attività da svolgere, e, a riguardo, si vuole proseguire con interventi formativi e di discussione.

Ora, la fase che andremo ad affrontare, dunque sarà di stabile definizione del lavoro Agile all'interno dell'Istituto, e, come fatto anche in fase di sperimentazione avanzata, si utilizzerà un approccio dialettico e di condivisione e confronto, soprattutto con i Direttori/le Direttrici degli istituti di ricerca proprio in applicazione del *fondamentale ruolo di motivazione e coinvolgimento svolto dai dirigenti di cui supra.*

Un altro fondamentale ruolo di analisi strategica continuerà ad essere svolto dal gruppo di Monitoraggio sul Lavoro Agile che anche grazie alla molteplice rappresentanza del Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di Amministrazione ha consentito di prendere in considerazione le Osservazioni (ed anche richieste di chiarimento) pervenute e di predisporre ben due proposte di aggiornamento del regolamento sul Lavoro Agile INAF. Per quanto non formalmente adottato, in coerenza alla disciplina contrattuale in itinere, le osservazioni e le proposte hanno fatto sì che l'istituto del Lavoro Agile si stia modellando e perfezionando ancora di più in base alle esigenze degli utenti dell'Istituto.

Va ricordato che la logica applicativa delle modifiche ha voluto mantenere intatta la valenza strategica dell'istituto giuridico, per cui l'assunto da cui ci si muove è sempre quello di considerare la quasi totalità delle attività svolgibili in modalità remota, ed individuare, a contrario, le attività necessariamente da svolgere in presenza. Come detto trattandosi di superamento della fase di sperimentazione si intende attuare una revisione della mappatura delle attività non svolgibili da remoto.

Viene dato per confermato il dato per cui, rispetto alla fase iniziale pre-pandemica, il numero dei potenziali interessati è divenuto di gran lunga maggiore. Confermato è anche il dato relativo alla salute del nostro patrimonio hardware e software, che già durante la fase emergenziale ha consentito la sostanziale inalterata prosecuzione dell'attività istituzionale.

L'obiettivo, dunque, è di consentire a ciascuna delle diverse rappresentanze di dipendenti dell'Ente di poter usufruire dello strumento lavorativo che, a livello di singolo soggetto, è il migliore sia per le esigenze lavorative dell'Ente che per il dipendente: una soluzione non generalizzata, ma applicata in funzione delle singole esigenze del singolo e contestualizzata alla propria posizione lavorativa e personale. Il Lavoro Agile andrà adottato – quindi – da chi intende (e può) svolgere la propria attività in modalità molto elastica con obiettivi chiari e definiti, misurabili e controllabili. Altrimenti l'Ente utilizzerà altre modalità organizzative – se possibile anche da remoto.

3.2.2 Condizionalità e fattori abilitanti

La notevole dotazione tecnico-informatica presente all'interno dell'Istituto e lo sforzo che si sta compiendo in ordine alla digitalizzazione di processi e procedure, sono entrambe condizioni imprescindibili per consentire lo svolgimento produttivo dell'attività lavorativa a distanza e, nella fattispecie, in lavoro agile. In un'ottica di prosecuzione e miglioramento dei servizi resi in modalità agile si dovrà sempre considerare:

- l'eventuale acquisto/implementazione di nuove soluzioni software funzionali allo svolgimento in sicurezza del lavoro agile: si intende quindi proseguire con il completamento e potenziamento delle dotazioni informatiche personali da assegnare ai dipendenti ed allo sviluppo di banche dati on line, sistemi informativi o servizi on line.
- la prosecuzione della reingegnerizzazione e/o manutenzione evolutiva dei sistemi informativi esistenti e delle applicazioni in uso, in modo da renderle idonee per il lavoro agile: è in itinere la digitalizzazione del processo relativo alle selezioni/procedure concorsuali tramite piattaforma collegata al sistema di gestione documentale informatizzata che consente lo svolgimento da remoto dell'attività di valutazione amministrativa delle domande ad opera dei responsabili del procedimento concorsuale, e la successiva gestione telematica – quindi da remoto – dell'attività relativa alla nomina e convocazione della Commissione di concorso. Anche la fase di valutazione dei titoli ad opera delle Commissioni, da remoto, è in fase di applicazione generale; successivamente si attiverà anche la fase di verbalizzazione telematica.

La prosecuzione della reingegnerizzazione di procedure e processi rimane condizione fondamentale e imprescindibile e fattore abilitante per l'adozione - a regime - del Lavoro Agile all'interno dell'Istituto nazionale di astrofisica.

3.2.3 Obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance

Al fine di introdurre a regime il Lavoro Agile, considerata esaurita la fase di sperimentazione avanzata è necessario definire l'esatta dimensione qualitativa e quantitativa del lavoro agile; come detto la rilevanza e l'applicazione del Lavoro Agile dipenderà molto anche dalla lettura che verrà fornita in punto applicazione al personale di ricerca e tecnologo.

L'attività di rilevazione dei dati sarà affidata al Gruppo di monitoraggio (determina direttoriale n. 106/2021) che elaborerà un questionario da sottoporre ai dipendenti utilizzando le piattaforme tecnologiche in uso all'interno dell'Istituto. Tra le altre azioni il gruppo si occuperà di:

1. rilevazione dell'efficacia, sia organizzativa che individuale, delle misure adottate, tramite questionari o "focus group";
2. analisi delle criticità e individuazione di misure idonee alla loro mitigazione;
3. monitoraggio della soddisfazione del personale che svolge la prestazione lavorativa con la modalità del "Lavoro Agile", mediante la somministrazione di questionari a cadenza annuale e/o semestrale;
4. monitoraggio della soddisfazione degli utenti in relazione alla nuova organizzazione del lavoro, mediante la somministrazione di questionari a cadenza annuale e/o semestrale.

Solo una volta acclarata la situazione *de facto* della percezione e dell'attuazione del lavoro agile sarà possibile elaborare un opportuno sistema di misurazione della performance

3.2.4 Contributi al miglioramento della performance, in termini di efficienza e di efficacia

Il successo del lavoro agile, sia inteso come utilizzo di giornate sia da un elevato numero di utenti, conferma che si possono raggiungere gli obiettivi del lavoro agile: miglioramento della qualità di vita e miglioramento della produttività lavorativa. Permanendo le politiche di risparmio energetico e di contingentamento delle risorse permane la necessità di ridefinire spazi lavorativi nell'ottica di un'incentivazione del lavoro a distanza. Tuttavia, considerata la molteplice e diversificata situazione logistica delle diverse strutture INAF non è possibile definire un modello unitario per la ridefinizione degli spazi di lavoro; andranno verificati gli interventi di edilizia, opportunamente coordinati dalla struttura tecnica di supporto in materia di patrimonio edilizio, volte a ripensare gli spazi di lavoro, mirando ad un'evoluzione dell'ufficio tradizionale in smart office. Occorrerà creare un ambiente di lavoro con spazi flessibili che favoriscano la collaborazione, il benessere individuale e l'introduzione di ulteriori e avanzate tecnologie digitali, si pensi ad esempio alla creazione di postazioni di co-working opportunamente e tecnologicamente attrezzate per consentire l'utilizzo turnato di personale o postazioni per lo svolgimento di teleconferenze o riunioni a distanza.

La diversa lettura degli spazi lavorativi in un'ottica di lavoro agile a regime porterà il proprio contributo al miglioramento della performance intesa su un maggior accurato ed oculato utilizzo delle risorse dell'Ente.

Quanto alla performance organizzativa, l'impostazione dell'introduzione del Lavoro Agile declinata quale strumento di revisione organizzativa è stata all'insegna della massima

apertura. Le proposte di modifica del Regolamento avanzate mantengono l'assetto dato per cui si è consentita la massima percentuale disponibile di orario espletabile in lavoro agile (49%), già anticipando quello che poi è stato confermato dalle vigenti indicazioni normative richiedono comunque la maggioranza del lavoro in sede (51 %).

Quindi, nelle more della definizione contrattualcollettiva, considerato che l'impostazione originaria definita dal regolamento risulta in linea con le disposizioni governative, si ritiene corretto mantenere l'impianto dato e porre in essere una verifica, oggetto dell'attività del gruppo di monitoraggio di cui alla determina direttoriale n. 106/2021, della soddisfazione degli utenti/dipendenti e alla rilevazione delle principali criticità incontrate.

La tabella sotto riportata riassume i soggetti coinvolti nella definizione del percorso per l'adozione del Lavoro Agile come modalità ordinaria di prestazione lavorativa, descrivendone le funzioni sia durante il periodo transitorio che a regime.

| Soggetti | Ruolo funzionale per l'introduzione del lavoro agile come modalità ordinaria di prestazione lavorativa | Ruolo nel lavoro agile a regime |
|---------------|--|---|
| Organi | <p>Esplicitano i principi ispiratori cui tendono i processi di transizione organizzativa al lavoro agile a regime;</p> <p>Costituiscono la cabina di regia finalizzata a monitorare e adeguare in modo continuo il processo;</p> <p>Approvano e adottano il Piano Organizzativo per il Lavoro agile.</p> | <p>Verificano annualmente lo stato di attuazione e aggiornamento del lavoro agile;</p> <p>Valutano l'impatto sulla performance organizzativa e individuale;</p> <p>Assicurano gli investimenti e le dotazioni finanziarie necessarie alla progressiva realizzazione del lavoro agile;</p> <p>Predispongono le condizioni necessarie alla gestione del processo di cambiamento del modello organizzativo e alla progressiva messa a regime del lavoro agile.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Dirigenti Direttori/ Responsabili</p> | <p>Promuovono un cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per risultati;</p> <p>Effettuano, in collaborazione con i dipendenti, la mappatura delle attività e/o processi e/o fasi di essi che possono essere svolti solo in presenza;</p> <p>Forniscono proposte e condividono la visione e gli strumenti operativi per la realizzazione del lavoro agile;</p> <p>Sono coinvolti in indagini di monitoraggio sull'impatto del lavoro agile sulle dinamiche organizzative e sul raggiungimento ottimale dei risultati.</p> | <p>Gestiscono il rapporto con i dipendenti finalizzato alla strutturazione di modelli organizzativi funzionali;</p> <p>Organizzano momenti di confronto e partecipazione;</p> <p>Sperimentano strumenti operativi finalizzati a facilitare la pianificazione e il monitoraggio delle attività delle iniziative presenti nei servizi al fine di adottare progressivamente una cultura organizzativa centrata sugli obiettivi;</p> <p>Partecipano a programmi di sviluppo delle competenze manageriali per il change management e il lavoro agile;</p> <p>Partecipano al programma di monitoraggio, valutano e/o formulano proposte migliorative e concorrono all'ottimizzazione del lavoro agile;</p> <p>Effettuano la verifica periodica dei risultati conseguiti.</p> |
| <p>Personale</p> | <p>Partecipa ad incontri di presentazione del Piano Organizzativo del Lavoro agile e segnala esigenze e proposte da attivare nella fase di sperimentazione;</p> <p>E' coinvolto in indagini di monitoraggio delle modalità di lavoro agile introdotte in fase post emergenziale, previste nella fase di sperimentazione matura introdotta nel corso del 2021 attraverso il POLA</p> | <p>Interagisce con i dirigenti/responsabili nella definizione di obiettivi e modalità di lavoro</p> <p>Svolge le attività assegnate per il raggiungimento degli obiettivi concordati con i dirigenti/responsabili</p> <p>Sperimenta gli strumenti operativi finalizzati a facilitare la pianificazione e il monitoraggio delle attività delle iniziative presenti nei servizi al fine di adottare progressivamente una cultura organizzativa centrata sugli obiettivi</p> <p>Partecipa al programma di formazione per l'attivazione ottimale del lavoro agile</p> <p>Partecipa alle iniziative di monitoraggio, segnala criticità e formula proposte</p> |

| | | |
|---|--|---|
| Comitato unico di garanzia (CUG) | Viene interpellato 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 | Viene interpellato per un confronto sullo stato di avanzamento del lavoro agile, sulle azioni di contemperamento proposte e per le relative valutazioni |
| Organismo indipendente di valutazione (OIV) | Viene sentito per un confronto e per l'acquisizione di elementi in merito alla definizione di indicatori di misurazione dell'impatto del lavoro agile | Viene sentito per un confronto sullo stato di avanzamento del lavoro agile e per le relative valutazioni |
| Gruppo di monitoraggio INAF sul Lavoro agile | Coordina le attività di definizione degli obiettivi, degli indicatori e le attività di monitoraggio del lavoro agile; funge da raccordo con CUG, OIV, ICT e le altre figure coinvolte sul lavoro agile | Viene sentito per un confronto sullo stato di avanzamento del lavoro agile e per le relative valutazioni |
| Ufficio per la transizione al digitale INAF + Ufficio ICT INAF | Coordina la definizione di un modello di transizione che tenga conto dei cambiamenti organizzativi e degli adeguamenti tecnologici necessari all'attuazione del lavoro | Viene sentito per un confronto sullo stato di avanzamento del lavoro agile e per le relative valutazioni |

Sottosezione di programmazione 3.3 – Piano triennale di fabbisogno di personale

3.3.1 Dotazione organica

Alla data del **31 dicembre 2022**, la "**Dotazione Organica**" presunta dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" è pari a **1183 unità di personale**, inquadrato, in parte, nei diversi "**Profil**" e "**Livelli Professionali**" del vigente "**Sistema di Classificazione**" del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione e, in parte, nelle qualifiche proprie dei ruoli ad esaurimento, come si evince dai dati riportati nella seguente "**Tabella**":

Dotazione Organica del Personale alla data del 31 dicembre 2022

| Profilo | Livello | Dotazione Organica | Personale in servizio a tempo indeterminato al 31-12-2022 | Personale in servizio a tempo determinato al 31-12-2022 |
|--|---------|--------------------|---|---|
| Dirigente Amministrativo di Prima Fascia | | | | |
| Dirigente Amministrativo di Seconda Fascia | | 2 | 2 | |
| Dirigente di Ricerca | I | 54 | 52 | 1 |
| Primo Ricercatore | II | 130 | 82 | 1 |
| Ricercatore | III | 215 | 373 | 40 |
| Dirigente Tecnologo | I | 9 | 0 | 5 |
| Primo Tecnologo | II | 26 | 49 | 1 |
| Tecnologo | III | 127 | 195 | 28 |
| Astronomo Ordinario | | 15 | 5 | |
| Astronomo Associato | | 40 | 18 | |
| Ricercatore Astronomo | | 115 | 54 | |
| Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca | IV | 128 | 97 | |
| Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca | V | 58 | 38 | |
| Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca | VI | 43 | 35 | 16 |
| Operatore Tecnico | VI | 57 | 40 | |
| Operatore Tecnico | VII | 13 | 7 | |
| Operatore Tecnico | VIII | 9 | 11 | 3 |
| Funzionario di Amministrazione | IV | 29 | 30 | |
| Funzionario di Amministrazione | V | 19 | 15 | 8 |
| Collaboratore di Amministrazione | V | 58 | 44 | |
| Collaboratore di Amministrazione | VI | 16 | 11 | 3 |
| Collaboratore di Amministrazione | VII | 23 | 9 | 6 |
| Operatore di Amministrazione | VII | 16 | 12 | |
| Operatore di amministrazione | VIII | 5 | 3 | |
| Elevate professionalità (ruolo ad esaurimento) | | 7 | 1 | |
| Totale | | 1214 | 1183 | 113 |

La predetta "*Dotazione Organica*" è caratterizzata, come già detto in precedenza, dalla presenza:

- di unità di personale inquadrato nelle categorie e nelle aree funzionali proprie del sistema di classificazione del comparto universitario, ovvero di unità di personale inquadrato nella Categoria delle "*Elevate Professionalità*" (EP);
- di unità di personale inquadrato nelle qualifiche di "*astronomo ordinario*", di "*astronomo associato*" e di "*ricercatore astronomo*", in regime di diritto pubblico, che non hanno ancora esercitato il diritto di opzione ai fini della equiparazione nei "*Profili*" e nei "*Livelli Professionali*" propri del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione.

Le unità di personale che rientrano nelle fattispecie indicate nelle lettere a) e b) del precedente capoverso concorrono a definire, a tutti gli effetti, il *“ruolo ad esaurimento”* dell’Ente.

Con particolare riferimento al personale con la qualifica di *“astronomo”*, si fa presente che l’articolo 2, comma 5, del *“Regolamento del Personale”* attualmente in vigore prevede che, in *“...caso di cessazione dal servizio di personale con la predetta qualifica, i relativi posti andranno ad incrementare l’organico dei rispettivi livelli di ricercatore e/o tecnologo, secondo le disposizioni della vigente contrattazione collettiva integrativa...”*.

Al riguardo, è, altresì, opportuno rammentare che la tabella di equiparazione tra le qualifiche proprie del ruolo degli *“astronomi”* ed i *“Profil”* e i *“Livelli Professionali”* propri del personale *“tecnologo”* e di *“ricerca”* previsti dal sistema di classificazione del personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione, come definita dal Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del 18 gennaio 2008, stabilisce la corrispondenza:

- tra la qualifica di *“Astronomo Ordinario/Straordinario”* e quella di *“Dirigente di Ricerca”*
- tra la qualifica di *“Astronomo Associato”* e quella di *“Primo Ricercatore”*
- tra la qualifica di *“Ricercatore Astronomo”* e quella di *“Ricercatore”*.

Con la Delibera del 25 febbraio 2021, numero 8, il Consiglio di Amministrazione ha:

- approvato la modifica del *“Regolamento del Personale dell’Istituto Nazionale di Astrofisica”* attualmente in vigore, come proposta dal Dottore Gaetano TELESIO, nella sua qualità di Direttore Generale dello *“Istituto Nazionale di Astrofisica”*, di intesa con il Dottore Filippo ZERBI, nella sua qualità di Direttore Scientifico del medesimo *“Istituto”*, che prevede l’inserimento nell’articolo 21 *“Principi Generali”*, Capo VI *“Personale di Ricerca”*, dopo il primo comma, di altri otto commi, che disciplinano il diritto di opzione del personale con la qualifica di *“astronomo”* nel sistema di classificazione del personale che afferisce al comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione;
- approvato il *“Regolamento del Personale dell’Istituto Nazionale di Astrofisica”* con la modifica innanzi specificata;
- dato mandato alla Direzione Generale di trasmettere il *“Regolamento del Personale dell’Istituto Nazionale di Astrofisica”* con la modifica approvata con la predetta Delibera al Dipartimento per la Formazione Superiore e per la Ricerca, Direzione Generale per il Coordinamento, la Promozione e la Valorizzazione della Ricerca e dei suoi Risultati, del Ministero della Università e della Ricerca, ai fini del controllo di legittimità e di merito previsto dall’articolo 4, comma 2, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218.

Con la nota direttoriale del 5 marzo 2021, numero di protocollo 1145, il *“Regolamento del Personale dell’Istituto Nazionale di Astrofisica”*, come modificato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 25 febbraio 2021, numero 8, è stato trasmesso al predetto Dicastero, ai fini del controllo di legittimità e di merito previsto dall’articolo 4, comma 2, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218.

Con la nota del 26 marzo 2021, numero di protocollo 4830, registrata nel protocollo generale in data 12 maggio 2021 con il numero progressivo 2236, il Dipartimento per la Formazione Superiore e per la Ricerca, Direzione Generale per il Coordinamento, la Promozione e la Valorizzazione della Ricerca e dei suoi Risultati, del Ministero della Università e della Ricerca ha comunicato che, a seguito dei predetti controlli, ha approvato la nuova

formulazione dell'articolo 21 del "*Regolamento del Personale dello Istituto Nazionale di Astrofisica*".

In data **24 giugno 2021**:

- a) il predetto "*Regolamento*" è stato pubblicato sul Sito Web Istituzionale dell'Ente, nella Sezione "*Amministrazione Trasparente*", al seguente Link: <http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-istituzionali>;
- b) il "*Ministero della Università e della Ricerca*" ha contestualmente pubblicato il "*Regolamento*" innanzi citato sul proprio Sito Web Istituzionale mediante espresso rinvio al predetto Link.

Il nuovo testo del "*Regolamento del Personale dello Istituto Nazionale di Astrofisica*", con la modifica innanzi specificata, è entrato, pertanto, in vigore il **9 luglio 2021**.

Con la nota del 24 giugno 2021, numero di protocollo 2892, la Direzione Generale dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*" ha trasmesso alle Organizzazioni Sindacali il nuovo testo del "*Regolamento del Personale dell'Istituto Nazionale di Astrofisica*".

Con la nota trasmessa, in pari data, a mezzo di posta elettronica ordinaria, sono stati, altresì, comunicati gli estremi della pubblicazione e la data di entrata in vigore del predetto "*Regolamento*", con la modifica dell'articolo 21, a tutto il personale.

Al riguardo, si fa espresso rinvio a quanto riportato nel Capitolo 2 "*Statuto e Regolamenti*", Paragrafo 2.2 "*Regolamenti*", Lettera F) "*Regolamento del Personale*", della "*Relazione Tecnica*" allegata al Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2023**. Con la nota del 28 luglio 2021, numero di protocollo 3406, la Direzione Generale ha emanato la Circolare che consente al personale in servizio di ruolo presso lo "*Istituto Nazionale di Astrofisica*" con la qualifica di "*astronomo*" e, in particolare, con le qualifiche di "*astronomo ordinario*", di "*astronomo associato*" e di "*ricercatore astronomo*", di esercitare la "...*facoltà di opzione per l'inquadramento nei profili e nei livelli professionali previsti dal nuovo sistema di classificazione del "personale di ricerca", come introdotto dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del relativo Comparto, nel rispetto delle "Tabelle di Equiparazione" approvate con il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo sottoscritto il 18 gennaio 2008...*". La Circolare innanzi richiamata ha fissato al **20 settembre 2021** il termine ultimo di scadenza per l'esercizio, mediante presentazione di apposita istanza, del diritto di opzione.

Il **4 agosto 2021** la Direzione Generale ha, tra l'altro, informato le Organizzazioni Sindacali di Comparto maggiormente rappresentative a livello nazionale sullo stato di avanzamento dell'intera procedura e ha concordato con le medesime Organizzazioni i passaggi successivi.

Entro il termine di scadenza all'uopo fissato, hanno chiesto di esercitare il diritto di opzione **85** unità di personale con la qualifica di "*astronomo*", di cui **5** con la qualifica di "*astronomo ordinario*", **16** con la qualifica di "*astronomo associato*" e **64** con la qualifica di "*ricercatore astronomo*".

La procedura avviata dal Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "*Gestione delle Risorse Umane*" della "*Amministrazione Centrale*" a seguito della emanazione della nota circolare innanzi richiamata prevede, nella sua fase conclusiva:

- a) la trasmissione delle nuove proposte di inquadramento ai dipendenti con la qualifica di *"astronomo"* che hanno chiesto di esercitare il diritto di opzione;
- b) l'accettazione o meno delle nuove proposte di inquadramento da parte dei predetti dipendenti.

Al fine di agevolare il corretto e rapido espletamento della procedura innanzi specificata e di fornire a tutti i soggetti interessati i necessari chiarimenti, con particolare riguardo alle modalità di calcolo della anzianità di servizio, agli inquadramenti nelle fasce ed ai passaggi di fascia, è stato costituito un *"Gruppo di Lavoro"*, composto non solo da dipendenti della *"Amministrazione Centrale"* e delle *"Strutture di Ricerca"*, ma anche da una rappresentanza del personale con la qualifica di *"astronomo"*.

Il termine ultimo di scadenza della procedura innanzi specificata è stato fissato al **16 dicembre 2021**.

A seguito della conclusione della predetta procedura, risulta che le nuove proposte di inquadramento nell'attuale sistema di classificazione del personale *"tecnologo"* e di *"ricerca"*, formulate con le modalità innanzi specificate, sono state accettate, complessivamente, da numero **53** unità di personale precedentemente inquadrate nella qualifica di *"astronomo"*, di cui **5** unità con la qualifica di *"astronomo ordinario"*, **9** unità con la qualifica di *"astronomo associato"* e **39** unità con la qualifica di *"ricercatore astronomo"*.

Con la nota circolare del 21 aprile 2022, numero di protocollo 6238, la Dottoressa Valeria SAURA, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I *"Gestione delle Risorse Umane"* della *"Amministrazione Centrale"*, ha attivato le procedure di *"mobilità"* tra i profili di *"ricercatore"* e quelli di *"tecnologo"*, ai sensi dell'articolo 65 del *"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999"*, sottoscritto il 21 febbraio 2002, alle quali hanno partecipato anche le **53** unità di personale, precedentemente inquadrate nella qualifica di *"astronomo"*, che hanno esercitato il diritto di opzione e che hanno accettato le nuove proposte di inquadramento nell'attuale sistema di classificazione del personale *"tecnologo"* e di *"ricerca"*.

Il giorno **11 maggio 2022** è scaduto il termine fissato per la presentazione, ai sensi della norma contrattuale innanzi richiamata, delle domande di *"mobilità"* tra i profili di *"ricercatore"* e quelli di *"tecnologo"*.

A seguito della conclusione della predetta procedura sono state accolte, complessivamente, numero **11** domande di mobilità tra i profili di *"ricercatore"* e quelli di *"tecnologo"* e, pertanto, a decorrere dal **1° gennaio 2022**:

- a) numero **5** unità di personale sono state inquadrate nel Profilo di Tecnologo, Terzo Livello Professionale;
- b) numero **5** unità di personale sono state inquadrate nel Profilo di Ricercatore, Terzo Livello Professionale;
- c) numero **1** unità di personale è stata inquadrata nel Profilo di Primo Tecnologo, Secondo Livello Professionale;

Tenendo, quindi, conto degli esiti delle predette procedure, le unità di personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pari a **1.183**, sono attualmente articolate nel modo seguente:

- Dirigenti di seconda fascia: **2** unità;
- Ricercatori: **584** unità, di cui:
 - a) **507** unità sono inquadrati nei profili e nei livelli professionali del personale di “ricerca” individuati dal sistema di classificazione del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione;
 - b) **77** unità sono inquadrati nelle qualifiche proprie del ruolo degli “*astronomi*”, di cui **5** unità con la qualifica di “*astronomo ordinario*”, **18** unità con la qualifica di “*astronomo associato*” e **54** unità con la qualifica di “*ricercatore astronomo*”;
- Tecnologi: **244** unità;
- Personale Tecnico: **228** unità;
- Personale Amministrativo: **125** unità, di cui **1** unità è inquadrata nella Categoria delle “*Elevate Professionalità*”, ruolo ad esaurimento.

Al fine di promuovere la ricerca e di offrire ai giovani occasioni di crescita curriculare e professionale, lo “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” si avvale anche di altro personale, non strutturato, costituito prevalentemente da personale associato, da titolari di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca, da titolari di borse di studio e da titolari di borse di studio per l’accesso e la frequenza di Corsi di Dottorato di Ricerca (dottorandi), nonché, in minima parte, da titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa e da personale in posizione di comando, proveniente da altre Amministrazioni Pubbliche.

| Altro Personale | Personale in servizio al 31-12-2022 impiegato in attività di ricerca | Personale in servizio al 31-12-2022 NON impiegato in attività di ricerca |
|---|--|--|
| Altri Incarichi di Ricerca (a titolo gratuito) | 38 | |
| Titolari di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca | 214 | |
| Titolari di borse di studio | 26 | |
| Titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa | | |
| Dipendenti in posizione di comando | | 1 |
| Titolari di borse di studio per l’accesso e la frequenza di Corsi di Dottorato di Ricerca | | |
| Personale Associato proveniente dalle Università | | |
| Totale | 278 | 1 |

3.3.2 Fabbisogno di personale e programmazione

Con la Delibera del 29 dicembre 2022, numero 127, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il “*Bilancio Annuale di Previsione*” dello “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” per l’Esercizio Finanziario **2023**, con tutta la relativa documentazione, ivi comprese la “*Relazione Tecnica*”, come predisposta dal “*Direttore Generale*”, e la “*Relazione Programmatica*”, come predisposta dal “*Presidente*”.

Nel Capitolo 6 *“Le diverse implicazioni che riguardano l’Istituto Nazionale di Astrofisica”*, Sezione 6.2 *“Risorse Umane”*, della predetta *“Relazione Tecnica”*, come predisposta dal *“Direttore Generale”*, e, in particolare:

- a) nel Paragrafo 6.2.2.3. *“Assunzioni di unità di personale con inquadramento sia nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo che nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo programmate nell’anno 2023”*;
 - b) nel Paragrafo 6.6.2.4. *“Stabilizzazioni del personale precario”*;
 - c) nel Paragrafo 6.2.2.5. *“Assunzioni obbligatorie previste negli anni 2023, 2024 e 2025”*;
 - d) nel Paragrafo 6.2.2.6. *“Progressioni economiche e di carriera del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo e progressioni di carriera del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo”*;
 - e) nel Paragrafo 6.2.2.8. *“Programmi e Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione del “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”: assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di attività amministrative e contabili”*;
 - f) nel Paragrafo 6.2.2.10 *“Prospetto riassuntivo delle spese di personale”*,
- sono state individuate e definite, in modo dettagliato per l’anno 2023 e in modo indicativo per gli anni 2024 e 2025, sia le politiche di reclutamento di personale che le risorse che garantiscono la relativa copertura finanziaria.

3.3.2.1 Assunzioni di unità di personale con inquadramento sia nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo che nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo programmate nel triennio 2023-2025.

Con riferimento alle *“Assunzioni di unità di personale con inquadramento sia nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo che nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo programmate nell’anno 2023”* si richiama integralmente il contenuto del Paragrafo 6.2.2.3 del Capitolo 6 *“Le diverse implicazioni che riguardano l’Istituto Nazionale di Astrofisica”*, Sezione 6.2 *“Risorse Umane”*, della *“Relazione Tecnica”* più volte citata.

Innanzitutto, di seguito:

- a) viene riportato il quadro normativo di riferimento;
- b) vengono riportate le Delibere con le quali il Consiglio di Amministrazione:
 - ha prima approvato e successivamente aggiornato il *“Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell’Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024”*, che comprende anche la *“Sezione”* dedicata a *“Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento”*;
 - ha destinato alcune risorse finanziarie disponibili al reclutamento di personale;
- c) vengono riportati i *“prospetti”* che riassumono, sinteticamente, le assunzioni di personale nell’anno 2023 e che quantificano i relativi costi.

A) Quadro normativo di riferimento.

L’articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, con la quale sono stati approvati il *“Bilancio Annuale di Previsione dello Stato per l’Anno Finanziario 2022”* e il *“Bilancio Pluriennale dello Stato per il Triennio 2022-2024”*, prevede, in particolare, che:

- il **"Fondo Ordinario per gli Enti e per le Istituzioni di Ricerca"**, previsto dall'articolo 7 del Decreto Legislativo 5 giugno 1998, numero 204, è **"...incrementato di 90 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024, e di 100 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2025..."**, di cui **"...una quota pari a 30 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024, e a 40 milioni di euro, a decorrere dall'anno 2025, è ripartita tra gli Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal Ministero della Università e della Ricerca, ad eccezione del "Consiglio Nazionale delle Ricerche" ("CNR")..."**;
- nell'ambito della predetta **"...quota, 2,5 milioni di euro, a decorrere dall'anno 2022, sono vincolati alla copertura dei costi connessi alle procedure di cui all'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche ed integrazioni..."**;
- con **"...Decreto del Ministro della Università e della Ricerca, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente Legge, sono individuati i criteri di riparto tra gli Enti Pubblici di Ricerca delle predette risorse..."**.

Il Decreto Ministeriale del 23 febbraio 2022, numero 250, pubblicato sul **"Sito Web Istituzionale"** del Ministero della Università e della Ricerca in data **31 maggio 2022**, individua i criteri di riparto tra gli **"Enti Pubblici di Ricerca"** vigilati dal predetto Dicastero, con esclusione del **"Consiglio Nazionale delle Ricerche"**, delle **"Risorse destinate ad integrare la "assegnazione ordinaria" per l'anno 2022, in attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234"**.

Con il predetto Decreto Ministeriale sono stati ripartiti, tra gli Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal Ministero della Università e della Ricerca, con esclusione del **"Consiglio Nazionale delle Ricerche"**, i **trenta milioni di euro** stanziati nell'anno **2022**, così articolati:

- a) integrazione della **"assegnazione ordinaria"**: **27,5 milioni di euro**;
- b) copertura dei costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario: **2,5 milioni di euro**,

e allo **"Istituto Nazionale di Astrofisica"** sono stati assegnati, per la predetta annualità, i seguenti importi:

- 1) integrazione della **"assegnazione ordinaria"**: **€ 4.584.161,00**;
- 2) copertura dei costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario: **€ 855.263,00**.

B) Delibere con le quali il Consiglio di Amministrazione:

- ha prima approvato e successivamente aggiornato il **"Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024"**, che comprende anche la **"Sezione"** dedicata a **"Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento"**;
- ha destinato alcune risorse finanziarie disponibili al reclutamento di personale.

Con la Delibera del 13 aprile 2021, numero 31, il Consiglio di Amministrazione ha:

- approvato le **"Linee Guida"** per la predisposizione, nell'ambito del **"Piano Integrato di Attività e Organizzazione"**, del **"Programma di Fabbisogno del Personale per il Triennio 2022-2024"**, come definite dal Dottore Marco TAVANI, nella sua qualità di Presidente dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**;
- autorizzato il Direttore Generale a predisporre, con la collaborazione della Dottoressa Valeria SAURA, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I **"Gestione delle Risorse Umane"** della **"Amministrazione Centrale"**, e dell'Ingegnere Stefano GIOVANNINI, nella sua qualità di Responsabile del **"Servizio di Staff"** alla Direzione Generale denominato

“*Controllo di Gestione*”, la “*Sezione*” del “*Piano Integrato di Attività e Organizzazione*” denominata “*Programma di Fabbisogno del Personale per il Triennio 2022-2024*” nel rispetto delle predette “*Linee Guida*”;

Le “*Tablelle*” di seguito riportate rappresentano il fabbisogno complessivo di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dello “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” per il Triennio 2022-2024, come definito nelle “*Linee Guida*” approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 13 aprile 2022, numero 31.

| Anno | IV-VIII | III livello | | II livello | | I livello | |
|------|--------------------------------------|-------------|-------|------------|-------|-----------|-------|
| 2022 | 25 + 9 Funzionari di Amministrazione | 26 | | 8 | | 12 | |
| | | 18 Ric | 8 Tec | 5 Ric | 3 Tec | 10 Ric | 2 Tec |
| 2023 | 20 | 13 | | 7 | | 5 | |
| | | 10 Ric | 3 Tec | 4 Ric | 3 Tec | 3 Ric | 2 Tec |
| 2024 | 20 | 13 | | 7 | | 5 | |

| Anno | Numero e Profilo | Costo medio | Copertura finanziaria |
|------|--|-------------|---|
| 2022 | 9 Funzionari di Amministrazione, Quinto Livello professionale | € 460.000 | Le risorse finanziarie per la copertura di questi posti sono state già reperite e accantonate prima della emanazione del “ <i>Bando di Concorso</i> ” (la procedura concorsuale dovrebbe essere avviata a giugno con l’espletamento della prova di preselezione), e risultano, pertanto, già allocate nei pertinenti Capitoli di Spesa del Bilancio Annuale di Previsione per l’Esercizio Finanziario 2022 |
| 2022 | 25 Collaboratori di Amministrazione/ Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca, Settimo/Sesto Livello Professionale (il numero delle unità di personale potrà variare, in diminuzione, nel caso in cui la Commissione Istruttoria all’uopo costituita dovesse modificare i Profili, inserendo, a titolo esemplificativo, anche un certo numero di Funzionari di Amministrazione, Quinto Livello professionale) | € 1.000.000 | Le risorse finanziarie per la copertura di questi posti (stimando, presuntivamente, l’assunzione in servizio dei vincitori delle procedure concorsuali con decorrenza dal 1° luglio 2022), sono pari a 500.000 euro. Le predette risorse provengono dal “ <i>turn over</i> ” derivante, nell’anno 2022, dalle cessazioni dal servizio, a seguito di collocamento in stato di quiescenza, del personale tecnico-amministrativo e del personale tecnologo e di ricerca e sono già state allocate nei |

| | | | |
|------|---|--------------------|--|
| | | | pertinenti Capitoli di Spesa del Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2022 . |
| 2022 | 18 Ricercatori, Terzo Livello Professionale | € 1.040.000 | Le risorse finanziarie per la copertura di questi posti provengono dai Decreti Ministeriali del 29 ottobre 2020, numero 802, e del 19 maggio 2021, numero 614 (*) |
| 2022 | 8 Tecnologi, Terzo Livello Professionale | € 448.000 | |
| 2022 | 5 Primi Ricercatori, Secondo Livello Professionale | € 420.000 | |
| 2022 | 3 Primi Tecnologi, Secondo Livello Professionale | € 255.000 | |
| 2022 | 10 Dirigenti di Ricerca, Primo Livello Professionale | € 1.125.000 | |
| 2022 | 2 Dirigenti di Tecnologi, Primo Livello Professionale | € 230.000 | |
| 2023 | 20 Funzionari di Amministrazione/Collaboratori di Amministrazione /Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca, Quinto/Settimo/Sesto Livello Professionale | € 900.000 | Le risorse finanziarie per la copertura di questi posti provengono dall'utilizzo di una quota parte della integrazione della " <i>assegnazione ordinaria</i> " che è stata attribuita all'Ente in attuazione delle disposizioni normative contenute nell'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, pari a circa quattro milioni e cinquecentomila euro . |
| 2023 | 10 Ricercatori, Terzo Livello Professionale | € 575.000 | |
| 2023 | 3 Tecnologi, Terzo Livello Professionale | € 165.000 | |
| 2023 | 4 Primi Ricercatori, Secondo Livello Professionale | € 335.000 | |
| 2023 | 3 Primi Tecnologi, Secondo Livello Professionale | € 255.000 | |
| 2023 | 3 Dirigenti di Ricerca, Primo Livello Professionale | € 340.000 | |
| 2023 | 2 Dirigenti Tecnologi, Primo Livello Professionale | € 230.000 | |
| 2024 | 20 Funzionari di Amministrazione/Collaboratori di Amministrazione /Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca, Quinto/Settimo/Sesto Livello Professionale | € 900.000 | |
| 2024 | 13 Ricercatori/Tecnologi, Terzo Livello Professionale | € 740.000 | Le risorse finanziarie per la copertura di questi posti provengono dal " <i>turn over</i> " derivante, nell'anno 2024 , dalle cessazioni dal servizio, a seguito di collocamento in stato di quiescenza del personale tecnico-amministrativo e del personale tecnologo e di |

| | | | |
|------|---|-----------|---|
| 2024 | 7 Primi Ricercatori/Primi Tecnologi, Secondo Livello Professionale | € 590.000 | ricerca, per un importo che dovrebbe ammontare, a regime, a circa un milione e trecentomila euro , e dall'utilizzo di una quota parte della integrazione della " assegnazione ordinaria " che è stata attribuita all'Ente in attuazione delle disposizioni normative contenute nell'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, pari a circa quattro milioni e cinquecentomila euro |
| 2024 | 5 Dirigenti di Ricerca/Dirigenti Tecnologi, Primo Livello Professionale | € 570.000 | |

Con la Delibera del 16 novembre 2022, numero 107, il Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro:

- approvato le modalità di utilizzo delle risorse che il Ministero dell'Università e della Ricerca ha assegnato allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" per varie finalità, come definite nel "**Prospetto**" all'uopo predisposto, che prevede, tra l'altro, quanto segue:

| FINALITA' | IMPORTO | NOTE ESPLICATIVE |
|--|-----------|--|
| Copertura finanziaria delle procedure di reclutamento, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di altre <u>dodici unità di personale tecnico e amministrativo</u> , da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, che si aggiungono alle <u>venticinque unità</u> già previste dal " Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024 ", approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33 | € 500.000 | La copertura finanziaria di tali spese viene garantita con la rimanente parte delle risorse previste dal Decreto Ministeriale del 23 febbraio 2022, numero 250, come innanzi richiamato, in attuazione delle indicazioni programmatiche contenute nel " Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024 ", approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, fermo restando che le somme non utilizzate nel corso del corrente esercizio confluiranno, con la medesima finalità, nell'avanzo di amministrazione non vincolato |
| Copertura finanziaria, per il periodo compreso tra gli anni 2022 e 2024, dei costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario | € 855.263 | Le risorse finanziarie destinate alla copertura di tali costi sono espressamente previste dal Decreto Ministeriale del 23 febbraio 2022, numero 250, e verranno accantonate in un apposito " Fondo ", in attesa di definire le relative modalità di utilizzo in sede di predisposizione e di approvazione del " Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2023-2025 " |

- affidato al “...*Direttore Generale e al Direttore Scientifico, ciascuno nell’ambito delle rispettive competenze, l’incarico di predisporre le variazioni di bilancio conseguenti alla approvazione della presente Delibera, da sottoporre all’esame del Collegio dei Revisori per l’acquisizione del prescritto parere, e del Consiglio di Amministrazione, per la loro approvazione...*”;
- affidato al “...*Direttore Generale l’incarico di aggiornare il “Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell’Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024”, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, apportando al Documento denominato “Risorse umane e loro gestione”, inserito nella “Sezione” del “Piano” dedicata a “Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento”, e, in particolare, al “Paragrafo 1.2”, dal titolo “Fabbisogno del Personale e Programmazione”, le modifiche conseguenti alla approvazione della presente Delibera, e di sottoporre il predetto Documento, come aggiornato, all’esame del Consiglio di Amministrazione, per la sua approvazione...*”;

La Direzione Generale, con l’ausilio del Settore I “*Bilancio*” dell’Ufficio II “*Gestione Bilancio, Contratti e Appalti*” della “*Amministrazione Centrale*”, ha successivamente formulato, in attuazione della predetta Delibera, le proposte di variazioni del Bilancio Annuale di Previsione per l’Esercizio Finanziario **2022**, come riportate e specificate nella “*Relazione*” del 28 novembre 2022, che comprendono anche quelle relative all’utilizzo delle risorse che sono state assegnate allo “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 23 febbraio 2022, numero 250.

Con il Verbale numero 18, relativo alla seduta del 25 e 28 novembre 2022, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole alla approvazione delle proposte di variazioni del Bilancio Annuale di Previsione dello “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” relativo all’Esercizio Finanziario **2022**, come riportate e specificate nella “*Relazione*” innanzi richiamata.

Con la Delibera del 30 novembre 2022, numero 108, il Consiglio di Amministrazione ha approvato le proposte di variazioni del Bilancio Annuale di Previsione dello “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” relativo all’Esercizio Finanziario **2022**, come riportate e specificate nella “*Relazione*” del 28 novembre 2022, all’uopo predisposta dal Direttore Generale, con l’ausilio del Settore I “*Bilancio*” dell’Ufficio II “*Gestione Bilancio, Contratti e Appalti*” della “*Amministrazione Centrale*”.

Con la Determina Direttoriale del 30 novembre 2022, numero 113, è stato conferito al Settore I “*Bilancio*” dell’Ufficio II “*Gestione Bilancio, Contratti ed Appalti*” della “*Amministrazione Centrale*” l’incarico di adottare tutti gli atti e i provvedimenti finalizzati ad apportare al Bilancio Gestionale dello “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” relativo all’Esercizio Finanziario **2022** le variazioni approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 30 novembre 2022, numero 108.

Con la Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato l’aggiornamento del “*Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell’Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024*”, approvato con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, apportando al Documento denominato “*Risorse umane e loro gestione*”, inserito nella “*Sezione*” del “*Piano*” dedicata a “*Fabbisogni di Personale e Politiche di*

Reclutamento”, e, in particolare, al “*Paragrafo 1.2*”, dal titolo “*Fabbisogno del Personale e Programmazione*”, le modifiche necessarie, tra l’altro, a:

- a) incrementare da venticinque a trentasette le unità di personale da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo, così ripartite:
 - trentadue unità di personale per le esigenze delle “*Strutture di Ricerca*” (due unità di personale per ogni “*Struttura*”);
 - cinque unità di personale per le esigenze della “*Amministrazione Centrale*”;
- b) individuare i profili e i livelli professionali per ciascuna delle posizioni da coprire;
- c) definire le modalità di copertura delle predette posizioni (attivazione di procedure concorsuali “*aperte*”, scorrimento delle “*graduatorie finali di merito*” in corso di validità legale di procedure concorsuali “*aperte*”, attivate anche da altre amministrazioni pubbliche, procedure concorsuali “*riservate*”, attivate ai sensi dell’articolo 22, comma, 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, ecc.);
- d) incrementare da otto a dodici il numero delle posizioni di Tecnologo, Terzo Livello Professionale;
- e) autorizzare l’attivazione, ai sensi dell’articolo 22, comma, 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, di procedure concorsuali “*riservate*” al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo per la copertura di quattro posizioni di Tecnologo, Terzo Livello Professionale.

Con la stessa Delibera, il Consiglio di Amministrazione ha:

- approvato il testo aggiornato del “*Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell’Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024*”, come predisposto dal Direttore Generale, con l’ausilio del Dottore **Francesco CAPRIO**, nella sua qualità di titolare dell’incarico di “*Coordinatore Generale*” del “*Piano*”, che gli è stato conferito con la nota direttoriale del 30 marzo 2022, numero di protocollo 4600, e dell’incarico di “*Referente*” del “*Piano*”, che gli è stato conferito con la nota direttoriale del 6 ottobre 2022, trasmessa a mezzo di posta elettronica ordinaria;
- autorizzato “...il Dottore **Francesco CAPRIO**, in forza degli incarichi innanzi specificati, ad adottare gli atti conseguenti alla adozione della presente Delibera, ivi compresa la trasmissione del testo aggiornato del “*Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell’Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024*” al Ministero della Pubblica Amministrazione e la sua pubblicazione sul “*Sito Web Istituzionale*” dell’Ente, nella Sezione “*Amministrazione Trasparente*”...”.

C) “*Prospetti*” che riassumono, sinteticamente, le assunzioni di personale nell’anno 2023 e che quantificano i relativi costi.

Nel seguente “*Prospetto*”, all’uopo predisposto, viene riportato il numero delle unità di personale, distinte per Profili e Livelli Professionali, che verranno assunte nell’anno 2023:

- in attuazione di quanto previsto dal “*Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell’Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024*”, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, e aggiornato dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110, e, in particolare, nella “*Sezione*” dedicata a “*Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento*”;
- a seguito della conclusione di procedure concorsuali “*aperte*”, della attivazione di nuove procedure concorsuali “*aperte*”, dello scorrimento delle “*graduatorie finali di merito*” in

corso di validità legale di procedure concorsuali “*aperte*”, espletate anche da altre amministrazioni pubbliche, della attivazione, ai sensi dell’articolo 22, comma, 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, di procedure concorsuali “*riservate*”:

| Numero e Profilo | Note |
|--|--|
| <p>9 Funzionari di Amministrazione, Quinto Livello Professionale, da assumere con procedura concorsuale “<i>aperta</i>”,</p> | <p>La procedura concorsuale è stata conclusa alla fine dello scorso anno. Con la Determina Direttoriale del 16 dicembre 2022, numero 114, sono stati approvati gli atti del concorso, ivi compresa la “<i>graduatoria finale di merito</i>”. Con la Determina Direttoriale del 17 gennaio 2023, numero 5, sono stati assunti, con decorrenza dal 16 febbraio 2023, i vincitori della procedura concorsuale e sono state formalmente assegnate ai predetti vincitori le “<i>Sedi di Servizio</i>”.</p> |
| <p>14 Funzionari di Amministrazione, 16 Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca e 7 Collaboratori di Amministrazione, da assumere mediante l’attivazione di procedure concorsuali “<i>aperte</i>”, lo scorrimento delle “<i>graduatorie finali di merito</i>” in corso di validità legale di procedure concorsuali “<i>aperte</i>”, espletate anche da altre amministrazioni pubbliche, e l’attivazione di procedure concorsuali “<i>riservate</i>”, ai sensi dell’articolo 22, comma, 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni</p> | <p>Le procedure previste per il reclutamento di queste unità di personale verranno attivate nell’anno 2023.</p> |
| <p>18 Ricercatori, Terzo Livello Professionale, da assumere con procedura concorsuale “<i>aperta</i>”</p> | <p>La procedura concorsuale è stata conclusa. Con la Determina Direttoriale del 7 marzo 2023, numero 24:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) sono stati approvati gli atti delle singole procedure di selezione, ivi comprese le relative “<i>graduatorie finali di merito</i>”; b) i predetti vincitori sono stati assunti in servizio con decorrenza dal 16 marzo 2023; c) agli stessi vincitori sono state formalmente assegnate le “<i>Sedi di Servizio</i>”. |

| | |
|---|---|
| <p>12 Tecnologi, Terzo Livello Professionale, di cui 8 da assumere mediante l'attivazione di procedure concorsuali "<i>aperte</i>" e 4 mediante l'attivazione di procedura concorsuale "<i>riservata</i>", ai sensi dell'articolo 22, comma, 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni</p> | <p>La procedura concorsuale "<i>aperta</i>" per il reclutamento di 8 Tecnologi, Terzo Livello Professionale, è stata conclusa. Con la Determina Direttoriale del 7 marzo 2023, numero 25:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) sono stati approvati gli atti delle singole procedure di selezione, ivi comprese le relative "<i>graduatorie finali di merito</i>"; b) i predetti vincitori sono stati assunti in servizio con decorrenza dal 16 marzo 2023; c) agli stessi vincitori sono state formalmente assegnate le "<i>Sedi di Servizio</i>". <p>La procedura concorsuale "<i>riservata</i>" per il reclutamento di 4 Tecnologi, Terzo Livello Professionale, è stata attivata, ai sensi dell'articolo 22, comma, 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 122, come rettificata dalla Determina Direttoriale del 13 marzo 2023, numero 27, ed è ancora in fase di espletamento.</p> |
| <p>5 Primi Ricercatori, Secondo Livello Professionale, da assumere con procedura concorsuale "<i>aperta</i>"</p> | <p>La procedura concorsuale "<i>aperta</i>" è stata attivata con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 8, e verrà espletata nel corso dell'anno 2023.</p> |
| <p>8 Dirigenti di Ricerca, Primo Livello Professionale, da assumere mediante l'attivazione di una procedura concorsuale "<i>aperta</i>"</p> | <p>La procedura concorsuale "<i>aperta</i>" è stata attivata con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 9, e verrà espletata nel corso dell'anno 2023.</p> |
| <p>2 Dirigenti Tecnologi, Primo Livello Professionale, da assumere con procedura concorsuale "<i>aperta</i>"</p> | <p>La procedura concorsuale "<i>aperta</i>" è stata attivata con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 7, e verrà espletata nel corso dell'anno 2023.</p> |

Nel seguente “*Prospetto*”, all’uopo predisposto, vengono, invece, riportate, oltre al numero delle unità di personale, distinte per profili e livelli professionali, che verranno assunte nell’anno **2023** con le modalità e le tempistiche indicate nel “*Prospetto*” precedente, anche le ulteriori informazioni di seguito specificate:

- la data presunta della loro assunzione in servizio;
- la spesa che verrà sostenuta nel corso dell’anno **2023**;
- la spesa a regime, ovvero la spesa che verrà sostenuta a decorrere dal **1° gennaio 2024**:

| PROFILO E LIVELLO | NUMERO UNITA' | DATA DELLA PRESUNTA ASSUNZIONE IN SERVIZIO | COSTO MEDIO ANNO 2023 | COSTO MEDIO A REGIME ANNO 2024 |
|--|---------------|--|-----------------------|--------------------------------|
| Dirigente di Ricerca, Primo Livello | 8 | 01/07/2023 | € 451.066 | € 902.132 |
| Dirigente Tecnologo, Primo Livello | 2 | 01/07/2023 | € 115.022 | € 230.044 |
| Primo Ricercatore, Secondo Livello | 5 | 01/07/2023 | € 210.873 | € 421.747 |
| Ricercatore, Terzo Livello | 18 | 16/03/2023 | € 824.351 | € 1.041.286 |
| Tecnologo, Terzo Livello | 8 | 16/03/2023 | € 354.952 | € 448.360 |
| Funzionari di Amministrazione, Quinto Livello | 9 | 16/03/2023 | € 363.968 | € 459.749 |
| Funzionari di Amministrazione, Quinto Livello | 15 | 01/07/2023 | € 383.124 | € 766.249 |
| Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca, Sesto Livello | 16 | 01/07/2023 | € 365.364 | € 730.727 |
| Collaboratori di Amministrazione, Settimo Livello | 6 | 01/07/2023 | € 122.464 | € 244.929 |
| Totale | 88 | | € 3.191.184 | € 5.245.223 |

con la precisazione che la spesa di cui alla lettera b) trova già la sua copertura finanziaria nel Bilancio Annuale di Previsione per l’Esercizio Finanziario **2023**.

Nel seguente “*Prospetto*”, all’uopo predisposto, vengono, invece, indicate, sinteticamente, le ulteriori assunzioni programmate nell’anno **2023**, come:

- definite con le “*Linee Guida*” approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 13 aprile 2022, numero 31, e riportate nella “*Sezione*” dedicata a “*Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento*” del “*Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell’Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024*”, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33;

- b) rimodulate con le “*Linee di Indirizzo*” definite dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del **24 febbraio 2023** e illustrate al Collegio dei Direttori delle “*Strutture di Ricerca*” nella riunione del 9 marzo 2023:

| Anno | Numero e Profilo | Costo medio | Copertura finanziaria |
|------|--|-------------|---|
| 2023 | 20 Funzionari di Amministrazione/Collaboratori di Amministrazione/Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca, Quinto/Settimo/Sesto Livello Professionale | € 900.000 | La copertura finanziaria di questi posti sarà garantita con le risorse allocate nel “ <i>Fondo</i> ” all’uopo costituito nel Bilancio Annuale di Previsione per l’Esercizio Finanziario 2023 , che ammontano a quattro milioni di euro e che costituiscono una quota parte delle risorse finanziarie che verranno attribuite, nell’anno 2023 , allo “ <i>Istituto Nazionale di Astrofisica</i> ”, con Decreto del Ministro della Università e della Ricerca, a titolo di integrazione della “ <i>assegnazione ordinaria</i> ”, nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234. |
| 2023 | 20 Ricercatori/Tecnologi, Terzo Livello Professionale | € 1.140.000 | |
| 2023 | 7 Primi Ricercatori/Primi tecnologi, Secondo Livello Professionale | € 590.000 | |
| 2023 | 5 Dirigenti di Ricerca/Dirigenti Tecnologi, Primo Livello Professionale | € 570.000 | |
| 2023 | “ <i>Progressioni di carriera</i> ” del personale “ <i>tecnologo</i> ” e di “ <i>ricerca</i> ” dal secondo al primo livello professionale, mediante lo scorrimento delle “ <i>graduatorie finali di merito</i> ” delle procedure di selezione già attivate ai sensi delle norme contrattuali vigenti | € 600.000 | |
| 2023 | 20 Funzionari di Amministrazione/Collaboratori di Amministrazione/Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca, Quinto/Settimo/Sesto Livello Professionale in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle procedure di stabilizzazione del personale precario, previste e disciplinate dall’articolo 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni. | € 900.000 | La copertura finanziaria di questi posti sarà garantita con le risorse previste dal Decreto Ministeriale del 23 febbraio 2022, numero 250, e destinate al finanziamento delle procedure di stabilizzazione del personale precario. |
| 2023 | “ <i>Progressioni di carriera</i> ” del personale “ <i>tecnologo</i> ” e di “ <i>ricerca</i> ” dal terzo al secondo livello professionale, mediante lo scorrimento delle “ <i>graduatorie</i> ” | € 3.600.000 | “ <i>Fondo</i> ” dedicato alla crescita professionale del personale “ <i>tecnologo</i> ” e di “ <i>ricerca</i> ” inquadrato nel terzo livello professionale, previsto |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <i>finali di merito</i> di procedure di selezione già attivate ai sensi delle norme contrattuali vigenti e/o mediante l'attivazione di nuove procedure di selezione | | dall'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e assegnato allo " <i>Istituto Nazionale di Astrofisica</i> ", per l'annualità 2022 , con Decreto Direttoriale del Ministero della Università e della Ricerca del 25 gennaio 2023, numero 1156. |
|--|---|--|--|

Infine, la "*Tabella*" di seguito riportata rappresenta il fabbisogno complessivo di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*" per il Triennio 2023-2025, che è stato definito dal Consiglio di Amministrazione, nel dettaglio, con riferimento all'anno **2023**, e in modo assolutamente indicativo, con riferimento agli anni **2024** e **2025**.

| Anno | Livelli IV-VIII | III Livello | II Livello | I Livello |
|------|-----------------|-------------|------------|-----------|
| 2023 | 20+20 | 20 | 7 | 5 |
| 2024 | 20 | 13 | 7 | 5 |
| 2025 | 20 | 13 | 7 | 5 |

3.3.2.2 Procedure di stabilizzazione del personale precario

In merito alle procedure di stabilizzazione del personale precario, è necessario, innanzitutto, riportare, di seguito, il quadro normativo aggiornato, con specifico riferimento agli Enti Pubblici di Ricerca:

- l'articolo 12, comma 4-ter, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, come introdotto dall'articolo 6, comma 1, del Decreto-legge 29 ottobre 2019, numero 126, convertito, con modificazioni, dalla Legge 20 dicembre 2019, numero 159, e successivamente modificato dall'articolo 3-ter, comma 1, del Decreto Legge 9 gennaio 2020, numero 1, convertito, con modificazioni, dalla Legge 5 marzo 2020, numero 12, prevede che:
 - con "*...riferimento alle procedure di cui all'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, poste in essere dagli enti pubblici di ricerca, il requisito di cui al comma 1, lettera c), del predetto articolo 20, si interpreta nel senso che, per il conteggio dei periodi prestati alle dipendenze dell'ente che procede all'assunzione, si tiene conto anche dei periodi relativi alle collaborazioni coordinate e continuative e agli assegni di ricerca di cui all'articolo 22 della Legge 30 dicembre 2010, numero 240, posti in essere dall'ente che procede all'assunzione, da altri enti pubblici di ricerca o dalle università, nonché alle collaborazioni coordinate e continuative prestate presso fondazioni operanti con il sostegno finanziario del Ministero della Istruzione, della Università e della Ricerca...*";
 - per "*...le procedure di cui al primo periodo si continua a tenere conto esclusivamente dei requisiti di cui al comma 1, lettera c), del medesimo articolo 20 maturati alla data del 31 dicembre 2017, anche in deroga a norme di proroga del predetto termine...*";

- l'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017 numero 75, come modificato:
 - dall'articolo 1, comma 1, del Decreto-legge 30 dicembre 2019, numero 162, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 febbraio 2020, numero 8;
 - dall'articolo 1, comma 3-bis, del Decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, numero 113;
 - dall'articolo 1, comma 3-bis, del Decreto-legge 30 dicembre 2021, numero 228, convertito, con modificazioni, dalla Legge 25 febbraio 2022, numero 15,
 dispone che *"...le Amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al **31 dicembre 2023**, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*
 - a) *risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della Legge 7 agosto 2015, numero 124, con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;*
 - b) *sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*
 - c) *abbia maturato, al **31 dicembre 2022**, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni..."*;
- l'articolo 20, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017 numero 75, come modificato dall'articolo 1, comma 7-bis, lettera b), numero 1), del Decreto Legge 31 dicembre 2020, numero 183, convertito, con modificazioni, dalla Legge 26 febbraio 2021, numero 21, e dall'articolo 1, comma 3-bis, del Decreto Legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, numero 113, prevede che, fino *"...al **31 dicembre 2022**, le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, **procedure concorsuali riservate**, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*
 - a) *risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della Legge 7 agosto 2015, numero 124, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;*
 - b) *abbia maturato, alla data del **31 dicembre 2022**, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso..."*.

In merito al finanziamento delle predette procedure è, peraltro, opportuno richiamare ancora una volta le disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, le quali prevedono, in particolare, che:

- il *"Fondo Ordinario per gli Enti e per le Istituzioni di Ricerca"*, previsto dall'articolo 7 del Decreto Legislativo 5 giugno 1998, numero 204, è *"...incrementato di **90 milioni di euro**, per ciascuno degli anni **2022, 2023 e 2024**, e di **100 milioni di euro annui**, a decorrere dall'anno **2025...**", di cui *"...una quota pari a **30 milioni di euro**, per ciascuno degli anni **2022, 2023 e 2024**, e a **40 milioni di euro**, a decorrere dall'anno **2025**, è**

- ripartita tra gli Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal Ministero della Università e della Ricerca, ad eccezione del **“Consiglio Nazionale delle Ricerche” (“CNR”)...**;
- nell’ambito della predetta **“...quota, 2,5 milioni di euro, a decorrere dall’anno 2022, sono vincolati alla copertura dei costi connessi alle procedure di cui all’articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche ed integrazioni...”**;
 - con **“...Decreto del Ministro della Università e della Ricerca, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente Legge, sono individuati i criteri di riparto tra gli Enti Pubblici di Ricerca delle predette risorse...”**.

Al fine di acquisire, preliminarmente, i dati **“...aggiornati relativi alle procedure previste dall’articolo 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche ed integrazioni...”** e di procedere, quindi, alla ripartizione tra gli Enti Pubblici di Ricerca delle risorse destinate alla **“...copertura dei costi connessi alle predette procedure...”**, con la nota del 17 gennaio 2022, registrata nel protocollo generale in pari data con il numero progressivo 151, il Ministero dell’Università e della Ricerca ha richiesto alla Direzione Generale dello **“Istituto Nazionale di Astrofisica”** di trasmettere i predetti dati entro e non oltre il **21 gennaio 2022**, mediante la compilazione delle schede contenute in un apposito **“file”** in formato **“xlsx”**.

La Direzione Generale:

- nel rispetto di quanto previsto dal combinato disposto delle norme innanzi richiamate;
- tenuto conto che lo **“Istituto Nazionale di Astrofisica”** ha già completato le procedure di stabilizzazione del personale:
 - a) in possesso dei requisiti di cui al comma 1, lettere a) e b), dell’articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017 numero 75;
 - b) che ha maturato, alla data del **31 dicembre 2017**, il requisito del triennio di servizio previsto dalla lettera c) del medesimo comma 1, secondo le disposizioni contenute nell’articolo 12, comma 4-ter, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016 numero 218, e successive modifiche ed integrazioni,

ha trasmesso al Ministero dell’Università e della Ricerca, con la nota del 21 gennaio 2022, numero di protocollo 260, la scheda, in formato **“xlsx”**, che contiene i dati relativi alle unità di personale che, all’esito di una prima indagine ricognitiva, risultano essere, alla data della predetta nota, già in possesso dei requisiti previsti dal comma 2, lettere a) e b), dell’articolo 20 più volte citato.

Con il Decreto Ministeriale del 23 febbraio 2022, numero 250, pubblicato sul **“Sito Web Istituzionale”** del Ministero della Università e della Ricerca in data **31 maggio 2022**, sono stati individuati i criteri di riparto tra gli **“Enti Pubblici di Ricerca”** vigilati dal predetto Dicastero, con esclusione del **“Consiglio Nazionale delle Ricerche”**, delle **“Risorse destinate ad integrare la “assegnazione ordinaria” per l’anno 2022, in attuazione delle disposizioni contenute nell’articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234”**.

Con il predetto Decreto Ministeriale, già citato nel precedente Sottoparagrafo, sono stati ripartiti, tra gli Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal Ministero della Università e della Ricerca, con esclusione del **“Consiglio Nazionale delle Ricerche”**, i **trenta milioni di euro** stanziati nell’anno **2022**, così articolati:

- a) integrazione della **“assegnazione ordinaria”**: **27,5 milioni di euro**;
- b) copertura dei costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario: **2,5 milioni di euro**,

e allo “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” sono stati assegnati, per la predetta annualità, i seguenti importi:

- 3) integrazione della “*assegnazione ordinaria*”: € 4.584.161,00;
- 4) copertura dei costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario: € 855.263,00.

L’articolo 4-bis del Decreto Legge 30 aprile 2022, numero 36, che contiene “*Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” (“PNRR”)*”, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 giugno 2022, numero 79, prevede che, nello “...*articolo 20, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, le parole: «31 dicembre 2022», ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: «31 dicembre 2024»...*”.

Il comma 2-bis del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, come introdotto dall’articolo 6, comma 8-quater, del Decreto Legge 29 dicembre 2022, numero 198, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 febbraio 2023, numero 14, prevede, infine, che anche “...per le *finalità connesse alla stabilizzazione delle ricerche collegate al “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” (“PNRR”)*, le disposizioni dei commi 1 e 2, con riferimento agli *Enti Pubblici di Ricerca di cui all’articolo 1 del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, sono prorogate fino al 31 dicembre 2026...*”.

A seguito delle modifiche normative introdotte dall’articolo 4-bis del Decreto Legge 30 aprile 2022, numero 36, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 giugno 2022, numero 79, che ha inizialmente prorogato al **31 dicembre 2024** il termine ultimo di scadenza delle procedure di stabilizzazione del personale precario con le modalità previste dall’articolo 20, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, la Direzione Generale, con la nota circolare dell’8 luglio 2022, numero di protocollo 10926, ha svolto una apposita indagine ricognitiva, invitando i Direttori delle “*Strutture di Ricerca*” ad accertare, in via presuntiva, il numero dei soggetti che dovrebbero maturare, entro il termine di scadenza innanzi indicato, i requisiti per partecipare alle predette procedure.

All’esito della indagine avviata con la nota circolare innanzi richiamata risulta che, alla data del **31 dicembre 2024**, i potenziali aventi titolo alla stabilizzazione sarebbero complessivamente pari a **295**, così articolati:

- a) potenziali aventi titolo all’inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo: **264**;
- b) potenziali aventi titolo all’inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo: **31**.

Ovviamente, alla luce delle modifiche normative introdotte dal legislatore con l’articolo 6, comma 8-quater, del Decreto Legge 29 dicembre 2022, numero 198, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 febbraio 2023, numero 14, che ha ulteriormente prorogato al **31 dicembre 2026** il termine ultimo di scadenza delle procedure di stabilizzazione del personale precario con le modalità previste dall’articolo 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, il numero complessivo dei potenziali aventi titolo alla stabilizzazione è destinato a subire, rispetto agli esiti della indagine ricognitiva svolta alcuni mesi fa, un ulteriore incremento.

Nel “*Fondo*” all’uopo costituito per la copertura dei “...*costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario...*”, in conformità a quanto previsto dall’articolo 1,

comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, sono confluite, oltre alle risorse finanziarie che sono state assegnate allo "*Istituto Nazionale di Astrofisica*" con il Decreto Ministeriale del 23 febbraio 2022, numero 250, per l'annualità **2022**, che ammontano ad **€ 855.263,00**, anche le risorse finanziarie, di pari importo, che il Ministero della Università e della Ricerca dovrebbe attribuire allo "*Istituto Nazionale di Astrofisica*" nell'anno **2023**.

Le predette risorse sono già state iscritte nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2023**.

Pertanto, le risorse accantonate nel predetto "*Fondo*" ammontano complessivamente ad **€ 1.710.526,00**.

In questa prima fase, il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle "*Linee di Indirizzo*" definite nella seduta del **24 febbraio 2023**, intende utilizzare solo una quota parte delle predette risorse, pari ad **€ 900.000,00**, per attivare le procedure di stabilizzazione di circa **venti unità di personale**, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo.

A tal fine, è stata avviata una nuova indagine ricognitiva per aggiornare i dati raccolti a seguito della indagine svolta con la nota circolare dell'8 luglio 2022, numero di protocollo 10926.

3.3.2.3 Progressioni economiche e di carriera del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo e progressioni di carriera del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo

Alla fine dell'anno **2022** sono state attivate le procedure di selezione:

- a) per le "*progressioni di livello nei profili di inquadramento*", ovvero per le "*progressioni di carriera*", del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, previste e disciplinate dall'articolo 54 del "*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999*", sottoscritto il 21 febbraio 2002;
- b) per le "*progressioni di carriera*" del personale "*tecnologo*" e di "*ricerca*", previste e disciplinate dall'articolo 15 del "*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 2002-2005 ed il Biennio Economico 2002-2003*", sottoscritto il 7 aprile 2006.

Nel corso dell'anno **2023** saranno, invece, attivate le "*progressioni economiche*" del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, previste e disciplinate dall'articolo 53 del "*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999*", sottoscritto il 21 febbraio 2002.

Al riguardo, è innanzitutto necessario rammentare che, ai sensi del combinato disposto degli articoli 4, comma 5, e 68 del "*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al*

personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018, sottoscritto il 19 aprile 2018, che disciplinano le *“relazioni sindacali”*:

- a) le *“progressioni economiche”* del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo, previste e disciplinate dall’articolo 53 del *“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999”*, sottoscritto il 21 febbraio 2002, formano oggetto di *“contrattazione collettiva nazionale integrativa”*;
- b) le *“progressioni di livello nei profili di inquadramento”*, ovvero le *“progressioni di carriera”*, del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo, previste e disciplinate dall’articolo 54 del *“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999”*, sottoscritto il 21 febbraio 2002, formano, invece, oggetto di *“confronto”* con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;
- c) le *“progressioni di carriera”* del personale *“tecnologo”* e di *“ricerca”*, previste e disciplinate dall’articolo 15 del *“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 2002-2005 ed il Biennio Economico 2002-2003”*, sottoscritto il 7 aprile 2006, formano, infine, oggetto di *“informativa”* alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Relativamente alle *“progressioni economiche”* del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo, previste e disciplinate dall’articolo 53 del *“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999”*, sottoscritto il 21 febbraio 2002, si fa, inoltre, presente che:

- a.1) con la Determina Direttoriale del 5 marzo 2022, numero 24:
 - è stato approvato il *“Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo”*, relativo all’anno 2018, per un ammontare complessivo di € 4.456.364,00, che è stato rideterminato:
 - nel rispetto delle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto *“Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione”* attualmente in vigore, delle disposizioni normative vigenti in materia e degli indirizzi interpretativi ed applicativi definiti dal *“Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato”* del Ministero della Economia e delle Finanze e dalla *“Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni”* con apposite circolari e specifici pareri;
 - tenendo conto delle considerazioni svolte, con la nota del 19 febbraio 2022, dalla Dottoressa Valeria SAURA, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell’Ufficio I *“Gestione delle Risorse Umane”* della *“Amministrazione Centrale”*, a seguito degli ulteriori approfondimenti richiesti dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 15 ottobre 2021 e d’intesa con la Direzione Generale;
 - in ottemperanza alla richiesta avanzata dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 22 febbraio 2022;
 - è stata annullata e sostituita la Determina Direttoriale del 23 marzo 2021, numero 46, con la quale è stato inizialmente costituito il predetto *“Fondo”*;
- a.2) con la Determina Direttoriale del 7 marzo 2022 numero 25:

- è stato approvato il *“Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo”*, relativo all’anno 2019, per un ammontare complessivo di € 4.499.201,00, che è stato rideterminato:
 - nel rispetto delle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto *“Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione”* attualmente in vigore, delle disposizioni normative vigenti in materia e degli indirizzi interpretativi ed applicativi definiti dal *“Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato”* del Ministero della Economia e delle Finanze e dalla *“Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni”* con apposite circolari e specifici pareri;
 - tenendo conto delle considerazioni svolte, con la nota del 19 febbraio 2022, dalla Dottoressa Valeria SAURA, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell’Ufficio I *“Gestione delle Risorse Umane”* della *“Amministrazione Centrale”*, a seguito degli ulteriori approfondimenti richiesti dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 15 ottobre 2021 e d’intesa con la Direzione Generale;
 - in ottemperanza alla richiesta avanzata dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 22 febbraio 2022;
 - è stata annullata e sostituita la Determina Direttoriale del 24 marzo 2021, numero 47, con la quale è stato inizialmente costituito il predetto *“Fondo”*;
- a.3) con il Verbale del 22 marzo 2022, numero 9, il Collegio dei Revisori dei Conti:
- ha accertato che:
 - i *“...fondi contrattuali per gli anni 2018 e 2019 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente...”*;
 - gli *“...oneri relativi ai “Fondi” per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo, relativi agli anni 2018 e 2019, risultano integralmente coperti dalle disponibilità di bilancio...”*;
 - la *“...costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa è stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori...”*;
 - ha, pertanto, espresso *“...parere favorevole alla costituzione dei “Fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo” per gli anni 2018 e 2019...”*;
- a.4) le risorse utilizzate per le *“progressioni economiche”*, previste e disciplinate dall’articolo 53 del *“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dei livelli e dei profili tecnici ed amministrativi del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999”*, sottoscritto il 21 febbraio 2002, e, quindi, per gli inquadramenti delle unità di personale tecnico e amministrativo che ne hanno beneficiato nei livelli apicali dei singoli profili negli anni antecedenti al 2019, quantificate in € 323.256,00, hanno un vincolo di destinazione e debbono essere, pertanto, sottratte da quelle effettivamente utilizzabili per il finanziamento degli istituti previsti dal *“Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che disciplina le modalità di utilizzo del Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo relativo all’anno 2019”*;
- a.5) anche le risorse utilizzate per le *“progressioni di livello nei profili di inquadramento”*, previste e disciplinate dall’articolo 54 del *“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del*

personale dei livelli e dei profili tecnici ed amministrativi del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999, sottoscritto il 21 febbraio 2002, e, quindi, per gli inquadramenti, con decorrenza dal **1° gennaio 2017**, delle unità di personale tecnico e amministrativo che ne hanno beneficiato nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, quantificate, per l'anno **2019**, in **€ 287.522,00**, hanno un vincolo di destinazione e debbono essere, pertanto, sottratte da quelle effettivamente utilizzabili per il finanziamento degli istituti previsti dal *"Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che disciplina le modalità di utilizzo del Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo relativo all'anno 2019"*;

- a.6) quindi, nell'ambito del *"Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"* relativo all'anno **2019**, le risorse effettivamente disponibili per il finanziamento degli istituti previsti dal predetto *"Contratto Collettivo Nazionale Integrativo"*, calcolate al netto di quelle già utilizzate sia per le *"progressioni economiche"* che per le *"progressioni di livello nei profili di inquadramento"* del medesimo personale, come innanzi quantificate, ammontano complessivamente ad **€ 3.888.423,00**;
- a.7) in data **15 novembre 2022**, è stata stipulata la *"Ipotesi di Accordo"* che disciplina le *"Modalità di utilizzo del Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo relativo all'anno 2019"*;
- a.8) l'articolo 9 della predetta *"Ipotesi di Accordo"* prevede, tra l'altro:
- l'attivazione di *"...nuove procedure di selezione per le "progressioni economiche" riservate alle unità di personale tecnico e amministrativo inquadrate nei livelli apicali dei singoli profili, atteso che le vigenti disposizioni contrattuali, come innanzi richiamate, prevedono che le predette procedure sono attivate, di norma, a cadenza biennale..."*;
 - la *"...destinazione alle predette "progressioni" di uno stanziamento non inferiore ad € 35.879,00, che consente di garantire la copertura finanziaria di trentatré posizioni..."*;
 - le *"...posizioni così individuate corrispondono alla misura del 50% dei potenziali aventi diritto alle "progressioni economiche" alla data del 1° gennaio 2019..."*;
 - la *"...predetta misura percentuale è stata calcolata con riferimento ai potenziali aventi diritto per ciascun profilo e applicando il criterio dell'arrotondamento, così articolato:*
 - *se il quoziente che deriva dall'applicazione della misura del 50% è uguale o superiore a cinque, lo stesso è arrotondato all'unità superiore;*
 - *se il quoziente che deriva dall'applicazione della misura del 50% è inferiore a cinque, lo stesso è arrotondato all'unità inferiore..."*;
 - le **trentatré** posizioni sono ripartite, per ciascun profilo, nel modo seguente:

| Profilo Professionale | Livello | Numero di Posti |
|---|---------|-----------------|
| Funzionario di Amministrazione | IV | 4 |
| Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca | IV | 13 |
| Collaboratore di Amministrazione | V | 9 |
| Operatore Tecnico | VI | 5 |
| Operatore di Amministrazione | VII | 2 |
| Totale | | 33 |

gli "effetti economici delle "progressioni economiche" decorreranno dal 1° gennaio dell'anno in cui verranno approvate le graduatorie di merito delle relative procedure di selezione...";

- a.9) l'attivazione delle predette procedure di selezione è comunque subordinata:
- alla "**certificazione**" della "**Ipotesi di Accordo**" che disciplina le "**Modalità di utilizzo del Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo relativo all'anno 2019**", rilasciata dal Collegio dei Revisori dei Conti;
 - al controllo, con esito positivo, della "**Ipotesi di Accordo**", eseguito, ai sensi dell'articolo 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, dal "**Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e la Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico, del Ministero della Economia e delle Finanze**" e dal "**Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**";
 - alla definitiva sottoscrizione del "**Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che disciplina le modalità di utilizzo del Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo relativo all'anno 2019**".

Relativamente alle "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero alle "**progressioni di carriera**", del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, previste e disciplinate dall'articolo 54 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**", sottoscritto il 21 febbraio 2002, si fa, invece, presente che:

- b.1) con la Determina Direttoriale del 5 agosto 2022, numero 74, la Direzione Generale ha:
- approvato la costituzione del "**Fondo**" previsto dall'articolo 90 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018**", sottoscritto il 19 aprile 2018, relativo agli anni 2018, 2019, 2020 e 2021, come dettagliatamente riportato e specificato nei "**Prospetti**" all'uopo predisposti, che è stato determinato:

- nel rispetto delle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto *“Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione”* attualmente in vigore, delle disposizioni normative vigenti in materia e degli indirizzi interpretativi ed applicativi definiti dal *“Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato”* del Ministero della Economia e delle Finanze e dalla *“Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni”* con apposite circolari e specifici pareri;
 - tenendo conto delle considerazioni svolte, con la nota del 19 febbraio 2022, dalla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I *“Gestione delle Risorse Umane”* della *“Amministrazione Centrale”*, a seguito degli ulteriori approfondimenti richiesti dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 15 ottobre 2021 e d'intesa con la Direzione Generale;
 - in ottemperanza alla richiesta avanzata dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 22 febbraio 2022;
 - stabilito che il *“Fondo”* previsto dall'articolo 90 del *“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018”*, sottoscritto il 19 aprile 2018, determinato con le modalità e secondo le indicazioni specificate nel precedente capoverso, ammonta:
 - per l'anno 2018, ad € 204.258,79;
 - per l'anno 2019, ad € 237.922,67;
 - per l'anno 2020, ad € 284.966,47;
 - per l'anno 2021, ad € 298.396,23;
 - stabilito, inoltre, che il predetto *“Fondo”* trova ampia copertura negli *“accantonamenti”* già presenti in Bilancio, tenendo conto del loro importo complessivo, che ammonta ad € 1.000.000,00;
 - previsto che *“...il “Fondo” previsto dall'articolo 90 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018”, sottoscritto il 19 aprile 2018, relativo agli anni 2018, 2019, 2020 e 2021, costituito, determinato e quantificato con le modalità innanzi specificate, sarà sottoposto all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti per la prescritta “certificazione...”;*
- b.2) nella seduta del 2 novembre 2022, il Collegio dei Revisori dei Conti ha:
- preso atto che:
 - per l'anno 2021, il *“Fondo”* previsto dall'articolo 90 del *“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018”*, sottoscritto il 19 aprile 2018, è stato quantificato in € 298.396,23;
 - il predetto importo *“...verrà utilizzato per il finanziamento delle progressioni economiche di livello nell'ambito di ciascun profilo...”;*
 - accertato, inoltre, che:
 - la *“relazione tecnico-finanziaria”* è stata predisposta dal Dirigente Responsabile dell'Ufficio I *“Gestione delle Risorse Umane”* della *“Amministrazione Centrale”* in ossequio alle istruzioni emanate dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato Ministero della Economia e delle Finanze con la Circolare del 19 luglio 2012, numero 25;
 - l'Ente *“...ha correttamente proceduto, in prima applicazione, a determinare l'ammontare delle risorse a decorrere dall'anno 2018, e, in particolare, per gli anni 2018, 2019, 2020 e 2021, ai sensi dell'articolo 90 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018”, sottoscritto il 19 aprile 2018...”;*

- il “...fondo contrattuale per l'anno **2021**, costituito sulla base delle annualità precedenti, secondo le predette modalità, è conforme alla normativa vigente...”;
 - l'onere “...che scaturisce dagli atti di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio...”;
 - la “...costituzione del fondo per la contrattazione integrativa è stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori...”;
- espresso, pertanto, parere favorevole alla costituzione del “**Fondo per le progressioni economiche di livello ex articolo 90 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018**”, sottoscritto il 19 aprile 2018, relativo all'anno **2021**;
- verificato che “...le risorse del “**Fondo**” trovano copertura nell'avanzo di amministrazione vincolato per accantonamenti per un importo complessivo pari ad un milione di euro, così come risulta dalla “**Nota Integrativa**” al “**Rendiconto Generale dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per l'esercizio finanziario 2021**...””;
- rappresentato, in “...ragione della avvenuta quantificazione del “**Fondo**”, l'opportunità di proseguire con le occorrenti variazioni di bilancio, al fine di prevedere lo stanziamento in bilancio di apposito capitolo, ritenendo, altresì, superati i presupposti per il mantenimento del vincolo sulla rimanente somma...”;
- b.3) il Dirigente Responsabile dell'Ufficio I “**Gestione delle Risorse Umane**” della “**Amministrazione Centrale**” ha, pertanto, avviato la predisposizione degli atti propedeutici alla attivazione di “...nuove procedure di selezione per le “**progressioni di livello nei profili di inquadramento**” riservate alle unità di personale tecnico e amministrativo, atteso che le vigenti disposizioni contrattuali, come innanzi richiamate, prevedono che le predette procedure sono attivate, di norma, a cadenza biennale...”, individuando, innanzitutto, il numero delle posizioni da coprire, pari a **cinquantatré**;
- b.4) al riguardo, è, peraltro, necessario precisare che:
- le “...posizioni così individuate corrispondono alla misura del **50%** dei potenziali aventi diritto alle “**progressioni di livello nei profili di inquadramento**” alla data del **1° gennaio 2022**...”;
 - la “...predetta misura percentuale è stata calcolata con riferimento ai potenziali aventi diritto per ciascun profilo e applicando il criterio dell'arrotondamento, così articolato:
 - se il quoziente che deriva dall'applicazione della misura del **50%** è uguale o superiore a cinque, lo stesso è arrotondato all'unità superiore;
 - se il quoziente che deriva dall'applicazione della misura del **50%** è inferiore a cinque, lo stesso è arrotondato all'unità inferiore...”;
 - le **cinquantatré** posizioni sono ripartite, per ciascun profilo, nel modo seguente:

| PROFILO | PASSAGGIO DI LIVELLO | Numero potenziali aventi diritto presenti in servizio al 01/01/2022 | Numero posizioni da coprire (50% dei potenziali aventi diritto) |
|---|----------------------|---|---|
| Funzionario di Amministrazione | V - IV | 10 | 5 |
| Collaboratore di Amministrazione | VI - V | 11 | 6 |
| Collaboratore di Amministrazione | VII - VI | 7 | 4 |
| Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca | V - IV | 38 | 19 |
| Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca | VI - V | 22 | 11 |
| Operatore Tecnico | VII - VI | 7 | 4 |
| Operatore Tecnico | VIII - VII | 7 | 4 |
| Operatore Amministrativo | VIII - VII | 0 | 0 |
| TOTALI | | 102 | 53 |

- il costo delle predette “*progressioni*”, che ammonta, al netto degli oneri, ad € **175.466,99**, trova ampia copertura nel “*Fondo*” all’uopo costituito, relativo all’anno **2021**, che è pari ad € **298.396,23**;
- b.5) nella riunione dell’**8 novembre 2022**, aggiornata al **15 novembre 2022**, le “*progressioni di livello nei profili di inquadramento*”, ovvero le “*progressioni di carriera*”, del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo, hanno formato oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, che hanno espresso, al riguardo, viva soddisfazione, auspicando, altresì, che le relative procedure di selezione vengano attivate nel più breve tempo possibile;
- b.6) l’attivazione delle predette procedure non è subordinata al verificarsi di altre condizioni, in quanto, relativamente alle modalità di utilizzo del “*Fondo*” più volte citato, non sono previsti ulteriori adempimenti, quali la “*certificazione*” del Collegio dei Revisori dei Conti e il controllo, ai sensi dell’articolo 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, del “*Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e la Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico, del Ministero della Economia e delle Finanze*” e del “*Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, della Presidenza del Consiglio dei Ministri*”;
- b.7) pertanto, le procedure di selezione per le “*progressioni di livello nei profili di inquadramento*”, ovvero per le “*progressioni di carriera*”, del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo sono state avviate prima della fine dello scorso anno;
- b.8) in particolare, con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, sono state attivate le procedure di selezione, ai sensi dell’articolo 54 del “*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999*”, sottoscritto il 21 febbraio 2002, per la copertura di **cinquantatré** posti complessivi, mediante le “*progressioni di livello nei profili di inquadramento*”, ovvero le “*progressioni di carriera*”, del personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili

e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, ripartiti, per ciascun profilo, nel modo seguente:

| PROFILO | LIVELLO | NUMERO POSIZIONI |
|---|------------|------------------|
| Funzionario di Amministrazione | V – IV | 5 |
| Collaboratore di Amministrazione | VI – V | 6 |
| Collaboratore di Amministrazione | VII – VI | 4 |
| Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca | V – IV | 19 |
| Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca | VI – V | 11 |
| Operatore Tecnico | VII – VI | 4 |
| Operatore Tecnico | VIII – VII | 4 |
| Operatore Amministrativo | VIII – VII | 0 |

b.9) il “**Bando di Selezione**” emanato con la predetta Determina Direttoriale individua, definisce e specifica:

- i requisiti di ammissione;
- le modalità di presentazione delle domande di partecipazione alle procedure di selezione;
- i titoli valutabili;
- le modalità di verifica della “**attività professionale svolta**” dal dipendente, che, ai sensi dell’articolo 54, comma 6, del “**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**”, sottoscritto il 21 febbraio 2002, viene effettuata in relazione allo sviluppo delle sue competenze professionali ed al conseguimento degli obiettivi, sia individuali che collettivi, assegnati alla “**Unità Organizzativa**”, ovvero ad un “**Servizio di Staff**” alla Direzione Generale, ad un “**Ufficio**” della “**Amministrazione Centrale**”, ad una “**articolazione organizzativa**” della “**Presidenza**” o della “**Direzione Scientifica**” o ad una “**articolazione organizzativa**” di una “**Struttura di Ricerca**”, nella quale lo stesso dipendente ha prestato servizio nel triennio antecedente alla data del **1° gennaio 2022**;

b.10) inoltre, i commi 6, 7 e 8 dell’articolo 6 del “**Bando di Selezione**”, emanato con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, dispongono che:

- avverso “...l’esito della verifica della “**attività professionale svolta**”, il dipendente interessato potrà presentare motivato “**reclamo**”, entro il termine perentorio di dieci giorni dalla ricezione della relativa comunicazione, ad un apposito “**Comitato**”, che verrà costituito, con provvedimento del Direttore Generale, nel rispetto di

quanto disposto dall'articolo 54, comma 6, del *"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999"*, sottoscritto il 21 febbraio 2002...";

- il predetto *"Comitato"*, entro *"...il termine di dieci giorni dalla ricezione del reclamo, esprimerà il proprio parere, obbligatorio ma non vincolante, in merito alla verifica effettuata dal Responsabile della "Unità Organizzativa" nella quale il dipendente interessato presta attualmente servizio..."*;
- il *"...parere espresso dal "Comitato" all'uopo costituito verrà notificato, a cura della Segreteria della Direzione Generale, sia al dipendente interessato che alla "Commissione Esaminatrice", nominata ai sensi dell'articolo 7 del presente "Bando", che dovrà assumere, secondo le modalità definite dall'articolo 8, comma 3, lettera b), e comma 4, del medesimo "Bando", tutte le determinazioni conseguenti..."*;

b.11) con la Determina Direttoriale del 27 gennaio 2023, numero 10, è stato, pertanto, nominato il *"Comitato"* previsto dall'articolo 6, comma 6, del predetto *"Bando di Selezione"*, così composto:

- Dottore Gaetano TELESIO, Direttore Generale dello *"Istituto Nazionale di Astrofisica"*, con le funzioni di *"Presidente"*;
- Dottoressa Valeria SAURA, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I *"Gestione delle Risorse Umane"* della *"Amministrazione Centrale"*, con le funzioni di *"Componente"*;
- Dottoressa Luciana PEDOTO, nella sua qualità di Dirigente Responsabile del Settore I *"Bilancio"* e del Settore II *"Servizi di Ragioneria"* dell'Ufficio II *"Gestione Bilancio, Contratti e Appalti"* della *"Amministrazione Centrale"*, con le funzioni di *"Componente"*;
- Ingegnere Davide FIERRO, attualmente inquadrato nel Profilo di Dirigente Tecnologo, Primo Livello Professionale, e in servizio presso la Sede della *"Amministrazione Centrale"* dello *"Istituto Nazionale di Astrofisica"*, con le funzioni di *"Supplente"* in caso di assenza, di impedimento e/o di dovere di astensione del *"Presidente"*;
- Dottoressa Maria Franca PARTIPILO, inquadrata nel Profilo di Tecnologo, Terzo Livello Professionale, e in servizio presso la Sede della *"Amministrazione Centrale"* dello *"Istituto Nazionale di Astrofisica"*, con le funzioni di *"Supplente"* in caso di assenza, di impedimento e/o di dovere di astensione di uno dei due *"Componenti Effettivi"*;

b.12) il predetto *"Comitato"* è stato chiamato a pronunciarsi su un solo *"reclamo"*;

b.13) l'articolo 7 del *"Bando di Selezione"*, stabilisce, a sua volta, che:

- il Direttore Generale, nel rispetto di quanto previsto dal *"Regolamento del Personale dell'Istituto Nazionale di Astrofisica"* e dal *"Disciplinare"* che definisce le *"Modalità generali per il reclutamento con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, attraverso pubblici concorsi, di personale con i profili di Ricercatore e di Tecnologo e di personale tecnico ed amministrativo con i profili compresi tra il quarto e l'ottavo livello professionale"*, nomina la *"Commissione Esaminatrice"*, composta da tre membri, che è tenuta a svolgere tutti i compiti che sono ad essa espressamente attribuiti dal successivo articolo 8;
- con il provvedimento di nomina della *"Commissione Esaminatrice"*:
 - a) viene individuato il componente con funzioni di *"Presidente"*;
 - b) viene nominato il *"Segretario"* della *"Commissione Esaminatrice"*;
 - c) potrà essere eventualmente prevista anche la nomina di membri supplenti;

- almeno due terzi dei componenti della “*Commissione Esaminatrice*” saranno scelti tra i dipendenti dello “*Istituto Nazionale di Astrofisica*”, ivi compresi quelli collocati in stato di quiescenza da non più di tre anni alla data di pubblicazione del “*Bando*”;
 - la nomina di almeno un terzo dei componenti della “*Commissione Esaminatrice*”, fatta salva motivata impossibilità, deve essere riservata alle donne, nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 57, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni;
 - la “*Commissione Esaminatrice*” può svolgere i propri lavori in modalità telematica, garantendo comunque la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni, secondo la normativa vigente;
 - la “*Commissione Esaminatrice*” dovrà concludere i suoi lavori entro centoventi giorni dalla scadenza del termine fissato dall’articolo 3, comma 1, del “*Bando*” per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure di selezione;
 - il predetto termine di scadenza potrà essere prorogato fino ad un massimo di sessanta giorni, su formale richiesta della “*Commissione Esaminatrice*”, qualora sussistano comprovati e giustificati motivi;
- b.14) alle ore **23.59** del **30 gennaio 2023** è scaduto il termine fissato per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure di selezione innanzi specificate;
- b.15) con la Determina Direttoriale del 10 febbraio 2023, numero 15:
- è stata nominata la “*Commissione Esaminatrice*” dei candidati che hanno presentato domanda di partecipazione alle procedure di selezione indette, ai sensi dell’articolo 54 del “*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999*”, sottoscritto il 21 febbraio 2002, con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, per la copertura di **cinquantatré** posti complessivi, mediante le “*progressioni di livello nei profili di inquadramento*”, ovvero le “*progressioni di carriera*”, del personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo, così composta:
 - Dottoressa **Laura FLORA**, inquadrata nel Profilo di Primo Tecnologo, Secondo Livello Professionale, e “*Responsabile Amministrativo*” dello “*Osservatorio Astronomico di Trieste*”, con le funzioni di “*Presidente*”;
 - Dottoressa **SERENA DONATI**, inquadrata nel Profilo di Tecnologo, Terzo Livello Professionale, e “*Responsabile Amministrativo*” dello “*Osservatorio Astrofisico di Arcetri*”, con le funzioni di “*Componente*”;
 - Dottore **Michele GATTI**, inquadrato nel Profilo di Tecnologo, Terzo Livello Professionale, e in servizio presso lo “*Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio di Bologna*”, con le funzioni di “*Componente*”;
 - Dottore **Danilo ANTONELLI**, inquadrato nel Profilo di Collaboratore di Amministrazione, Quinto Livello Professionale, e in servizio presso lo “*Osservatorio Astronomico di Roma*”, con le funzioni di “*Segretario*”;
 - sono stati formalmente attribuiti alla “*Commissione Esaminatrice*” i compiti già stabiliti, in modo specifico, nell’articolo 8 del “*Bando di selezione*”, emanato con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, e pubblicato, in pari data, sul “*Sito Web*” dello “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” e, in particolare, nella Sezione denominata “*Amministrazione Trasparente*”, Sottosezione “*Bandi di Concorso*”, Articolazione “*Progressioni di carriera*”;
 - è stato stabilito che:

- ai “*Componenti*” della “*Commissione Esaminatrice*” spetta esclusivamente il rimborso delle spese eventualmente sostenute per l’espletamento del loro incarico;
- i rimborsi di cui al precedente articolo 4 graveranno sui pertinenti Capitoli di Spesa del Bilancio Annuale di Previsione dello “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” per l’Esercizio Finanziario **2023**;

b.16) la “*Commissione Esaminatrice*” si è insediata il **22 marzo 2023**;

b.17) le predette procedure di selezione verranno concluse entro il **31 dicembre 2023** e gli inquadramenti dei relativi vincitori verranno disposti con decorrenza dal **1° gennaio 2023**.

Relativamente alle “*progressioni di carriera*” del personale “*tecnologo*” e di “*ricerca*”, previste e disciplinate dall’articolo 15 del “*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 2002-2005 ed il Biennio Economico 2002-2003*”, sottoscritto il 7 aprile 2006, si fa, infine, presente che:

c.1) con la Delibera del 2 agosto 2022, numero 82, il Consiglio di Amministrazione ha:

- approvato la proposta di riparto di una quota parte dello “*avanzo di amministrazione non vincolato*” accertato in sede di approvazione del “*Rendiconto Generale dell’Istituto Nazionale di Astrofisica per l’Esercizio Finanziario 2021*”, pari ad € 5.516.000,00, che destina, tra l’altro, un importo complessivo di € 2.000.000,00 alla costituzione del “*Fondo*” destinato a garantire la copertura finanziaria delle “*progressioni di carriera*” sia del “*personale tecnologo*” che del “*personale di ricerca*”, previste dall’articolo 15 del “*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 2002-2005 ed il Biennio Economico 2002-2003*”, sottoscritto il 7 aprile 2006;
- affidato “...al Direttore Generale e al Direttore Scientifico, ciascuno nell’ambito delle rispettive competenze, l’incarico di predisporre le variazioni di bilancio conseguenti alla approvazione della presente Delibera, da sottoporre all’esame del Collegio dei Revisori per l’acquisizione del prescritto parere, e del Consiglio di Amministrazione, per la loro approvazione...”;
- affidato “...al Direttore Generale l’incarico di aggiornare il “*Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell’Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024*”, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, apportando al Documento denominato “*Risorse umane e loro gestione*”, inserito nella “*Sezione*” del “*Piano*” dedicata a “*Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento*”, e, in particolare, al “*Paragrafo 1.2*”, dal titolo “*Fabbisogno del Personale e Programmazione*”, le modifiche conseguenti alla approvazione della presente Delibera, e di sottoporre il predetto Documento, come aggiornato, all’esame del Consiglio di Amministrazione, per la sua approvazione...”

c.2) successivamente alla definizione dello stanziamento da destinare alle predette “*progressioni di carriera*”, che ammonta ad € 2.000.000,00,

- il Direttore Generale e il Direttore Scientifico, ciascuno nell’ambito delle rispettive competenze, hanno proposto le conseguenti variazioni di bilancio;
- le variazioni del Bilancio Annuale di Previsione per l’Esercizio Finanziario **2022**, come proposte dal Direttore Generale e dal Direttore Scientifico in attuazione della Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 82, sono state riportate e specificate nella “*Relazione*” del 29 settembre 2022, all’uopo

predisposta dal Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Gestione Bilancio, Contratti e Appalti**" della "**Amministrazione Centrale**";

- con il Verbale del 29 settembre 2022, numero 15, il Collegio dei Revisori dei Conti dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" ha espresso parere favorevole alla approvazione delle predette proposte;
- con la Delibera del 30 settembre 2022, numero 94, il Consiglio di Amministrazione ha approvato "...*le proposte di variazione del Bilancio Annuale di Previsione dello "Istituto Nazionale di Astrofisica" relativo all'Esercizio Finanziario 2022, come riportate e specificate nella "Relazione" del 29 settembre 2022, all'uopo predisposta dal Settore I "Bilancio" dell'Ufficio II "Gestione Bilancio, Contratti e Appalti" della "Amministrazione Centrale"...*";
- con la Determina Direttoriale del 3 ottobre 2022, numero 87, il Direttore Generale ha conferito al Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Gestione Bilancio, Contratti ed Appalti**" della "**Amministrazione Centrale**" l'incarico di adottare tutti gli atti e i provvedimenti finalizzati ad apportare al Bilancio Gestionale dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" relativo all'Esercizio Finanziario **2022** le variazioni approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 30 settembre 2022, numero 94, come riportate e specificate nella "**Relazione**" del 29 settembre 2022, all'uopo predisposta dal medesimo Settore;

c.3) una volta concluso il procedimento che ha consentito di reperire le risorse necessarie e di vincolarne la destinazione, la Direzione Generale, di intesa con il Presidente, il Direttore Scientifico e il Consiglio di Amministrazione e con l'ausilio del Dottorssa Valeria SAURA, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" della "**Amministrazione Centrale**" dell'Ente:

- ha quantificato il costo indicativo delle singole "**progressioni di carriera**", con riferimento sia ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale che ai passaggi dal secondo al primo livello professionale, in modo da definire, sulla base del "**budget**" disponibile, il numero di posizioni da coprire, con riferimento ad entrambi i passaggi, mediante l'attivazione di apposite procedure di selezione;
- ha calcolato, in particolare, per ogni singolo dipendente che ha titolo a partecipare alle procedure di selezione per le predette "**progressioni di carriera**", il "**potenziale costo effettivo**", considerando, a tal fine, la "...*differenza fra il totale dei costi lordi, inclusi tutti gli oneri a carico dell'Ente, del profilo e della fascia stipendiale di partenza e gli equivalenti costi lordi, inclusi tutti gli oneri a carico dell'Ente, del profilo e della fascia stipendiale del nuovo inquadramento, in caso di superamento delle procedure di selezione e di collocamento, in posizione utile, nelle relative graduatorie finali di merito...*";
- ha calcolato, successivamente, la media, come di seguito riportata, di tutti i differenziali, quantificati con le modalità specificate nel capoverso precedente, con riferimento sia ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale che ai passaggi dal secondo al primo livello professionale, applicando, in via prudenziale, un arrotondamento per eccesso:
 - costo medio per il passaggio dal secondo al primo livello professionale: € 17.950,00;
 - costo medio per il passaggio dal terzo al secondo livello professionale: € 11.500,00;
- per garantire pari opportunità a tutti i potenziali aventi titolo alle "**progressioni di carriera**", ha ripartito il "**budget**" disponibile in modo da prevedere la stessa misura percentuale, pari a circa il **23%** dei potenziali aventi titolo, sia per i passaggi dal

terzo al secondo livello professionale che per i passaggi dal secondo al primo livello professionale;

- ha, quindi, previsto l'utilizzo del "*budget*" disponibile per il perfezionamento di **30** passaggi dal secondo al primo livello professionale e di **127** passaggi dal terzo al secondo livello professionale, con un costo complessivo pari ad **€ 1.999.000,00**;
- ha suddiviso, successivamente, le **30** posizioni previste per i passaggi dal secondo al primo livello professionale e le **127** posizioni previste per i passaggi dal terzo al secondo livello professionale tra i diversi "*Raggruppamenti Scientifici Nazionali*", per quanto riguarda le "*progressioni di carriera*" del personale di "*ricerca*", e tra i diversi "*Settori Tecnologici*", per quanto riguarda le "*progressioni di carriera*" del personale "*tecnologo*", applicando, anche in questo caso, il criterio diretto a garantire pari opportunità a tutti i potenziali aventi titolo;
- ha predisposto, a tal fine, un apposito "*Prospetto*", come di seguito riportato:
 - Passaggi dal Profilo di "*Ricercatore*", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "*Primo Ricercatore*", Secondo Livello Professionale: numero **83** posizioni complessive da coprire, così ripartite:

| | |
|--|---------------|
| " <i>Raggruppamento Scientifico Nazionale 1</i> ": | 20 posizioni; |
| " <i>Raggruppamento Scientifico Nazionale 2</i> ": | 20 posizioni; |
| " <i>Raggruppamento Scientifico Nazionale 3</i> ": | 13 |
| posizioni; | |
| " <i>Raggruppamento Scientifico Nazionale 4</i> ": | 18 |
| posizioni; | |
| " <i>Raggruppamento Scientifico Nazionale 5</i> ": | 12 |
| posizioni; | |
 - Passaggi dal Profilo di "*Tecnologo*", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "*Primo Tecnologo*", Secondo Livello Professionale: numero **44** posizioni complessive da coprire, così ripartite:

| | |
|-----------------------------------|---------------|
| " <i>Settore Tecnologico 1</i> ": | 11 |
| posizioni; | |
| " <i>Settore Tecnologico 2</i> ": | 3 posizioni; |
| " <i>Settore Tecnologico 3</i> ": | 30 posizioni; |
 - Passaggi dal Profilo di "*Primo Ricercatore*", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "*Dirigente di Ricerca*", Primo Livello Professionale: numero **19** posizioni complessive da coprire, così ripartite:

| | |
|--|--------------|
| " <i>Raggruppamento Scientifico Nazionale 1</i> ": | 4 posizioni; |
| " <i>Raggruppamento Scientifico Nazionale 2</i> ": | 5 posizioni; |
| " <i>Raggruppamento Scientifico Nazionale 3</i> ": | 1 posizione; |
| " <i>Raggruppamento Scientifico Nazionale 4</i> ": | 6 posizioni; |
| " <i>Raggruppamento Scientifico Nazionale 5</i> ": | 3 posizioni; |
 - Passaggi dal Profilo di "*Primo Tecnologo*", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "*Dirigente Tecnologo*", Primo Livello Professionale: numero **11** posizioni complessive da coprire, così ripartite:

| | |
|---------------------------------------|--------------|
| " <i>Settori Tecnologici 1 e 2</i> ": | 4 |
| posizioni; | |
| " <i>Settore Tecnologico 3</i> ": | 7 posizioni; |

c.4) negli ultimi quattro mesi dello scorso anno, gli atti adottati sia dagli Organi di Governo che dagli Organi Gestionali dell'Ente al fine di attivare le procedure di selezione per le "*progressioni di carriera*" del personale "*tecnologo*" e di "*ricerca*" hanno formato oggetto sia di "*informativa*" che di "*confronto*" con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, con specifico riguardo:

- alla definizione del “*budget*” da destinare alle predette “*progressioni di carriera*”;
 - al numero delle posizioni da coprire, con riferimento sia ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale che ai passaggi dal secondo al primo livello professionale;
 - alla individuazione dei requisiti di ammissione e alla definizione delle modalità di svolgimento delle procedure di selezione da attivare per le “*progressioni di carriera*” del personale “*tecnologo*” e di “*ricerca*”;
 - alle modalità di valutazione dell’anzianità e dei titoli di servizio;
- c.5) nella riunione dell’**8 novembre 2022**, le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale hanno espresso viva soddisfazione in merito alle iniziative finora promosse dalla Amministrazione per l’attivazione delle procedure di selezione per le “*progressioni di carriera*” del personale “*tecnologo*” e di “*ricerca*” e delle scelte operate a tal fine, auspicando, altresì, che le predette procedure vengano attivate nel più breve tempo possibile;
- c.6) l’attivazione delle predette procedure, anche in questo caso, non è subordinata al verificarsi di altre condizioni, in quanto, relativamente alle modalità di utilizzo del “*budget*” destinato alle “*progressioni di carriera*” del personale “*tecnologo*” e di “*ricerca*”, non sono previsti ulteriori adempimenti, quali la “*certificazione*” del Collegio dei Revisori dei Conti e il controllo, ai sensi dell’articolo 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, del “*Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e la Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico, del Ministero della Economia e delle Finanze*” e del “*Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, della Presidenza del Consiglio dei Ministri*”;
- c.7) pertanto, le procedure di selezione per le “*progressioni di carriera*” del personale “*tecnologo*” e di “*ricerca*” sono state attivate prima della fine dello scorso anno;
- c.8) in particolare, con le Determine Direttoriali del 30 dicembre 2022, numeri 124, 125, 126 e 127, la Direzione Generale dello “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” ha attivato, ai sensi dall’articolo 15 del “*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 2002-2005 ed il Biennio Economico 2002-2003*”, sottoscritto il 7 aprile 2006, in conformità a quanto previsto dal “*Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell’Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024*”, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, e aggiornato dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110, e nel rispetto delle “*Linee Guida per la definizione dei criteri di attribuzione dei punteggi relativi alla anzianità e ai titoli prodotti dai candidati che hanno diritto a partecipare alle procedure di selezione per le “progressioni di carriera” del personale tecnologo e di ricerca*”, approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 dicembre 2022, numero 126:
- 1) una procedura di selezione, per soli titoli, ai fini della copertura, mediante il passaggio dal Profilo di “*Ricercatore*”, Terzo Livello Professionale, al Profilo di “*Primo Ricercatore*”, Secondo Livello Professionale, di numero **83** posizioni complessive, così ripartite:
 - “*Raggruppamento Scientifico Nazionale 1*”: 20 posizioni;
 - “*Raggruppamento Scientifico Nazionale 2*”: 20 posizioni;
 - “*Raggruppamento Scientifico Nazionale 3*”: 13 posizioni;
 - “*Raggruppamento Scientifico Nazionale 4*”: 18 posizioni;
 - “*Raggruppamento Scientifico Nazionale 5*”: 12 posizioni;

- 2) una procedura di selezione, per soli titoli, ai fini della copertura, mediante il passaggio dal Profilo di "*Primo Ricercatore*", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "*Dirigente di Ricerca*", Primo Livello Professionale, di numero **19** posizioni complessive, così ripartite:
- "*Raggruppamento Scientifico Nazionale 1*": **4** posizioni;
 - "*Raggruppamento Scientifico Nazionale 2*": **5** posizioni;
 - "*Raggruppamento Scientifico Nazionale 3*": **1** posizione;
 - "*Raggruppamento Scientifico Nazionale 4*": **6** posizioni;
 - "*Raggruppamento Scientifico Nazionale 5*": **3** posizioni;
- 3) una procedura di selezione, per soli titoli, ai fini della copertura, mediante il passaggio dal Profilo di "*Tecnologo*", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "*Primo Tecnologo*", Secondo Livello Professionale, di numero **44** posizioni complessive, così ripartite:
- "*Settore Tecnologico 1*": **11** posizioni;
 - "*Settore Tecnologico 2*": **3** posizioni;
 - "*Settore Tecnologico 3*": **30** posizioni;
- 4) una procedura di selezione, per soli titoli, ai fini della copertura, mediante il passaggio dal Profilo di "*Primo Tecnologo*", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "*Dirigente Tecnologo*", Primo Livello Professionale, di numero **11** posizioni complessive, così ripartite:
- "*Settori Tecnologici 1 e 2*": **4** posizioni;
 - "*Settore Tecnologico 3*": **7** posizioni;
- c.9) alle ore **23.59** del **28 febbraio 2023** è scaduto il termine fissato per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure di selezione innanzi specificate;
- c.10) sono in fase di predisposizione i provvedimenti di nomina delle "*Commissioni Esaminatrici*" dei candidati che hanno presentato domanda di partecipazione alle procedure di selezione per le "*progressioni di carriera*" del personale "*tecnologo*" e di "*ricerca*" attivate con le Determinazioni Direttoriali del 30 dicembre 2022, numeri 124, 125, 126 e 127;
- c.11) le predette procedure di selezione verranno concluse entro il **31 dicembre 2023** e gli inquadramenti dei relativi vincitori verranno disposti con decorrenza dal **1° gennaio 2023**;
- c.12) ai fini dell'eventuale scorrimento delle "*graduatorie finali di merito*" delle procedure di selezione per le "*progressioni di carriera*" del personale "*tecnologo*" e di "*ricerca*", mediante il passaggio dal Profilo di "*Primo Ricercatore*", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "*Dirigente di Ricerca*", Primo Livello Professionale, e dal Profilo di "*Primo Tecnologo*", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "*Dirigente Tecnologo*", Primo Livello Professionale, potrà essere utilizzato un importo pari ad **€ 600.000,00**, mediante prelievo dallo stanziamento allocato nel "*Fondo*" all'uopo costituito nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2023**, che ammonta complessivamente a **quattro milioni di euro** e che è stato costituito con le risorse finanziarie che verranno attribuite, nell'anno **2023**, allo "*Istituto Nazionale di Astrofisica*", con Decreto del Ministro della Università e della Ricerca, a titolo di integrazione della "*assegnazione ordinaria*", nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234;
- c.13) ai fini, invece, dello scorrimento delle "*graduatorie finali di merito*" delle procedure di selezione per le "*progressioni di carriera*" del personale "*tecnologo*" e di "*ricerca*", mediante il passaggio dal Profilo di "*Ricercatore*", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "*Primo Ricercatore*", Secondo Livello Professionale, e dal Profilo di "*Tecnologo*", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "*Primo Tecnologo*", Secondo Livello Professionale, e

della eventuale attivazione di nuove procedure di selezione per le medesime finalità, potrà essere utilizzato il “*Fondo*” dedicato alla crescita professionale del personale “*tecnologo*” e di “*ricerca*” inquadrato nel terzo livello professionale, previsto dall’articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e assegnato allo “*Istituto Nazionale di Astrofisica*”, per l’annualità **2022**, con Decreto Direttoriale del Ministero della Università e della Ricerca del 25 gennaio 2023, numero 1156, che ammonta complessivamente ad **€ 3.600.000,00**;

- c.14) con specifico riguardo alla crescita professionale del personale “*tecnologo*” e di “*ricerca*” inquadrato nel terzo livello professionale, l’articolo 1, comma 573, della Legge 29 dicembre 2022, numero 197, con la quale sono stati approvati il “*Bilancio Annuale di Previsione dello Stato per l’Anno 2023*” e il “*Bilancio Pluriennale dello Stato per il Triennio 2023-2025*” ha, peraltro, sostituito il secondo periodo dell’articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, con il seguente periodo: “*Con decreto del Ministro della Università e della Ricerca sono stabiliti i criteri di riparto delle risorse di cui alla presente lettera tra gli Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal Ministero della Università e della Ricerca*”, mentre il comma 574 del medesimo articolo prevede che “*...le risorse di cui al comma 573, non ancora assegnate, sono ripartite tra gli Enti e le Istituzioni di Ricerca vigilati dal Ministero della Università e della Ricerca con Decreto Dirigenziale in proporzione alle assegnazioni ordinarie dell’anno 2022 di cui al “Fondo Ordinario per gli Enti e le Istituzioni di Ricerca”, istituito ai sensi dell’articolo 7 del Decreto Legislativo 5 giugno 1998, numero 204...*”;
- c.15) con la nota del 1° febbraio 2023, numero di protocollo 1532, registrata nel protocollo generale in pari data con il numero progressivo 1788, il Ministero della Università e della Ricerca ha già avviato, tra gli Enti e le Istituzioni di Ricerca vigilati dal predetto Dicastero, una indagine ricognitiva ai fini della individuazione e della definizione dei criteri di riparto delle risorse previste, per l’anno **2023**, dall’articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234;
- c.16) con la nota del 14 febbraio 2023, numero di protocollo 2443, sono stati trasmessi al Ministero della Università e della Ricerca i dati richiesti per le finalità innanzi specificate.

3.3.3 Reclutamento di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato per le esigenze dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sui Fondi destinati alla realizzazione del “*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*” (“*PNRR*”)

Nel triennio di riferimento, sarà particolarmente consistente il numero delle unità di personale da reclutare con rapporto di lavoro a tempo determinato e con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi sia tra il primo e il terzo che tra il quarto e l’ottavo, in quanto l’Ente partecipa, a vario titolo, a numerosi Progetti, presentati unitamente ad altri Enti Pubblici di Ricerca, Istituzioni Universitarie e Soggetti Pubblici e Privati, per l’accesso ai finanziamenti previsti dal “*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*”.

In particolare, si fa presente che:

- con la Delibera del 4 febbraio 2022, numero 5, assunta in via telematica, ai sensi dell’articolo 7, comma 8, dello Statuto dello “*Istituto Nazionale di Astrofisica*”, il Consiglio di Amministrazione ha:
 - formalmente autorizzato la partecipazione dello “*Istituto Nazionale di Astrofisica*”, in qualità di “*Fondatore*” e con il ruolo di “*Spoke*”, al “*Centro Nazionale di Ricerca HPC, Big Data e Quantum Computing*”, configurato come “*Hub*”, in conformità a

quanto previsto dallo *“Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento nell’ambito della “Missione 4”, denominata “Istruzione e Ricerca”, “Componente 2”, denominata “Dalla Ricerca alla Impresa”, “Linea di Investimento 1.4”, denominata “Potenziamento di Strutture di Ricerca e Creazione di “Campioni Nazionali di R&S” su alcune Key Enabling Technologies”, del “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, finanziato dalla Unione Europea con l’Programma Next Generation EU*, che è stato emanato con il Decreto Direttoriale del 16 dicembre 2021, numero 3138, come modificato dal Decreto Direttoriale del 18 dicembre 2021, numero 3175;

- conferito mandato al Presidente *“...di sottoscrivere tutta la documentazione necessaria alla presentazione della proposta progettuale per la costituzione, nell’ambito della “area tematica” di cui all’articolo 1 del predetto “Avviso”, denominata “Simulazioni, calcolo e analisi dei dati ad alte prestazioni”, del “Centro Nazionale di Ricerca HPC, Big data e Quantum Computing”...”;*
- stabilito *“...che le risorse da destinare alla copertura finanziaria delle spese che dovranno essere sostenute dopo l’eventuale approvazione della proposta progettuale da parte del Ministero della Università e della Ricerca ai fini della formale costituzione del predetto “Centro Nazionale”, previste per l’adesione al “Centro Nazionale di Ricerca HPC, Big data e Quantum Computing”, verranno individuate, a seguito di apposita istruttoria, dal Direttore Generale, di intesa con il Direttore Scientifico, fermo restando che, a tal fine, le due Direzioni Apicali predisporranno, ove necessario e sempre di comune accordo, le variazioni di bilancio, da sottoporre all’esame del Collegio dei Revisori dei Conti, per l’acquisizione del prescritto parere, e del Consiglio di Amministrazione, per la loro approvazione...”;*
- in occasione della seduta del Consiglio dei Ministri del 15 giugno 2022, il Ministro della Università e della Ricerca ha presentato cinque proposte di costituzione di *“Centri di Ricerca Nazionali”* che, nell’ambito della *“Missione 4”, denominata “Istruzione e Ricerca”, “Componente 2”, denominata “Dalla Ricerca alla Impresa”, del “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” (“PNRR”)*, sono state tutte ammesse a finanziamento, per un importo complessivo di **1,6 miliardi di euro**;
- tra le predette proposte, figura anche quella denominata *“Centro Nazionale di Ricerca in High-Performance Computing, Big Data and Quantum Computing” (“Italian Research Center on High-Performance Computing, Big Data and Quantum Computing”)*, che è stata ammessa a finanziamento per un importo complessivo parti ad **€ 319.938.979,26**;
- a seguito della ammissione a finanziamento della proposta finalizzata alla costituzione del *“Centro Nazionale di Ricerca in High-Performance Computing, Big Data and Quantum Computing”*, è stata avviata la procedura preordinata alla formale costituzione di una *“Fondazione”*, con il ruolo di *“Soggetto Attuatore” (“Hub”)*, per la realizzazione del *“Programma di Ricerca”* del predetto *“Centro Nazionale”*, secondo quanto previsto dall’articolo 2, Punto 32, del Decreto Direttoriale del 16 dicembre 2021, numero 3138, più volte citato;
- con la nota del 23 giugno 2022, numero di protocollo 10142, il Dottore Filippo Maria ZERBI, nella sua qualità di Direttore Scientifico dello *“Istituto Nazionale di Astrofisica”*, al fine di consentire:
 - a) il perfezionamento della formale costituzione della *“Fondazione”*, con il ruolo di *“Soggetto Attuatore” (“Hub”)*, per la realizzazione del *“Programma di Ricerca”* del *“Centro Nazionale di Ricerca in High-Performance Computing, Big Data and Quantum Computing”*;

- b) l'adesione dello *"Istituto Nazionale di Astrofisica"* alla predetta *"Fondazione"*, nella qualità di *"Fondatore Proponente"*;
- c) il versamento della quota associativa, che ammonta a **centomila euro**, ha richiesto alla Direzione Generale di autorizzare il trasferimento dell'importo di **€ 100.000,00** dal *"Centro di Responsabilità Amministrativa" 0.04.08 "Struttura Tecnica della Direzione Scientifica"*, *"Funzione Obiettivo" 1.05.01.05 "Progettualità di Ricerca di Base"*, *"Capitolo" 1.03.02.99.999.01 "Altre spese di servizi per la ricerca scientifica"*, al *"Centro di Responsabilità Amministrativa" 0.04.08 "Struttura Tecnica della Direzione Scientifica"*, *"Funzione Obiettivo" 1.05.01.05 "Progettualità di Ricerca di Base"*, *Capitolo 1.03.02.99.003 "Quote di associazioni"*;
- con la Determina Direttoriale del 27 giugno 2022, numero 63, la Direzione Generale ha apportato al Bilancio Gestionale dello *"Istituto Nazionale di Astrofisica"* relativo all'Esercizio Finanziario **2022** la variazione richiesta dal Direttore Scientifico con la nota innanzi richiamata;
 - con la Delibera del 28 giugno 2022, numero 51, il Consiglio di Amministrazione ha:
 - autorizzato *"...l'adesione dello "Istituto Nazionale di Astrofisica", nella sua qualità di "Fondatore Proponente", alla "Fondazione" per la costituzione del "Centro Nazionale di Ricerca HPC, Big Data e Quantum Computing" ("Italian Research Center on High-Performance Computing, Big Data and Quantum Computing")..."*;
 - conferito il *"...mandato al Presidente in ordine alla sottoscrizione dello "Atto Pubblico di Adesione" alla "Fondazione" per la costituzione del "Centro Nazionale di Ricerca HPC, Big Data e Quantum Computing"..."*;
 - autorizzato *"...il pagamento del contributo ordinario per l'anno 2022, fissato in € 100.000,00 (Euro centomila/00)..."*;
 - autorizzato *"...la spesa di € 100.000,00 (Euro centomila/00), necessaria a garantire la corresponsione del predetto contributo..."*, che grava sui *"...fondi iscritti nella "Funzione Obiettivo" 1.05.01.05 "Progettualità di Ricerca di Base", "Capitolo" 1.03.02.99.003 "Quote di Associazioni", del "Centro di Responsabilità Amministrativa" 0.04.08 "Struttura Tecnica della Direzione Scientifica" del Bilancio Annuale di Previsione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per l'Esercizio Finanziario 2022..."*;
 - stabilito che *"...la copertura finanziaria delle spese che dovranno essere sostenute per la corresponsione del contributo ordinario degli anni successivi verrà assicurata mediante prelievo dai fondi che verranno iscritti nei pertinenti capitoli dei Bilanci Annuali di Previsione dello "Istituto Nazionale di Astrofisica" dei relativi Esercizi Finanziari..."*;
 - lo *"Istituto Nazionale di Astrofisica"*, nella sua qualità di *"Fondatore Proponente"* della *"Fondazione"* per la costituzione del *"Centro Nazionale di Ricerca HPC, Big Data e Quantum Computing"* (*"Italian Research Center on High-Performance Computing, Big Data and Quantum Computing"*), ha ottenuto la *"leadership"* di una prima area tematica (*"Spoke 3"*), la *"co-leadership"* di due ulteriori aree tematiche (*"Spoke 2"* e *"Spoke 10"*) e la partecipazione, in qualità di *"soggetto affiliato"*, ad altre, diverse aree tematiche del predetto *"Programma di Ricerca"*, con un finanziamento complessivo pari ad **€ 14.767.000,00**, che dovrà essere, in parte, assegnato anche ad altri *"soggetti partners"*.

E', inoltre, necessario rammentare che:

- nell'ambito della *"Missione 4"*, denominata *"Istruzione e Ricerca"*, *"Componente 2"*, denominata *"Dalla Ricerca alla Impresa"* (*"M4C2"*), *"Riforma 1.1"*, denominata

“Attuazione di misure di sostegno alla R&S per promuovere la semplificazione e la mobilità”, del “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, la “Linea di Investimento 3.1”:

- istituisce il *“Fondo per la realizzazione di un Sistema Integrato di Infrastrutture di Ricerca e di Innovazione”*;
 - sostiene la *“...creazione di infrastrutture di ricerca e innovazione che colleghino il settore industriale con quello accademico...”*;
 - finanzia *“...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...”*;
- nell’ambito dello stanziamento complessivo, pari ad € 11.400.000.000,00, assegnato al Ministero della Università e della Ricerca per la realizzazione delle iniziative che rientrano nella *“Missione 4”, denominata “Istruzione e Ricerca”, “Componente 2”, denominata “Dalla Ricerca alla Impresa” (“MAC2”), del “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” (“PNRR”), una quota parte, pari ad € 1.580.000.000,00, è stata specificatamente destinata alla “Linea di Investimento 3.1” e, in particolare, al finanziamento del “Fondo per la realizzazione di un Sistema Integrato di Infrastrutture di Ricerca e di Innovazione”*;
- con il Decreto Direttoriale del 28 dicembre 2021, numero 3264, la Direzione Generale per il Coordinamento e la Valorizzazione della Ricerca e dei suoi Risultati del Ministero della Università e della Ricerca ha emanato lo *“Avviso pubblico per la presentazione di proposte progettuali per “Il Rafforzamento e la creazione di Infrastrutture di Ricerca”, da finanziare con le risorse previste dal “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, in attuazione della Linea di Investimento 3.1 della Missione 4, denominata “Istruzione e ricerca”, Componente 2, denominata “Dalla Ricerca alla Impresa”, con la quale è stato istituito, per le predette finalità, il Fondo per la realizzazione di un Sistema Integrato di Infrastrutture di Ricerca e Innovazione”*.

Al riguardo, si fa presente che:

- con la Delibera del 22 febbraio 2022, numero 7, assunta in via telematica, ai sensi dell’articolo 7, comma 8, dello Statuto dello *“Istituto Nazionale di Astrofisica”*, il Consiglio di Amministrazione ha:
 - approvato *“...le proposte progettuali denominate “Cherenkov Telescope Array Plus” (“CTA+”) e “Strengthening the Italian Leadership in ELT and SKA” (“STILES”), che lo “Istituto Nazionale di Astrofisica” ha presentato, in veste di “Soggetto Proponente”, a seguito della emanazione, con il Decreto Direttoriale del 28 dicembre 2021, numero 3264, come innanzi richiamato, dello “Avviso pubblico per la presentazione di proposte progettuali per “Il Rafforzamento e la creazione di Infrastrutture di Ricerca”, da finanziare con le risorse previste dal “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, in attuazione della Linea di Investimento 3.1 della Missione 4, denominata “Istruzione e ricerca”, Componente 2, denominata “Dalla Ricerca alla Impresa”, con la quale è stato istituito, per le predette finalità, il Fondo per la realizzazione di un Sistema Integrato di Infrastrutture di Ricerca e Innovazione”...”*;
 - autorizzato *“...il Professore Marco TAVANI, nella sua qualità di Presidente e Legale Rappresentante dello “Istituto Nazionale di Astrofisica”, a sottoscrivere e a sottomettere al Ministero della Università e della Ricerca tutta la documentazione a corredo delle predette proposte progettuali...”*;
 - stabilito *“...che le risorse da destinare alla copertura finanziaria delle spese da sostenere dopo l’eventuale approvazione delle proposte progettuali verranno individuate, a seguito di apposita istruttoria, dal Direttore Generale, di intesa con*

il Direttore Scientifico, fermo restando che, a tal fine, le due Direzioni Apicali predisporranno, sempre di comune accordo, le variazioni di bilancio, ove necessarie, da sottoporre all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti, per l'acquisizione del prescritto parere, e del Consiglio di Amministrazione, per la loro approvazione...";

- con la Delibera del 22 febbraio 2022, numero 8, assunta in via telematica, ai sensi dell'articolo 7, comma 8, dello Statuto dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**, il Consiglio di Amministrazione ha, inoltre:
 - approvato *"...le proposte progettuali denominate **"Kilometer Cube Neutrino Telescope"** (**"KM3NeT"**) ed **"Einstein Telescope Infrastructure Consortium"** (**"ETIC"**), che lo **"Istituto Nazionale di Fisica Nucleare"** (**"INFN"**) ha presentato, nella qualità di **"Soggetto Proponente"**, a seguito della emanazione, con il Decreto Direttoriale del 28 dicembre 2021, numero 3264, come innanzi richiamato, dello **"Avviso pubblico per la presentazione di proposte progettuali per **"Il Rafforzamento e la creazione di Infrastrutture di Ricerca"**, da finanziare con le risorse previste dal **"Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"**, in attuazione della Linea di Investimento 3.1 della Missione 4, denominata **"Istruzione e ricerca"**, Componente 2, denominata **"Dalla Ricerca alla Impresa"**, con la quale è stato istituito, per le predette finalità, il Fondo per la realizzazione di un Sistema Integrato di Infrastrutture di Ricerca e Innovazione"**, e alle quali partecipa, nella qualità di **"Soggetto Partner"**, anche lo **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**...";*
 - autorizzato *"...il Professore **Marco TAVANI**, nella sua qualità di Presidente e Legale Rappresentante dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**, a sottoscrivere tutta la documentazione a corredo delle proposte progettuali innanzi richiamate...";*
 - stabilito *"...che le risorse da destinare alla copertura finanziaria delle spese da sostenere dopo l'eventuale approvazione delle proposte progettuali verranno individuate, a seguito di apposita istruttoria, dal Direttore Generale, di intesa con il Direttore Scientifico, fermo restando che, a tal fine, le due Direzioni Apicali predisporranno, sempre di comune accordo, le variazioni di bilancio, ove necessarie, da sottoporre all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti, per l'acquisizione del prescritto parere, e del Consiglio di Amministrazione, per la loro approvazione...";*
- con la Delibera del 24 febbraio 2022, numero 18, assunta in via telematica, ai sensi dell'articolo 7, comma 8, dello Statuto dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**, il Consiglio di Amministrazione ha, infine:
 - approvato *"...la proposta progettuale denominata **"NG-Croce: NextGeneration Croce del Nord"**, che lo **"Istituto Nazionale di Astrofisica"** ha presentato, in veste di **"Soggetto Proponente"**, a seguito della emanazione, con il Decreto Direttoriale del 28 dicembre 2021, numero 3264, come innanzi richiamato, dello **"Avviso pubblico per la presentazione di proposte progettuali per **"Il Rafforzamento e la creazione di Infrastrutture di Ricerca"**, da finanziare con le risorse previste dal **"Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"**, in attuazione della Linea di Investimento 3.1 della Missione 4, denominata **"Istruzione e ricerca"**, Componente 2, denominata **"Dalla Ricerca alla Impresa"**, con la quale è stato istituito, per le predette finalità, il Fondo per la realizzazione di un Sistema Integrato di Infrastrutture di Ricerca e Innovazione"**...";*
 - approvato *"...la proposta progettuale denominata **"EMM: Earth-Moon-Mars"** (**"EMM"**), che lo **"Istituto Nazionale di Astrofisica"** ha presentato, in veste di **"Soggetto Proponente"** e in collaborazione con il **"Consiglio Nazionale delle Ricerche"** (**"CNR"**) e la **"Agenzia Spaziale Italiana"** (**"ASI"**), a seguito della*

emanazione, con lo stesso Decreto Direttoriale innanzi citato, dello “Aviso pubblico per la presentazione di proposte progettuali per “Il Rafforzamento e la creazione di Infrastrutture di Ricerca”, da finanziare con le risorse previste dal “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, in attuazione della Linea di Investimento 3.1 della Missione 4, denominata “Istruzione e ricerca”, Componente 2, denominata “Dalla Ricerca alla Impresa”, con la quale è stato istituito, per le predette finalità, il Fondo per la realizzazione di un Sistema Integrato di Infrastrutture di Ricerca e Innovazione”...”;

- autorizzato “...il Professore **Marco TAVANI**, nella sua qualità di Presidente e Legale Rappresentante dello “Istituto Nazionale di Astrofisica”, a sottoscrivere e a sottoporre al Ministero della Università e della Ricerca tutta la documentazione a corredo delle predette proposte progettuali...”;
- stabilito “...che le risorse da destinare alla copertura finanziaria delle spese da sostenere dopo l’eventuale approvazione delle proposte progettuali verranno individuate, a seguito di apposita istruttoria, dal Direttore Generale, di intesa con il Direttore Scientifico, fermo restando che, a tal fine, le due Direzioni Apicali predisporranno, sempre di comune accordo, le variazioni di bilancio, ove necessarie, da sottoporre all’esame del Collegio dei Revisori dei Conti, per l’acquisizione del prescritto parere, e del Consiglio di Amministrazione, per la loro approvazione...”;
- con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 20 giugno 2022, numero 104, sono state approvate, ai sensi dell’articolo 10, comma 4, lettera a), del Decreto Direttoriale più volte citato, le graduatorie delle proposte progettuali ammesse a finanziamento;
- inizialmente, sono state ammesse a finanziamento le proposte progettuali denominate “**Kilometer Cube Neutrino Telescope**” (“**KM3NeT**”) e “**Cherenkov Telescope Array Plus**” (“**CTA+**”);
- in particolare:
 - con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 21 giugno 2022, numero 123, è stato quantificato in **€ 67.186.973** il finanziamento destinato alla realizzazione del Progetto denominato “**Kilometer Cube Neutrino Telescope**” (“**KM3NeT**”);
 - con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 21 giugno 2022, numero 125, è stato quantificato, invece, in **€ 71.477.541** il finanziamento destinato alla realizzazione del Progetto denominato “**Cherenkov Telescope Array Plus**” (“**CTA+**”);
- i Progetti proposti dall’Ente e inizialmente ammessi a finanziamento:
 - sono di notevoli dimensioni, sia sotto il profilo gestionale che sotto il profilo finanziario, e, sono, quindi, particolarmente complessi;
 - prevedono tempistiche assai stringenti;
 - sono soggetti a regole rigide, soprattutto con riferimento al raggiungimento dei “**target**” e delle “**milestone**”, fissati direttamente dalla Unione Europea, ed alla osservanza dei relativi termini di scadenza;
 - prevedono, tra l’altro, l’attivazione di circa **duecentocinquanta** procedure di gara, di vario importo, per l’acquisizione di beni e servizi e l’attivazione anche di alcune procedure per l’affidamento di lavori ed opere pubbliche, che dovranno essere concluse, con la individuazione degli Operatori Economici e la stipula dei relativi contratti, entro il **31 dicembre 2023**;

- prevedono, oltre alle attività di *“procurement”*, anche quelle di *“management”* e di *“rendicontazione”*, che richiedono, parimenti alle prime, un notevole impegno, sia sotto il profilo qualitativo che sotto il profilo quantitativo;
- peraltro:
 - l’attuale carenza degli organici del personale tecnico-amministrativo non consente, in alcun modo, all’Ente di gestire Progetti così complessi;
 - il carico di lavoro strettamente connesso alla gestione dei Progetti ammessi a finanziamento nell’ambito del *“Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* (*“PNRR”*), come innanzi specificati, è così gravoso che, in ogni caso, rischierebbe di pregiudicare, se non addirittura di paralizzare, il regolare funzionamento dell’apparato amministrativo, con riferimento sia alla *“Amministrazione Centrale”* che alle *“Strutture di Ricerca”*;
 - inoltre, la loro gestione richiede, in modo prevalente, il coinvolgimento e la collaborazione di figure professionali specialistiche che, al momento, mancano nella dotazione organica dell’Ente o sono assolutamente insufficienti rispetto al predetto carico di lavoro, fermo restando che, laddove presenti, le predette figure garantiscono attualmente, con estrema difficoltà, anche lo svolgimento della ordinaria amministrazione.

Per tutte le motivazioni innanzi esposte, il Presidente, di intesa con il Direttore Generale e il Direttore Scientifico, ha previsto la costituzione di un *“Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello”*, ai sensi dell’articolo 2, comma 12, del *“Regolamento Generale di Organizzazione e Funzionamento dell’Istituto Nazionale di Astrofisica”*, per la gestione:

- a) del *“Programma di Ricerca”* del *“Centro Nazionale di Ricerca in High-Performance Computing, Big Data and Quantum Computing”*, ammesso a finanziamento nell’ambito degli *“Interventi”* previsti dalla *“Missione 4”*, denominata *“Istruzione e Ricerca”*, *“Componente 2”*, denominata *“Dalla Ricerca alla Impresa”*, *“Linea di Investimento 1.4”*, denominata *“Potenziamento delle strutture di ricerca e la creazione di “Campioni Nazionali di R&S” su alcune Key Enabling Technologies”*, del *“Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* (*“PNRR”*), limitatamente alle attività di competenza dello *“Istituto Nazionale di Astrofisica”*;
- b) dei Progetti denominati *“Cherenkov Telescope Array Plus”* (*“CTA+”*) e *“Kilometer Cube Neutrino Telescope”* (*“KM3NeT”*), ammessi a finanziamento nell’ambito degli *“Interventi”* previsti dalla *“Missione 4”*, denominata *“Istruzione e Ricerca”*, *“Componente 2”*, denominata *“Dalla Ricerca alla Impresa”* (*“MAC2”*), *“Linea di Investimento 3.1”*, denominata *“Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca”*, del *“Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* (*“PNRR”*), limitatamente alle attività di competenza dello *“Istituto Nazionale di Astrofisica”*.

Il *“modello organizzativo”* del predetto *“Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello”* è stato definito dal Direttore Scientifico, di intesa con il Direttore Generale, ai sensi dell’articolo 2, comma 12, del *“Regolamento Generale di Organizzazione e Funzionamento dell’Istituto Nazionale di Astrofisica”* ed ha formato oggetto di un lungo e costruttivo confronto sia con il Consiglio di Amministrazione che con il Collegio dei Direttori delle *“Strutture di Ricerca”*.

Ai sensi del combinato disposto dei commi 6-bis e 6-quater dell’articolo 19 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni, è possibile affidare la Responsabilità del *“Centro”* che deve essere costituito per la gestione dei Programmi e dei Progetti più volte citati mediante il conferimento di apposito *“incarico”*.

dirigenziale al “...personale in servizio con qualifica di ricercatore o tecnologo previa selezione interna volta ad accertare il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità da parte dei soggetti interessati nelle materie oggetto dell’incarico, nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente...”.

Inoltre, con la “*delega di funzioni*” conferita dal Direttore Generale ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 16 e 17 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni, il “*Responsabile*” del “*Centro*” potrà, in piena autonomia:

- a) esercitare i poteri di spesa;
- b) adottare atti e provvedimenti che impegnano l’amministrazione verso l’esterno;
- c) dirigere, coordinare e controllare le attività delle articolazioni che concorrono a definire l’assetto organizzativo del “*Centro*” e dei Responsabili dei Procedimenti Amministrativi che il “*Centro*” sarà chiamato a gestire;
- d) curare la gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate al “*Centro*”.

Inoltre, il personale che dovrà garantire il funzionamento del “*Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello*” e, in particolare, la gestione manageriale, tecnica, scientifica, amministrativa e contabile dei Programmi e dei Progetti innanzi specificati verrà reclutato, principalmente, con rapporto di lavoro a tempo determinato e, ove consentito, mediante l’utilizzo di una parte del finanziamento concesso per la loro realizzazione e destinata a tale scopo.

In una fase successiva, il Direttore Generale e il Direttore Scientifico definiranno, di comune accordo con il Collegio dei Direttori, i rapporti tra il “*Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello*” e le “*Strutture di Ricerca*”, anche con riferimento alla gestione del personale reclutato e assegnato alle predette “*Strutture*” per le esigenze dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento.

Con la nota del 29 luglio 2022, trasmessa a mezzo di posta elettronica ordinaria e registrata nel protocollo generale in pari data con il numero progressivo 12141, il Collegio dei Direttori delle “*Strutture di Ricerca*” ha espresso parere favorevole in merito alla costituzione del “*Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello*”, ai sensi dell’articolo 2, comma 12, del “*Regolamento Generale di Organizzazione e Funzionamento dell’Istituto Nazionale di Astrofisica*”, e alla approvazione del suo “*modello organizzativo*”.

Con la Delibera del 2 agosto 2022, numero 67, il Consiglio di Amministrazione ha:

- autorizzato la costituzione di un “*Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello*”, ai sensi dell’articolo 2, comma 12, del “*Regolamento Generale di Organizzazione e Funzionamento dell’Istituto Nazionale di Astrofisica*”, per la gestione:
 - a) del “*Programma di Ricerca*” del “*Centro Nazionale di Ricerca in High-Performance Computing, Big Data and Quantum Computing*”, ammesso a finanziamento nell’ambito degli “*Interventi*” previsti dalla “*Missione 4*”, denominata “*Istruzione e Ricerca*”, “*Componente 2*”, denominata “*Dalla Ricerca alla Impresa*”, “*Linea di Investimento 1.4*”, denominata “*Potenziamento delle strutture di ricerca e la creazione di “Campioni Nazionali di R&S” su alcune Key Enabling Technologies*”, del “*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*” (“*PNRR*”), limitatamente alle attività di competenza dello “*Istituto Nazionale di Astrofisica*”;
 - b) dei Progetti denominati “*Cherenkov Telescope Array Plus*” (“*CTA+*”) e “*Kilometer Cube Neutrino Telescope*” (“*KM3NeT*”), ammessi a finanziamento nell’ambito degli

“Interventi” previsti dalla *“Missione 4”*, denominata *“Istruzione e Ricerca”*, *“Componente 2”*, denominata *“Dalla Ricerca alla Impresa”* (*“M4C2”*), *“Linea di Investimento 3.1”*, denominata *“Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca”*, del *“Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* (*“PNRR”*), limitatamente alle attività di competenza dello *“Istituto Nazionale di Astrofisica”*;

- autorizzato l'affidamento al *“Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello”* della gestione anche degli altri quattro Progetti, denominati *“Strengthening the Italian Leadership in ELT and SKA”* (*“STILES”*), *“NG-Croce: NextGeneration Croce del Nord”*, *“Einstein Telescope Infrastructure Consortium”* (*“ETIC”*) e *“EMM: Earth-Moon-Mars”* (*“EMM”*) e presentati nell'ambito degli *“Interventi”* previsti dalla *“Missione 4”*, denominata *“Istruzione e Ricerca”*, *“Componente 2”*, denominata *“Dalla Ricerca alla Impresa”* (*“M4C2”*), *“Linea di Investimento 3.1”*, denominata *“Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca”*, qualora gli stessi vengano successivamente ammessi a finanziamento;
- approvato il *“modello organizzativo”* del predetto *“Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello”*, come definito dal Direttore Scientifico, di intesa con il Direttore Generale, ai sensi dell'articolo 2, comma 12, del *“Regolamento Generale di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto Nazionale di Astrofisica”*;
- autorizzato il Direttore Generale e il Direttore Scientifico, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze e, comunque, di intesa tra di loro, ad adottare tutti gli atti connessi e conseguenti alla approvazione della Delibera, ivi compresi:
 - a) il provvedimento di formale costituzione del *“Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello”* innanzi specificato;
 - b) la individuazione del *“Responsabile”* del predetto *“Centro”*, mediante l'attivazione di una procedura di selezione per il conferimento di un *“incarico dirigenziale”*, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dei commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 6-bis e 6-quater dell'articolo 19 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni;
 - c) la *“delega di funzioni”* al predetto *“Responsabile”*, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 16 e 17 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni;
 - d) le procedure di reclutamento del personale da assegnare al medesimo *“Centro”* al fine di garantire il suo regolare funzionamento e, in particolare, la gestione manageriale, tecnica, scientifica, amministrativa e contabile dei Programmi e dei Progetti innanzi specificati;
 - e) il reperimento delle risorse finanziarie da destinare alla costituzione e al funzionamento del *“Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello”* più volte citato, anche mediante la proposta di apposite variazioni di bilancio, da sottoporre all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti, per l'acquisizione del prescritto parere, e all'esame del Consiglio di Amministrazione, per la loro approvazione;
- affidato al Direttore Generale e al Direttore Scientifico l'incarico di definire in una fase successiva, di comune accordo con il Collegio dei Direttori, i rapporti tra il *“Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello”* e le *“Strutture di Ricerca”*, anche con riferimento alla gestione del personale reclutato e assegnato alle predette *“Strutture”* per le esigenze dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento.

Tra le risorse finanziarie da destinare alla costituzione e al funzionamento del *“Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello”*, come specificate nella lettera e) del precedente capoverso, rientrano anche quelle che devono garantire la copertura finanziaria:

- della spesa prevista per il conferimento del predetto incarico dirigenziale, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dei commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 6-bis e 6-quater dell'articolo 19 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni;
- delle spese previste per il reclutamento di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato per le esigenze dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento, qualora le stesse, con specifico riguardo al reclutamento di determinate figure professionali, quali, ad esempio, quelle "...assunte per lo svolgimento di attività ordinarie o per il rafforzamento delle strutture amministrative, anche se connesse con le progettualità finanziate con il *"Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza"*..." (vedi, al riguardo, la Circolare del 18 gennaio 2022, numero 4, emessa dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero della Economia e delle Finanze), non dovessero essere considerate in alcun modo, anche a seguito di apposita, formale interlocuzione con il Ministero della Università e della Ricerca, "*eleggibili*" e, quindi, "*rendicontabili*".

Successivamente alla adozione della Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 67, sono state ammesse a finanziamento anche le altre quattro proposte progettuali, denominate "*Strengthening the Italian Leadership in ELT and SKA*" ("*STILES*"), "*NG-Croce: NextGeneration Croce del Nord*", "*Einstein Telescope Infrastructure Consortium*" ("*ETIC*") e "*EMM: Earth-Moon-Mars*" ("*EMM*") e presentate nell'ambito degli "*Interventi*" previsti dalla "*Missione 4*", denominata "*Istruzione e Ricerca*", "*Componente 2*", denominata "*Dalla Ricerca alla Impresa*" ("*M4C2*"), "*Linea di Investimento 3.1*", denominata "*Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca*".

In particolare, con il Decreto Direttoriale dell'11 ottobre 2022, numero 371, è stata approvata la "*Graduatoria unica definitiva degli ulteriori Progetti ammessi e finanziabili a valere sui fondi di cui ai Decreti Direttoriali del 10 agosto 2022, numero 245, e del 30 agosto 2022, numero 326*" ed è stato quantificato:

- a) in € 69.999.999,00 il finanziamento destinato alla realizzazione del Progetto denominato "*Strengthening the Italian Leadership in ELT and SKA*" ("*STILES*");
- b) in € 49.998.931,39 il finanziamento destinato alla realizzazione del Progetto denominato "*Einstein Telescope Infrastructure Consortium*" ("*ETIC*");
- c) in € 18.952.289,40 il finanziamento destinato alla realizzazione del Progetto denominato "*NG-Croce: NextGeneration Croce del Nord*";
- d) in € 29.999.818,93 il finanziamento destinato alla realizzazione del Progetto denominato "*EMM: Earth-Moon-Mars*" ("*EMM*").

Tutti i Progetti proposti dall'Ente e ammessi a finanziamento:

- prevedono, complessivamente, l'attivazione di circa **trecentosessanta** procedure di gara, di vario importo, per l'acquisizione di beni e servizi e l'attivazione anche di alcune procedure per l'affidamento di lavori ed opere pubbliche, che dovranno essere concluse, con la individuazione degli Operatori Economici e la stipula dei relativi contratti, entro il **31 dicembre 2023**;
- prevedono il reclutamento complessivo di circa **cento** unità di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato;
- comportano la gestione di un "*budget*" complessivo che supera i **duecento milioni di euro**.

Con la nota del 28 settembre 2022, numero di protocollo 14515, titolo VI, classe 3, il Direttore Generale dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*" ("*INAF*") ha richiesto, in attuazione di quanto previsto dalla Delibera del 2 agosto 2022, numero 67, come innanzi richiamata,

una variazione di bilancio per garantire la copertura finanziaria della spesa prevista per il conferimento di un incarico dirigenziale, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dei commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 6-bis e 6-quater dell'articolo 19 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni.

Con la predetta nota, il Direttore Generale dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*" ("*INAF*") ha fatto, tra l'altro, presente che:

- in "...attuazione di quanto disposto dalla Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 67, e al fine di individuare, in tempi relativamente brevi, il "*Responsabile*" del "*Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello*" più volte citato, è necessario reperire, nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2022, le risorse da destinare alla copertura finanziaria di un "*incarico dirigenziale*" che verrà conferito, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dei commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 6-bis e 6-quater dell'articolo 19 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni, mediante l'attivazione di una procedura di selezione riservata a tutti i ricercatori e i tecnologi in servizio di ruolo presso lo "*Istituto Nazionale di Astrofisica*" in possesso dei requisiti che saranno indicati nel relativo "*Avviso*"...";
- il "...predetto incarico avrà una durata coincidente con quella dei Progetti che il costituendo "*Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello*" è chiamato a gestire e, comunque, non superiore ai tre anni...";
- il "...compenso annuo lordo da corrispondere al titolare dell'incarico dirigenziale, pari ad **€ 121.720,38**, è stato calcolato tenendo conto dei parametri retributivi previsti dalle vigenti norme contrattuali per il trattamento economico principale e accessorio spettante ad un dirigente amministrativo di seconda fascia e prevedendo, in particolare, una retribuzione di posizione variabile nella misura massima, atteso che egli dovrà gestire, nella qualità di "*Responsabile*" del predetto "*Centro*", un budget superiore ai **duecento milioni di euro**, pari all'importo complessivo di tutti i finanziamenti assegnati all'Ente per la realizzazione dei Progetti innanzi citati, che corrisponde, peraltro, all'intero valore del bilancio annuale dell'Ente...";
- l'importo complessivo della variazione ammonta, pertanto ad **€ 365.161,14**;
- possono "...essere utilizzate, a tal fine, le risorse finanziarie provenienti dal Decreto Ministeriale del 29 ottobre 2020, numero 802, destinate al reclutamento di ricercatori e tecnologi, che, nell'anno 2021, non sono state utilizzate per la predetta finalità e che, non avendo altri vincoli di destinazione, sono state accantonate in un apposito "*Fondo*" e possono essere ora impiegate per sostenere spese non ricorrenti...";
- l'importo complessivo del predetto "*Fondo*" ammonta, attualmente, ad **€ 3.687.000,00**.

Tra le proposte di variazione del Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2022 riportate e specificate nella "*Relazione*" del 29 settembre 2022, all'uopo predisposta dal Settore I "*Bilancio*" dell'Ufficio II "*Gestione Bilancio, Contratti e Appalti*" della "*Amministrazione Centrale*", rientra anche quella avanzata dalla Direzione Generale con la nota del 28 settembre 2022, numero di protocollo 14515, titolo VI, classe 3, come innanzi richiamata.

Con la Delibera del 30 settembre 2022, numero 94, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*" con il Verbale del 29 settembre 2022, numero 15, ha approvato "...le proposte di variazione del Bilancio Annuale di Previsione dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*" relativo

all'Esercizio Finanziario 2022, come riportate e specificate nella "Relazione" del 29 settembre 2022, all'uopo predisposta dal Settore I "Bilancio" dell'Ufficio II "Gestione Bilancio, Contratti e Appalti" della "Amministrazione Centrale", con esclusione della variazione, per una maggiore entrata, richiesta dallo "Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali" ("IAPS") di Roma con la nota del 19 settembre 2022, numero di protocollo 2549, a seguito della previsione della riunione "Preliminary Requirements Review (Riunione Finale - RF)", programmata entro il corrente anno, ai fini del monitoraggio delle attività previste dal "Contratto" numero 2022-4-R.O, di natura commerciale, stipulato, in data 5 agosto 2022, tra la "Agenzia Spaziale Italiana" ("ASI") e lo "Istituto Nazionale di Astrofisica" ("INAF") per la realizzazione del Progetto dal titolo "CUBesat Solar Polarimeter (CUSP)", in quanto, nella seduta del 29 settembre 2022, il Collegio dei Revisori dei Conti ha deciso di chiedere, in merito, alcuni chiarimenti..."

Con la Determina Direttoriale del 9 novembre 2022, numero 108, la Direzione Generale ha:

- autorizzato l'attivazione di una procedura di selezione, riservata a tutti i ricercatori e i tecnologi in servizio di ruolo presso lo "Istituto Nazionale di Astrofisica" in possesso dei requisiti indicati nel relativo "Avviso", per il conferimento di un incarico dirigenziale, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dei commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 6-bis e 6-quater dell'articolo 19 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni, e la contestuale nomina del titolare del predetto incarico quale "Responsabile" del "Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello" costituito, ai sensi dell'articolo 2, comma 12, del "Regolamento Generale di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto Nazionale di Astrofisica", con la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 67;
- approvato lo "Avviso di Selezione", all'uopo predisposto dalla Direzione Generale, di intesa con il Direttore Scientifico, ai fini dell'attivazione della predetta procedura;
- nominato "Responsabile del Procedimento" il Dottore Giuseppe RAGONESE, inquadrato nel Profilo di Collaboratore di Amministrazione, Quinto Livello Professionale, e assegnato al Settore II "Stato Giuridico del Personale" e al Settore IV "Gestione delle Forme Flessibili di Lavoro e degli Interventi Assistenziali e Sociali" dell'Ufficio I "Gestione delle Risorse Umane" della "Amministrazione Centrale";
- conferito al Dottore Giuseppe RAGONESE, nella sua qualità di "Responsabile del Procedimento", gli incarichi:
 - a) di pubblicare la presente Determina Direttoriale, unitamente allo "Avviso di Selezione", nel "Sito Web" dello "Istituto Nazionale di Astrofisica" e, in particolare, nella Sezione denominata "Amministrazione Trasparente", Sottosezione "Bandi di Concorso", Articolazione "Incarichi Dirigenziali";
 - b) di espletare la predetta procedura di selezione, nel rispetto di termini, modalità, forme e condizioni stabilite nel predetto "Avviso di Selezione";
- stabilito che:
 - al vincitore della procedura di selezione verrà conferito un incarico dirigenziale, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dei commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 6-bis e 6-quater dell'articolo 19 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni, con la durata massima di tre anni e con un compenso annuale pari ad € 121.720,38, che è stato calcolato tenendo conto dei parametri retributivi previsti dalle vigenti norme contrattuali per il trattamento economico principale e accessorio spettante ad un dirigente amministrativo di seconda fascia e prevedendo, in particolare, una retribuzione di posizione variabile nella misura massima;
 - il titolare dell'incarico dirigenziale verrà, contestualmente, nominato "Responsabile" del "Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello" costituito, ai sensi

dell'articolo 2, comma 12, del "*Regolamento Generale di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto Nazionale di Astrofisica*", con la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 67;

- al "*Responsabile*" del "*Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello*" più volte citato verrà conferita la "*delega di funzioni*", ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 16 e 17 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni;
- con la stipula del contratto per il conferimento dell'incarico dirigenziale e per la contestuale nomina del predetto "*Responsabile*" saranno definiti:
 - a) funzioni e compiti attribuiti al titolare dell'incarico;
 - b) l'articolazione del relativo compenso, che dovrà prevedere il trattamento retributivo tabellare, la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato;
- la retribuzione di risultato di cui alla precedente lettera b), verrà corrisposta in base agli obiettivi assegnati, su base annuale, e alla verifica del grado di raggiungimento degli stessi;
- con la stipula del contratto, il vincitore della procedura di selezione verrà collocato in aspettativa, senza assegni, per tutta la durata dell'incarico dirigenziale e con diritto alla conservazione del posto.

Lo "*Avviso di Selezione*" è stato pubblicato, in data 9 novembre 2022, sul "*Sito Web*" dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*" e, in particolare, nella Sezione denominata "*Amministrazione Trasparente*", Sottosezione "*Bandi di Concorso*", Articolazione "*Incarichi Dirigenziali*".

Entro il termine di scadenza fissato dallo "*Avviso di Selezione*", ovvero il **5 dicembre 2022**, sono pervenute due candidature;

Con la Delibera del 16 novembre 2022, numero 107, il Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro, destinato al "*Fondo*" da costituire per soddisfare le esigenze connesse alla realizzazione dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione del "*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*" e per sostenere, in particolare, quelle spese che potrebbero essere considerate "*non eleggibili*" e, quindi, "*non rendicontabili*", ivi comprese le spese previste per il reclutamento di unità di personale, con rapporto di lavoro a tempo determinato, per lo svolgimento di attività amministrative e contabili, gli stanziamenti di seguito specificati, che ammontano complessivamente ad **€ 5.705.024,86**:

- a) rimanente parte della differenza tra la "*assegnazione ordinaria*" per l'anno **2022**, prevista dal Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 21 giugno 2022, numero 571, che ammonta ad **€ 104.126.795,00**, e quella iscritta nel Bilancio Annuale di Previsione relativo all'Esercizio Finanziario **2022**, che è pari ad **€ 97.345.998,00**: **€ 382.710,00**;
- b) quota parte delle risorse previste dal Decreto Ministeriale del 23 febbraio 2022, numero 250, pubblicato sul "*Sito Web Istituzionale*" del Ministero della Università e della Ricerca in data **31 maggio 2022**, che individua i criteri di riparto tra gli "*Enti Pubblici di Ricerca*" vigilati dal predetto Dicastero, con esclusione del "*Consiglio Nazionale delle Ricerche*", delle "*Risorse destinate ad integrare la "assegnazione ordinaria" per l'anno 2022, in attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234*": **€ 2.000.000,00**;
- c) risorse provenienti dal Decreto Ministeriale 29 ottobre 2020, numero 802, relative all'anno **2021**, che sono state accantonate nel "*Fondo*" all'uopo costituito e che sono

attualmente disponibili:

€ 3.322.314,86.

I Direttori delle “*Strutture di Ricerca*” e i “*Responsabili Scientifici*” dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione del “*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*” hanno definito, di comune accordo, il numero delle unità di personale da reclutare, con rapporto di lavoro a tempo determinato, per lo svolgimento di attività amministrative e contabili, che:

- ammontano complessivamente a **56**, con un costo complessivo annuo lordo pari ad **€ 2.639.979,20**;
- sono ripartite:
 - in relazione ai profili professionali, nel modo seguente:
 - a) Funzionari di Amministrazione: **37** unità di personale, con un costo complessivo annuo lordo pari ad **€ 1.862.617,00**;
 - b) Collaboratori di Amministrazione: **19** unità di personale, con un costo complessivo annuo lordo pari ad **€ 777.362,20**;
 - in relazione alle attività da svolgere, nel modo seguente:
 - a) “*Program/Research Manager*”: **6** unità di personale;
 - b) “*Procurement*”: **20** unità di personale;
 - c) “*Reporting/Rendicontazione*”: **14** unità di personale;
 - d) “*Reclutamento e Gestione del Personale*”: **9** unità di personale
 - e) “*Contabilità e Bilancio*”: **7** unità di personale.

I relativi oneri gravano sul “*Fondo*”, che ammonta complessivamente ad **€ 5.705.024,86**, previsto dalla Delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 novembre 2022, numero 107, più volte citata.

Sono stati predisposti gli “*Schemi Tipo*” dei “*Bandi di Concorso*” per il reclutamento, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo, delle figure professionali innanzi specificate.

Le procedure di reclutamento per l’assunzione in servizio, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo, delle predette figure professionali verranno completate nel corso dell’anno **2023**.

Il “*Manuale di Rendicontazione*” dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione agli “*Interventi*” previsti dalla “*Missione 4*”, denominata “*Istruzione e Ricerca*”, “*Componente 2*”, denominata “*Dalla Ricerca alla Impresa*” (“*M4C2*”), “*Linea di Investimento 3.1*”, denominata “*Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca*”, del “*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*”, pubblicato dal Ministero della Università e della Ricerca alla fine dello scorso anno, ha confermato che le spese sostenute per il reclutamento di unità di personale, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo, non rientrano tra quelle, che nell’ambito dei predetti Progetti, sono “*eleggibili*” e, quindi, “*rendicontabili*”. Nel “*Prospetto*” di seguito riportato sono elencate e specificate le figure professionali che verranno reclutate dalle “*Strutture di Ricerca*”, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo, per lo svolgimento delle attività amministrative, contabili e di supporto tecnico-giuridico ai Programmi e ai Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione del “*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*”:

| Struttura | Funzionari V Livello | Collaboratori VII Livello | Dettagli |
|----------------|----------------------|---------------------------|--|
| OAS Bologna | 4 | 1 | Funzionari di Amministrazione: 2 per il procurement, 1 per il Personale e 1 per Bilancio/Rendiconti; Collaboratori di Amministrazione: 1 per il procurement |
| IRA Bologna | 7 | 0 | 3 per il procurement, 2 per rendicontazione/bilancio, 2 per il personale |
| OA Brera | 1 | 1 | 1 Collaboratore di Amministrazione per reporting/rendicontazione + 1 Funzionario di Amministrazione per il bilancio |
| OA Torino | 3 | 1 | 3 Funzionari di Amministrazione: procurement, rendicontazione, personale; 1 Collaboratore di Amministrazione |
| OA Padova | 3 | 2 | Funzionari di Amministrazione: 2 di supporto all'attuale responsabile acquisti nella gestione delle gare d'appalto, 1 Funzionario (RPA) da affiancare al RUP tecnico scientifico per le gare d'appalto; Collaboratori di Amministrazione: 1 per l'ufficio personale e 1 per l'ufficio contabilità (dei 2 funzionari 1 potrebbe essere reclutato mediante scorrimento di graduatorie concorsuali e 1 ai sensi dell'articolo 11 del Regolamento del Personale) |
| OA Trieste | 2 | 0 | 1 per la rendicontazione e 1 per il procurement |
| OA Arcetri | 2 | 1 | 1 Funzionario di Amministrazione per il procurement; 1 Funzionario di Amministrazione per il personale; 1 Collaboratore di Amministrazione per la rendicontazione |
| OA Roma | 3 | 4 | 1 Funzionario di Amministrazione per il procurement, 1 Funzionario di Amministrazione per il personale, 1 Funzionario di Amministrazione per rendicontazione/bilancio, 2 Collaboratori di Amministrazione per il procurement, 1 Collaboratore di Amministrazione per il personale, 1 Collaboratore di Amministrazione per rendicontazione/bilancio |
| IAPS Roma | 1 | 0 | 1 Funzionario di Amministrazione per il bilancio |
| OA Abruzzo | 2 | 0 | 1 per il procurement e il supporto giuridico legale e 1 per la rendicontazione |
| OA Capodimonte | 1 | 2 | 1 Funzionario di Amministrazione per il procurement, 1 Collaboratore di Amministrazione per la ragioneria e 1 Collaboratore di Amministrazione per il personale |
| OA Catania | 4 | 2 | 3 Funzionari di Amministrazione per il procurement, 1 Funzionario di Amministrazione per il personale, 2 Collaboratori di Amministrazione per la rendicontazione e il supporto al procurement. |
| OA Palermo | 1 | 2 | 1 Funzionario di Amministrazione per la rendicontazione, 1 Collaboratore di Amministrazione per il procurement, 1 Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca per il supporto informatico |
| OA Cagliari | 1 | 3 | 1 Funzionario di Amministrazione per il procurement, 1 Collaboratore di Amministrazione per la rendicontazione, 2 Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca per l'ufficio tecnico |
| | 35 | 19 | |

Con la Determina Direttoriale del 16 gennaio 2023, numero 4:

- è stata nominata la **“Commissione Esaminatrice”** delle candidature pervenute a seguito della emanazione dello **“Avviso di Selezione”** per il conferimento di un incarico dirigenziale, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dei commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 6-bis e 6-quater dell’articolo 19 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, e la contestuale nomina del titolare del predetto incarico quale **“Responsabile”** del **“Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello”** costituito, ai sensi dell’articolo 2, comma 12, del **“Regolamento Generale di Organizzazione e Funzionamento dell’Istituto Nazionale di Astrofisica”**, con la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 67;
- è stata definita la composizione della **“Commissione Esaminatrice”**, come di seguito riportata:
 - 1) **“Componente Esperto”**, con funzioni di **“Presidente”**: Dottore Darko GRILLO, Direttore Generale dello **“Istituto Nazionale per la Analisi delle Politiche Pubbliche”** (**“INAPP”**);
 - 2) **“Componente Esperto”**: Dottore Giacomo CUTTONE, inquadrato nel Profilo di Dirigente di Ricerca, Primo Livello Professionale, e in servizio di ruolo presso i **“Laboratori Nazionali del Sud”**, con Sede a Catania, dello **“Istituto Nazionale di Fisica Nucleare”**;
 - 3) **“Componente Esperto”**: Professore Roberto REVETRIA, Docente Ordinario del **“Dipartimento di Ingegneria Meccanica, Energetica, Gestionale e dei Trasporti”** della **“Università degli Studi di Genova”**;
 - 4) **“Segretario”** e **“Responsabile del Procedimento”**: Dottore Giuseppe RAGONESE, inquadrato nel Profilo di Collaboratore di Amministrazione, Quinto Livello Professionale, e assegnato al Settore II **“Stato Giuridico del Personale”** e al Settore IV **“Gestione delle Forme Flessibili di Lavoro e degli Interventi Assistenziali e Sociali”** dell’Ufficio I **“Gestione delle Risorse Umane”** della **“Amministrazione Centrale”** dello **“Istituto Nazionale di Astrofisica”**;
- sono stati attribuiti i compiti alla **“Commissione Esaminatrice”**, richiamando integralmente quelli già stabiliti, in modo specifico, nello **“Avviso di Selezione”** approvato con la Determina Direttoriale del 9 novembre 2022, numero 108, e pubblicato, in pari data, sul **“Sito Web”** dello **“Istituto Nazionale di Astrofisica”** e, in particolare, nella Sezione denominata **“Amministrazione Trasparente”**, Sottosezione **“Bandi di Concorso”**, Articolazione **“Incarichi Dirigenziali”**;
- è stato stabilito che:
 - a) ai **“Componenti Esperti”** della **“Commissione Esaminatrice”** spetta esclusivamente il rimborso delle spese eventualmente sostenute per l’espletamento del loro incarico;
 - b) i predetti rimborsi graveranno sui pertinenti Capitoli di Spesa del Bilancio Annuale di Previsione dello **“Istituto Nazionale di Astrofisica”** per l’Esercizio Finanziario 2023.

La procedura di selezione per il conferimento di un incarico dirigenziale, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dei commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 6-bis e 6-quater dell’articolo 19 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, e la contestuale nomina del titolare del predetto incarico quale **“Responsabile”** del **“Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello”** costituito, ai sensi dell’articolo 2, comma 12, del **“Regolamento Generale di Organizzazione e Funzionamento dell’Istituto Nazionale di Astrofisica”**, con la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 67, è stata conclusa il 27 febbraio 2023.

Con la Determina Direttoriale del 28 febbraio 2023, numero 20:

- sono stati approvati gli atti della procedura di selezione per il conferimento di un incarico dirigenziale, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dei commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 6-bis e 6-quater dell'articolo 19 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, e la contestuale nomina del titolare del predetto incarico quale "**Responsabile**" del "**Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello**" costituito, ai sensi dell'articolo 2, comma 12, del "**Regolamento Generale di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto Nazionale di Astrofisica**", con la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 67, come trasmessi dal Dottore **Giuseppe RAGONESE**, nella sua qualità di "**Segretario**" della "**Commissione Esaminatrice**", nonché di "**Responsabile del Procedimento**", ivi compresa la "**graduatoria finale di merito**";
- il Dottore **Davide FIERRO** è stato dichiarato vincitore della procedura di selezione per il conferimento del predetto incarico dirigenziale ed è stato contestualmente nominato "**Responsabile**" del "**Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello**" costituito, ai sensi dell'articolo 2, comma 12, del "**Regolamento Generale di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto Nazionale di Astrofisica**", con la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 67;
- è stato stabilito che il Dottore **Davide FIERRO**, nella sua duplice e contestuale qualità di titolare dell'incarico dirigenziale e di "**Responsabile**" del "**Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello**" costituito con la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 67, svolgerà i compiti già stabiliti nello "**Avviso di Selezione**" approvato con la Determina Direttoriale del 9 novembre 2022, numero 108, e di seguito riportati e specificati:
 - a) definire l'organizzazione interna e curare la gestione tecnica, amministrativa e contabile del "**Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello**" innanzi citato;
 - b) coordinare le attività dei "**Research Managers**" e, più in generale, dei vari "**Referenti**" delle attività previste dai Programmi e dai Progetti ammessi a finanziamento a valere sui fondi destinati alla realizzazione del "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**", con riferimento sia a quelli nei quali l'Ente svolge il ruolo di "**Soggetto Capofila**", "**Prime**" o "**Spoke**", sia a quelli nei quali l'Ente partecipa come "**Soggetto Partner**", fornendo loro il necessario supporto nei seguenti ambiti:
 - gestione dei progetti;
 - gestione della documentazione;
 - gestione delle procedure di gara per le acquisizioni di beni e servizi e per l'affidamento di lavori ed opere pubbliche;
 - rendicontazione;
 - c) coordinare le procedure amministrative e contabili e gli affari legali specifici, avvalendosi del personale assegnato al "**Centro**" e della collaborazione delle competenti "**articolazioni organizzative**" sia della "**Amministrazione Centrale**" che delle "**Strutture di Ricerca**";
 - d) adottare, previa "**delega di funzioni**" conferita dal Direttore Generale dell'Ente, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 16 e 17 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, tutti gli atti e i provvedimenti che impegnano l'Ente verso l'esterno, avvalendosi, ai fini della predisposizione degli stessi, del personale assegnato al "**Centro**" e della collaborazione delle competenti "**articolazioni organizzative**" sia della "**Amministrazione Centrale**" che delle "**Strutture di Ricerca**";
 - e) curare le procedure di reclutamento ed amministrare la distribuzione del personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato per le esigenze dei Programmi

e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sui fondi destinati alla realizzazione del **“Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”**, di concerto con le due Direzioni Apicali e i Direttori delle **“Strutture di Ricerca”**;

- f) curare, quale interlocutore primario, i rapporti con il Ministero della Università e della Ricerca per tutte le problematiche che riguardano lo svolgimento delle attività previste dai Programmi e dai Progetti ammessi a finanziamento a valere sui fondi destinati alla realizzazione del **“Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”** e la loro rendicontazione;
- g) aggiornare periodicamente la Direzione Generale e la Direzione Scientifica, ciascuna nell’ambito delle rispettive, specifiche prerogative e competenze, sullo stato di avanzamento di Programmi e Progetti innanzi specificati e sulle problematiche che riguardano lo svolgimento delle relative attività;
- la Direzione Generale ha conferito al Dottore **Davide FIERRO** la **“delega di funzioni”**, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 16 e 17 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni;
- il Dottore **Davide FIERRO**, in forza della predetta **“delega di funzioni”**, potrà adottare tutti gli atti e i provvedimenti che impegnano l’Ente verso l’esterno, ai fini della organizzazione, del funzionamento e della gestione del **“Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello”** costituito con la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 67, di cui è **“Responsabile”**, e dell’espletamento dei compiti specificati nello **“Avviso di Selezione”** approvato con la Determina Direttoriale del 9 novembre 2022, numero 108, e riportati in precedenza.

Il **“Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello”** costituito, ai sensi dell’articolo 2, comma 12, del **“Regolamento Generale di Organizzazione e Funzionamento dell’Istituto Nazionale di Astrofisica”**, con la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 67, è formalmente attivo ma non è ancora operativo, in quanto dovranno essere avviate a breve, sia con oneri a carico del **“Fondo”** all’uopo costituito e più volte citato che con oneri a carico dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione del **“Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”**, tutte le procedure preordinate al reclutamento delle unità di personale che dovranno garantire il suo corretto e regolare funzionamento.

3.3.4. Assunzioni obbligatorie previste negli anni 2023, 2024 e 2025

Nelle **“Tabelle”** di seguito riportate vengono specificate le posizioni da coprire mediante le assunzioni obbligatorie previste dagli articoli 1 e 18 della Legge 12 marzo 1999, numero 68, e successive modifiche ed integrazioni, sulla base delle **“scoperture”** che risultano dal **“Prospetto Informativo”** sulla situazione occupazionale dello **“Istituto Nazionale di Astrofisica”** alla data del **31 dicembre 2022**, come predisposto dall’Ufficio I **“Gestione delle Risorse Umane”** della **“Amministrazione Centrale”** del medesimo **“Istituto”**.

Ai sensi dell’articolo 9, comma 6, della stessa Legge innanzi richiamata, il **“Prospetto Informativo”** è stato trasmesso al **“Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali”**, mediante il portale telematico del predetto **“Dicastero”**, entro il termine di scadenza all’uopo fissato, ovvero entro il **31 gennaio 2023**.

Posizioni di IV-VIII Livello: Assunzioni obbligatorie ai sensi dell'articolo 1 della Legge 12 marzo 1999, numero 68

| POSIZIONI | 2023 | Costo medio annuo lordo | 2024 | Costo medio annuo lordo | 2025 | Costo medio annuo lordo |
|--|-----------|-------------------------|-----------|-------------------------|----------|-------------------------|
| Funzionario di Amministrazione, Quinto Livello Professionale | 5 | 255.416 | 3 | 153.250 | | |
| Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale | 4 | 182.682 | 5 | 228.352 | | |
| Collaboratore di Amministrazione, Settimo Livello Professionale | 5 | 204.107 | 3 | 122.464 | | |
| Operatore di Amministrazione/Tecnico Ottavo Livello Professionale | 6 | 221.925 | 4 | 147.950 | 4 | 147.950 |
| Totale | 20 | 864.130 | 15 | 652.016 | 4 | 147.950 |
| Gran Totale: 39 | | | | | | |

Posizioni di IV-VIII livello: Assunzioni obbligatorie ai sensi dell'articolo 18 della Legge 12 marzo 1999, numero 68

| POSIZIONI | 2023 | Costo medio annuo lordo | 2024 | Costo medio annuo lordo | 2025 | Costo medio annuo lordo |
|---|----------|-------------------------|----------|-------------------------|----------|-------------------------|
| Funzionario di Amministrazione, Quinto Livello Professionale | 1 | 51.083 | | | | |
| Operatore di Amministrazione/Tecnico Ottavo Livello Professionale | 5 | 184.937 | 1 | 36.987 | 1 | 36.987 |
| Totale | 6 | 236.020 | 1 | 36.987 | 1 | 36.987 |
| Gran Totale: 8 | | | | | | |

La copertura finanziaria dei posti da coprire, nell'anno **2023**, mediante le assunzioni obbligatorie previste dalla Legge 12 marzo 1999, numero 68, e successive modifiche ed integrazioni, è garantita, tenuto conto delle date presunte di assunzione dei vincitori delle procedure che verranno attivate a tal fine, con un apposito stanziamento nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2023**, pari a **trecentomila euro**.

3.3.5. Borse di Studio di Pre-Dottorato, di Dottorato e di Post-Dottorato e Assegni di Ricerca

Il Regolamento per il reclutamento di personale con contratti a tempo determinato prevede, come per gli altri Enti di Ricerca, la possibilità di attivare Borse di Studio, Borse di Dottorato (in collaborazione con un ateneo) ed Assegni di Ricerca che, in sostanza, costituiscono nel sistema italiano l'equivalente delle Borse Post-Dottorato.

L'Ente si avvale di tutte queste possibilità prevalentemente con oneri a carico dei progetti di ricerca.

Peraltro, l'Ente finanzia, con risorse proprie non derivanti da progetti, anche un cospicuo numero di borse per ogni Ciclo di Dottorato, stipulando con singoli Atenei, Consorzi di Atenei o Scuole di Dottorato apposite convenzioni.

Il numero di queste borse varia da ciclo a ciclo a seconda delle disponibilità di bilancio nell'anno di ingresso di riferimento.

Nella seguente "**Tabella**" è riportato, con riferimento al prossimo triennio, il numero di incarichi di ricerca a titolo gratuito, il numero di borse pre-dottorato, il numero di Borse di Studio per l'accesso e la frequenza di Corsi di Dottorato di Ricerca, il numero delle Borse di Studio Post-Dottorato e il numero degli Assegni di Ricerca

| Tipologia di contratto | Anno 2023 | Anno 2024 | Anno 2025 |
|---|------------|------------|------------|
| Incarichi di Ricerca (a titolo gratuito) | 32 | 35 | 35 |
| Titolari di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca | 227 | 260 | 300 |
| Titolari di borse di studio | 34 | 40 | 45 |
| Titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa | / | / | / |
| Titolari di borse di studio per l'accesso e la frequenza di Corsi di Dottorato di Ricerca | 203 | 210 | 220 |
| Totali | 496 | 545 | 600 |

Sottosezione di programmazione 3.4 – Piano di formazione del personale

3.4.1 Il contesto normativo di riferimento

Relativamente ai contenuti e alle finalità della formazione:

- gli articoli 51 e 61 del "*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998 - 2001 ed il Biennio Economico 1998 - 1999*", sottoscritto il 21 febbraio 2002, affermano che la "*...valorizzazione professionale delle risorse umane è fattore essenziale per la crescita qualitativa e quantitativa dei risultati dell'attività di ricerca pubblica...*";
- in particolare, il comma 2 del già menzionato articolo 51 individua, nell'attività formativa del personale:
 - a) uno "*...strumento indispensabile di aggiornamento e crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione...*";
 - b) uno "*...strumento indispensabile per promuovere lo sviluppo del sistema della ricerca, i processi di mobilità, un atteggiamento propositivo nei confronti*

dell'innovazione tecnologica e del cambiamento nelle tecniche e negli strumenti gestionali...";

- inoltre, il comma 4 del citato articolo 51 stabilisce che i *"...fondi finalizzati alla formazione e aggiornamento, ove non utilizzati nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, restano vincolati alla stessa finalizzazione nei successivi esercizi finanziari...";*
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, e successive modificazioni ed integrazioni, emanato in *"Attuazione della Legge 4 marzo 2009, numero 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"* (cosiddetto *"Decreto Brunetta"*), definisce le Linee Guida per la programmazione della formazione delle Amministrazioni Pubbliche;
- le *"Linee Guida"* affermano, in particolare, il principio che *"...la formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane..."* e prevedono, inoltre, una importante distinzione tra *aggiornamento professionale, formazione obbligatoria* e *altre attività informali e non strutturate di apprendimento e sviluppo delle competenze*, costituite, sostanzialmente, dalla reingegnerizzazione di processi nei luoghi di lavoro, in modo da assicurare lo sviluppo delle opportunità di informazione, valutazione e accumulazione delle competenze nel corso del lavoro quotidiano (*"tutoring"*, *"mentoring"*, *"peer review"*, *"circoli di qualità"* e *"focus group"*, *"affiancamento"*, *"rotazione delle mansioni"*);
- l'articolo 8 del Decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, numero 70, con il quale è stato emanato il Regolamento che disciplina il *"Riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle scuole pubbliche di formazione, a norma dell'articolo 11 del Decreto Legge 6 luglio 2012, numero 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, numero 135"*, prevede, tra l'altro, che le *"...amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo e gli enti pubblici non economici adottano un Piano Triennale di Formazione del Personale, in cui sono rappresentate le esigenze formative delle singole amministrazioni..."*.

Relativamente, invece, ai limiti di spesa in materia di formazione previsti dal legislatore:

- il Decreto Legge del 31 maggio 2010, numero 78, con il quale sono state adottate alcune *"Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica"*, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, numero 122, prevede che la *"...spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto Nazionale di Statistica ("ISTAT") ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della Legge 31 dicembre 2009, numero 196, incluse le autorità indipendenti, per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nel 2009..."*;
- l'articolo 1, comma 590, della Legge 27 dicembre 2019, numero 160, ha previsto, a sua volta, che:
 - a) a *"...decorrere dall'anno 2020, agli enti e agli organismi, anche costituiti in forma societaria, di cui all'articolo 1, comma 2, della Legge 31 dicembre 2009, numero 196, ivi comprese le autorità indipendenti, con esclusione degli enti del Servizio Sanitario Nazionale, cessano di applicarsi le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa di cui all'Allegato A, annesso alla presente Legge..."*;

- b) resta ferma "...l'applicazione delle norme che recano vincoli in materia di spese di personale...";
- pertanto, a decorrere dal **1° gennaio 2020**, sono state espressamente abrogate dal legislatore anche le disposizioni contenute nell'articolo 6, comma 13, del Decreto-legge del 31 maggio 2010, numero 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, numero 122, che definiscono il limite di spesa per le attività di formazione.

3.4.2 Misure organizzative in materia di formazione adottate dalla Direzione Generale dell'Ente

Con la Delibera del 18 novembre 2016, numero 118, il Consiglio di Amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali di comparto maggiormente rappresentative a livello nazionale, ha, tra l'altro:

- approvato il nuovo Schema Organizzativo della Direzione Generale e l'annessa Relazione di accompagnamento, come predisposti dal Direttore Generale dell'Istituto, allegati al "*Disciplinare di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto Nazionale di Astrofisica*" per formarne parte integrante;
- autorizzato la pubblicazione del nuovo Schema Organizzativo della Direzione Generale e della annessa Relazione di accompagnamento nel Sito Web dell'Istituto (Amministrazione trasparente/Atti generali), come documento allegato al già menzionato "*Disciplinare*".

Con la Determina del 1° marzo 2017, numero 26, il Direttore Generale dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, al fine di dare piena attuazione alla predetta Delibera e, conseguentemente, al nuovo assetto organizzativo della Direzione Generale, ha adottato, tra l'altro, il nuovo Organigramma del personale tecnico ed amministrativo in servizio presso l'Amministrazione Centrale dell'INAF e ha disposto l'assegnazione delle singole unità di personale agli Uffici e ai Servizi di Staff alla Direzione Generale ed alle loro articolazioni organizzative interne, con la specificazione, ove necessario, delle relative mansioni e/o funzioni.

Al momento della definizione del nuovo assetto organizzativo della Direzione Generale, e, conseguentemente, del nuovo organigramma del personale tecnico ed amministrativo in servizio presso l'Amministrazione Centrale dell'Istituto, non erano presenti figure professionali con specifiche competenze ed esperienza lavorativa e/o professionale in materia di formazione del personale.

Pertanto, attesa la impossibilità, in una prima fase, di prevedere all'interno del nuovo assetto organizzativo della Direzione Generale una articolazione organizzativa con specifici compiti in materia di formazione del personale ed assegnare alla stessa delle unità di personale in grado di svolgere, adeguatamente, le relative attività, la Direzione Generale, nelle more della revisione dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione Centrale e del reclutamento di personale in possesso dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle predette attività, ha temporaneamente avocato a se stessa tutte le competenze in materia di formazione del personale, anche al fine di ottemperare ai relativi adempimenti, come espressamente previsti e disciplinati dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

Tanto premesso, attualmente, sulla base del vigente Accordo con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, sottoscritto il 17 luglio 2007, le attività formative,

su istanza dei singoli dipendenti, vengono autorizzate da apposite Commissioni all'uopo costituite all'interno delle 16 Strutture di Ricerca che concorrono a definire l'articolazione territoriale dell'Ente e dal Direttore Generale, per quanto concerne l'Amministrazione Centrale, che comprende, oltre agli Uffici ed ai Servizi di Staff della stessa Direzione Generale, anche le articolazioni organizzative della Presidenza e della Direzione Scientifica.

Al riguardo, è necessario precisare che, fino a qualche anno fa, è stato dato scarso rilievo alla formazione e questo ha determinato un modesto impiego delle risorse destinate allo scopo (quantificate secondo i criteri e i parametri definiti dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia), con conseguente notevole accumulo delle stesse.

Nel corso dell'ultimo triennio la Direzione Generale ha dato un nuovo impulso alle attività formative del personale:

- attivando, sulla base di criteri oggettivi, un piano di ripartizione delle risorse disponibili tra le varie articolazioni organizzative dell'Istituto e attribuendo, pertanto, alle Strutture di Ricerca ampia autonomia in materia di formazione;
- prevedendo la partecipazione più ampia possibile del personale a corsi di formazione e di aggiornamento professionale di carattere generale;
- prevedendo la partecipazione di determinate figure professionali a corsi di carattere specialistico.

Nell'anno 2020, al fine di consentire alle Strutture di Ricerca di assicurare ai propri dipendenti la partecipazione alle attività formative e di aggiornamento professionale, la Direzione Generale ha autorizzato il trasferimento dell'importo di Euro 249.918,38 dal Centro di Responsabilità Amministrativa 0.00.01 "*Servizi di Staff al Direttore Generale*", Funzione-Obiettivo 1.06.06 "*Piano della Formazione*", Capitolo 1.03.02.04.999 "*Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c.*", ai Centri di Responsabilità Amministrativa delle varie Strutture di Ricerca.

Analoghi trasferimenti sono stati effettuati anche negli anni successivi. In particolare, con la nota del 20 febbraio 2023, numero di protocollo 2913, la Direzione Generale ha autorizzato, anche per l'anno **2023**, il trasferimento dell'importo di Euro 159.210,96 dal Centro di Responsabilità Amministrativa 0.00.01 "*Servizi di Staff al Direttore Generale*", Funzione-Obiettivo 1.06.06 "*Piano della Formazione*", Capitolo 1.03.02.04.999 "*Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c.*", ai Centri di Responsabilità Amministrativa delle varie Strutture di Ricerca, secondo la ripartizione riportata nella seguente Tabella:

| C.CRAM | CRAMDESC | TOT Dip | C.Capi | C.OBFU | Disponibilità Comp. al 9 Febbraio 2023 | criterio assegnazione (euro 350,00*numero dipendenti Struttura) | quota da assegnare (differenza tra l'importo risultante dal criterio di assegnazione e la disponibilità presso le Strutture) | effettiva assegnazione |
|---------|----------------|---------|----------------|---------|--|---|--|------------------------|
| 1.20 | IAPS Roma | 144 | 1.03.02.04.999 | 1.06.06 | 22.710,00 | 50.400,00 | 27.690,00 | 27.690,00 |
| 1.15 | IASF Milano | 41 | 1.03.02.04.999 | 1.06.06 | 14.968,96 | 14.350,00 | - 618,96 | - |
| 1.16 | IASF Palermo | 32 | 1.03.02.04.999 | 1.06.06 | 10.000,00 | 11.200,00 | 1.200,00 | 1.200,00 |
| 1.19 | IRA | 90 | 1.03.02.04.999 | 1.06.06 | 18.877,15 | 31.500,00 | 12.622,85 | 12.622,85 |
| 1.07 | OA Arcetri | 94 | 1.03.02.04.999 | 1.06.06 | 59.779,38 | 32.900,00 | - 26.879,38 | - |
| 1.02 | OA Brera | 81 | 1.03.02.04.999 | 1.06.06 | 4.130,00 | 28.350,00 | 24.220,00 | 24.220,00 |
| 1.10 | OA Cagliari | 61 | 1.03.02.04.999 | 1.06.06 | 17.096,00 | 21.350,00 | 4.254,00 | 4.254,00 |
| 1.09 | OA Capodimonte | 79 | 1.03.02.04.999 | 1.06.06 | 20.486,40 | 27.650,00 | 7.163,60 | 7.163,60 |
| 1.11 | OA Catania | 72 | 1.03.02.04.999 | 1.06.06 | 1.577,93 | 25.200,00 | 23.622,07 | 23.622,07 |
| 1.08 | OA d'Abruzzo | 32 | 1.03.02.04.999 | 1.06.06 | 10.000,00 | 11.200,00 | 1.200,00 | 1.200,00 |
| 1.03 | OA Padova | 89 | 1.03.02.04.999 | 1.06.06 | 33.411,80 | 31.150,00 | - 2.261,80 | - |
| 1.12 | OA Palermo | 41 | 1.03.02.04.999 | 1.06.06 | 10.843,37 | 14.350,00 | 3.506,63 | 3.506,63 |
| 1.06 | OA Roma | 103 | 1.03.02.04.999 | 1.06.06 | 25.000,00 | 36.050,00 | 11.050,00 | 11.050,00 |
| 1.01 | OA Torino | 77 | 1.03.02.04.999 | 1.06.06 | 881,12 | 26.950,00 | 26.068,88 | 26.068,88 |
| 1.04 | OA Trieste | 77 | 1.03.02.04.999 | 1.06.06 | 10.337,07 | 26.950,00 | 16.612,93 | 16.612,93 |
| 1.13 | OAS Bologna | 111 | 1.03.02.04.999 | 1.06.06 | 45.559,89 | 38.850,00 | - 6.709,89 | - |
| 0.00.01 | Sede Centrale | | 1.03.02.04.999 | 1.06.06 | 371.026,70 | | | |
| | | | | | | | | 159.210,96 |

Ai fini dell'individuazione degli importi da trasferire alle Strutture di Ricerca per le finalità innanzi specificate, la Direzione Generale ha assegnato, ad ogni singola Struttura, un budget, che è stato quantificato moltiplicando la quota *pro-capite* prevista per ciascun dipendente, pari ad Euro 350,00, per il numero complessivo dei dipendenti in servizio presso la Struttura stessa. Dal predetto budget sono state poi decurtate le risorse destinate alle stesse finalità, provenienti da precedenti assegnazioni, ma non ancora utilizzate, al fine di evitare un sensibile incremento dell'avanzo di amministrazione vincolato, atteso che, secondo le norme contrattuali innanzi richiamate, le risorse destinate alla formazione del personale non utilizzate nell'esercizio finanziario di riferimento restano vincolate, per la stessa finalità, anche negli esercizi finanziari successivi. Viene riportata, di seguito, anche la tabella con l'assegnazione, relativa all'anno 2023, delle risorse destinate alla formazione del personale, con riferimento sia all'Amministrazione Centrale che alle Strutture di Ricerca.

| C.CRAM | CRAMDESC | C.Capi | CAPIDESC | C.OBFU | OBFUDESC | Disponibilità Comp. al 9 Febbraio 2023 | nuove disponibilità a seguito dell'assegnazione |
|---------|----------------|----------------|---|---------|------------------------|--|---|
| 1.20 | IAPS Roma | 1.03.02.04.999 | Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c. | 1.06.06 | Piano della Formazione | 22.710,00 | 50.400,00 |
| 1.15 | IASF Milano | 1.03.02.04.999 | Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c. | 1.06.06 | Piano della Formazione | 14.968,96 | 14.968,96 |
| 1.16 | IASF Palermo | 1.03.02.04.999 | Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c. | 1.06.06 | Piano della Formazione | 10.000,00 | 11.200,00 |
| 1.19 | IRA | 1.03.02.04.999 | Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c. | 1.06.06 | Piano della Formazione | 18.877,15 | 31.500,00 |
| 1.07 | OA Arcetri | 1.03.02.04.999 | Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c. | 1.06.06 | Piano della Formazione | 59.779,38 | 59.779,38 |
| 1.02 | OA Brera | 1.03.02.04.999 | Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c. | 1.06.06 | Piano della Formazione | 4.130,00 | 28.350,00 |
| 1.10 | OA Cagliari | 1.03.02.04.999 | Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c. | 1.06.06 | Piano della Formazione | 17.096,00 | 21.350,00 |
| 1.09 | OA Capodimonte | 1.03.02.04.999 | Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c. | 1.06.06 | Piano della Formazione | 20.486,40 | 27.650,00 |
| 1.11 | OA Catania | 1.03.02.04.999 | Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c. | 1.06.06 | Piano della Formazione | 1.577,93 | 25.200,00 |
| 1.08 | OA d'Abruzzo | 1.03.02.04.999 | Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c. | 1.06.06 | Piano della Formazione | 10.000,00 | 11.200,00 |
| 1.03 | OA Padova | 1.03.02.04.999 | | 1.06.06 | Piano della Formazione | 33.411,80 | 33.411,80 |
| 1.12 | OA Palermo | 1.03.02.04.999 | Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c. | 1.06.06 | Piano della Formazione | 10.843,37 | 14.350,00 |
| 1.06 | OA Roma | 1.03.02.04.999 | Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c. | 1.06.06 | Piano della Formazione | 25.000,00 | 36.050,00 |
| 1.01 | OA Torino | 1.03.02.04.999 | Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c. | 1.06.06 | Piano della Formazione | 881,12 | 26.950,00 |
| 1.04 | OA Trieste | 1.03.02.04.999 | Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c. | 1.06.06 | Piano della Formazione | 10.337,07 | 26.950,00 |
| 1.13 | OAS Bologna | 1.03.02.04.999 | Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c. | 1.06.06 | Piano della Formazione | 45.559,89 | 45.559,89 € |
| 0.00.01 | Sede Centrale | 1.03.02.04.999 | Acquisto di servizi per altre spese per formazione e addestramento n.a.c. | 1.06.06 | Piano della Formazione | 371.026,70 | 211.815,74 |

In ogni caso, la Direzione Generale intende attivare, anche in via sperimentale, un processo di monitoraggio dell'utilizzo delle risorse assegnate alle Strutture di Ricerca per la

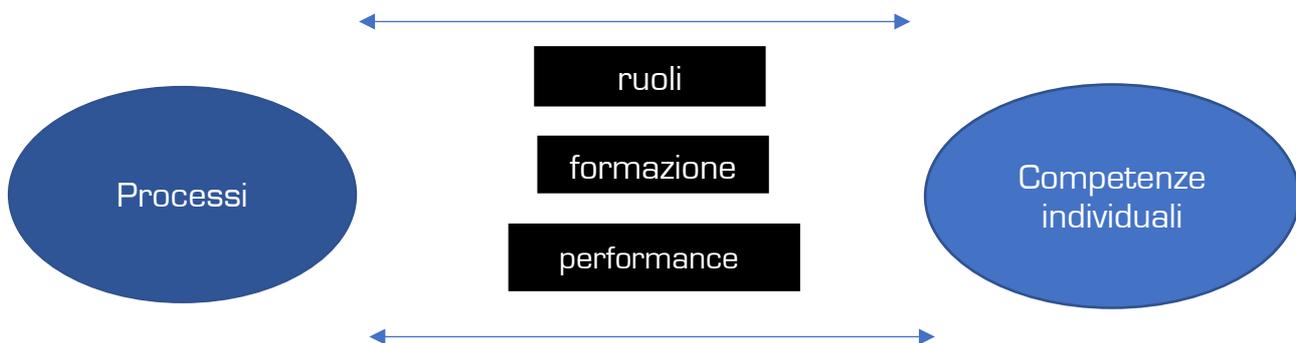
formazione e l'aggiornamento professionale del personale, al fine di verificare il rispetto degli obiettivi del Piano Triennale della Formazione e di promuovere eventuali azioni correttive.

3.4.3 Approccio delle competenze

A seguito di una importante evoluzione sia della nozione che dei contenuti dell'attività formativa, quest'ultima viene oggi considerata non più come l'insieme delle competenze individuali e comportamentali dei singoli individui, ma come l'insieme delle competenze professionali, trasversali e digitali necessarie per la corretta ed efficace gestione di procedimenti, procedure e processi, con riferimento a tutte le attività istituzionali di una pubblica amministrazione e, quindi, anche di Ente Pubblico di Ricerca.

Pertanto, oggi la competenza viene intesa in senso più ampio, ovvero al di là di definizioni puramente testuali.

Le esigenze del moderno sistema gestionale/funzionale di un Ente Pubblico di Ricerca richiedono necessariamente lo sviluppo di *"...una visione della competenza aderente alla realtà sul piano culturale, che ponga l'accento sulla competenza esperta, la cui costruzione avviene a partire dall'acquisizione di conoscenze/abilità, ma non si esaurisce con queste, estrinsecandosi in azioni osservabili, ovvero in comportamenti..."*.

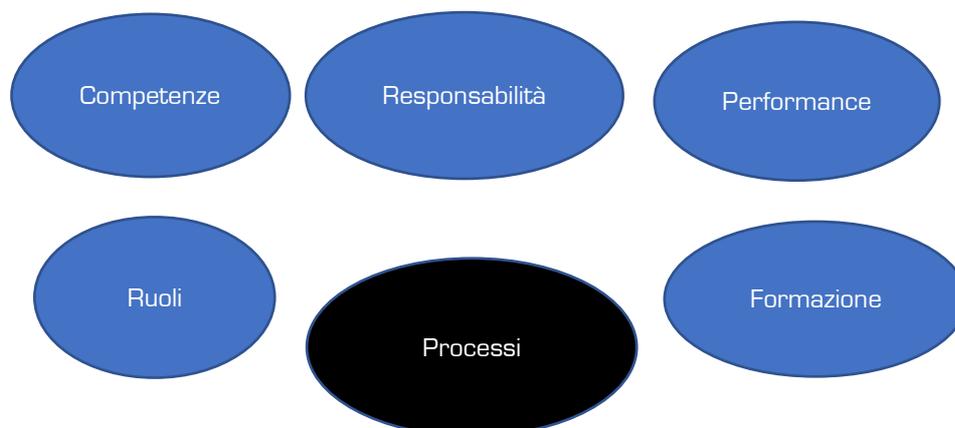


I processi devono essere quindi intesi come contesto organizzativo di utilizzo ed applicazione del concetto di competenza, in quanto definire le competenze unicamente rispetto ai ruoli non consente di:

- ✓ cogliere la variabilità della vita dell'organizzazione;
- ✓ tener conto dei cambiamenti;
- ✓ identificare il contributo degli individui non solo rispetto alle performance delle unità organizzative, ma anche rispetto agli obiettivi strategici dell'Ente.

La tendenza generale oggi è quella di fotografare i differenti aspetti dello sviluppo organizzativo quali i processi, le competenze, le performance, i bisogni formativi ecc., in modo compartimentato e isolato tra loro.

Il progetto formativo che l'INAF intende realizzare nel prossimo futuro sarebbe, invece, quello di costruire un approccio integrato del sistema organizzativo come semplificato nella figura di seguito riportata:



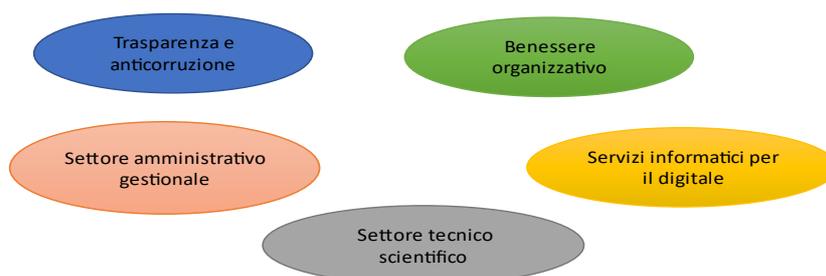
L'Istituto ha iniziato a muoversi in questa direzione, ma le attività da svolgere per raggiungere questo obiettivo sono diverse e complesse e sarà inevitabilmente necessario un periodo più o meno lungo di tempo per adattare l'attuale assetto a questa nuova impostazione e stabilire le basi per la definizione di una diversa e più moderna organizzazione.

Oggi, per raggiungere gli obiettivi dettagliati nel Piano della Performance o per migliorare i processi di cambiamento voluti dalla *governance*, è necessario prevedere una formazione, intesa nel senso più lato del termine, non più destinata a soddisfare le esigenze dei singoli individui, ma in grado di ottimizzare, in termini di efficacia, efficienza ed economicità, il rendimento di una intera articolazione organizzativa, o, ancora meglio, di più articolazioni organizzative considerate nel loro insieme e, in fasi successive, di garantire un elevato standard qualitativo dei servizi erogati all'utenza, sia interna che esterna, e di ampliare il bagaglio di competenze e di conoscenze di intere famiglie professionali.

3.4.4 Programma formativo 2023-2025

Nell'ottica di seguire un approccio metodologico finalizzato alla programmazione delle attività formative in una visione integrata con il sistema organizzativo ed i relativi processi, nonché coerente con le precedenti Sezioni del Piano Integrato di Organizzazione e Attività, sono state individuate cinque aree di intervento, come di seguito specificate:

AREE FORMATIVE DI INTERVENTO



TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Ai sensi e per gli effetti della Legge 6 novembre 2012, numero 190, e successive modifiche ed integrazioni, e secondo quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC”) con la Delibera del 17 gennaio 2023, numero 7, tra le principali misure di prevenzione della corruzione rientra anche la formazione in materia di etica, di integrità e di trasparenza.

Pertanto, nel rispetto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e nel presente Documento Programmatico, che comprende anche la Sezione denominata “*Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione*”, devono essere assicurati adeguati percorsi di formazione:

- a) di livello generale, rivolti a tutti i dipendenti e concernenti le tematiche dell’etica e della legalità;
- b) di livello specifico, rivolti al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ai componenti della Struttura di Supporto al RPCT, ai Referenti Trasparenza ed Anticorruzione (“*Referenti TAC*”), ai Dirigenti, ai Responsabili ed ai Funzionari addetti alle aree a rischio, concernenti i vari strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Tanto premesso, in conformità a quanto previsto dall’articolo 1, comma 8 e comma 10, lettera c), della Legge 6 novembre 2012, numero 190, e successive modifiche ed integrazioni, e al fine di procedere all’implementazione dei programmi di formazione di livello generale e specifico in materia di prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza, la Direzione Generale ha approvato la proposta formulata dalla Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, come di seguito riportata, che specifica le attività formative previste nei prossimi due anni.

| TITOLO DEL CORSO | DESTINATARI | ANNO DI SVOLGIMENTO |
|--|--|---------------------|
| L'aggiornamento delle misure anticorruzione e trasparenza alla luce del PNA 2022 | corso di formazione di livello specifico rivolto al " Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ", ai componenti della " Struttura di Supporto " e ai " Referenti Trasparenza ed Anticorruzione " (Referenti TAC) | 2023 |
| La gestione dei rischi corruttivi in relazione ai fondi PNRR alla luce del PNA 2022 | corso di formazione di livello specifico rivolto al " Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ", ai componenti della " Struttura di Supporto " e ai " Referenti Trasparenza ed Anticorruzione " (Referenti TAC) | 2023 |
| La trasparenza amministrativa alla luce del PNA 2022 | corso di formazione di livello specifico rivolto al " Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ", ai componenti della " Struttura di Supporto " e ai " Referenti Trasparenza ed Anticorruzione " (Referenti TAC) | 2023 |
| Il monitoraggio del RPCT sull'attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza | corso di formazione di livello specifico rivolto al " Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza " ed ai componenti della " Struttura di Supporto " | 2023 |
| L'aggiornamento del Codice di comportamento alla luce del decreto PNRR 2 | corso di formazione di livello specifico rivolto al " Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza " ed al Responsabile del Servizio di Staff denominato " Affari Legali, Contenzioso e Supporto Tecnico agli Organi " | 2023 |
| Adempimenti in materia di trasparenza e accesso civico | corso di formazione di livello specifico rivolto al " Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ", ai componenti della " Struttura di Supporto ", ai " Referenti Trasparenza ed Anticorruzione " (Referenti TAC) ed al Responsabile del Servizio di Staff denominato " Relazioni con il pubblico " | 2023-2024 |
| "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo 30 marzo | corso di formazione di carattere generale rivolto a tutto il personale dell'INAF | 2023-2024 |

BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'Istituto ha richiesto alla "**Elidea Psicologi Associati**" un "...intervento professionale finalizzato a migliorare il benessere organizzativo e il clima lavorativo e relazionale e ad aumentare la capacità delle persone di gestire il cambiamento, per il perseguimento delle predette finalità...". L'intervento in questione "...prevede, in particolare, una serie di attività tra loro collegate, progettate per potersi potenziare vicendevolmente via via che vengono svolte...". La Elidea Psicologi Associati, prima "...di iniziare con interventi attivi sulla popolazione, ha effettuato un'analisi del clima organizzativo attraverso la raccolta dei dati di percezione provenienti da un campione rappresentativo dei dipendenti dell'Istituto...".

La Elidea Psicologi Associati ha "...progettato una prima serie di interventi con lo specifico scopo di raccogliere i dati e le percezioni da parte di un campione rappresentativo della popolazione...". A tal fine, le "...metodologie utilizzate in questa fase sono state due:

- ✓ le "**interviste semi strutturate individuali**";
- ✓ i "**Focus Group**"...

Successivamente, sono state "...effettuate 5 interviste individuali della durata di 1 ora ciascuna...". In particolare, sono stati "...intervistati il Direttore Generale, il Presidente, il Direttore Scientifico e i due Dirigenti della Sede Centrale di Roma...". L'intervista semi strutturata ha consentito di analizzare la "...rappresentazione mentale che l'intervistato possiede rispetto al proprio contesto lavorativo, attraverso domande mirate e comparabili tra tutte le interviste...". I "...temi analizzati attraverso questa metodologia sono stati:

- la percezione generale del clima organizzativo;
- la percezione del clima organizzativo all'interno delle singole strutture e dei gruppi di lavoro in Sede Centrale;
- i rapporti tra la Sede Centrale e le Strutture di Ricerca;
- l'analisi delle problematiche principali ad oggi, secondo la valutazione dell'intervistato..."

Il secondo strumento utilizzato è stato il "**Focus Group**". Sono state "...effettuate 4 sessioni di Focus Group. Il "**Focus Group**" è "...uno strumento di indagine qualitativa per la raccolta di dati...". Durante "...ciascun incontro gli psicologi di Elidea hanno potuto ottenere informazioni sul clima organizzativo attraverso una discussione di gruppo finalizzata a rilevare le principali problematiche dell'Ente ed anche i punti di forza dell'Istituto, per come vengono percepiti dalla popolazione..."

Nel 2021 è stata avviata "...la fase operativa del processo di valutazione del "**Rischio Stress Lavoro Correlato**" per tutto il personale dell'Ente...". Utilizzando apposito account è stata inviata "...una mail con il link per la compilazione del questionario on line alle seguenti mailing list: dipendenti@ced.inaf.it; associati@ced.inaf.it...". Partendo da questi dati, per "...avviare un processo che risolva le problematiche descritte nel report presentato dagli psicologi di Elidea agli Organi di Vertice dell'Amministrazione, sia di Indirizzo che di Gestione, è stato proposto un piano formativo per il biennio 2022-2023...". Il "...progetto sarà sviluppato in due fasi per l'intero gruppo di lavoratori dell'Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato...". Nel corso del 2022 sono stati effettuati due corsi di formazione relativi al "**Team coaching**" sulla gestione dei conflitti e sulle motivazioni del proprio personale e alla "**Gestione dei conflitti e dell'emotività**", centrato sulle tecniche comunicative più efficaci per riconoscere, affrontare e gestire produttivamente i conflitti intra-organizzativi. Di seguito si

riportano le restanti attività formative previste dal Progetto nonché un ulteriore corso di formazione proposto dal **“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”**:

| TITOLO DEL CORSO | DESTINATARI | ANNO DI SVOLGIMENTO |
|--|--|---------------------|
| “Lavorare efficacemente da remoto” , centrato sulle tecniche per rendere efficace e produttivo il lavoro da remoto con attenzione al benessere individuale e alla produttività del gruppo | corso di formazione di carattere generale rivolto a tutto il personale dell'INAF | 2023 |
| “Il lavoro di squadra e l'integrazione funzionale ” | corso di formazione di carattere generale rivolto a tutto il personale dell'INAF | 2023 |
| “Il linguaggio di genere e non ostile nella PA ” | corso di formazione rivolto a tutto il personale INAF | 2024 |

Inoltre, con la Delibera del 2 agosto 2022, numero 68, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il **“Gender Equality Plan”** dello **“Istituto Nazionale di Astrofisica”** per il Triennio 2022-2024, comprensivo del **“Bilancio di Genere”** per l'anno 2022, che, in coerenza con gli altri documenti programmatici dell'Ente, fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo tra il personale, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e ripensando l'organizzazione del lavoro nella sua dimensione sociale e di genere, tramite cambiamenti istituzionali e culturali.

Il **“Gender Equality Plan”** dello **“Istituto Nazionale di Astrofisica”** per il Triennio 2022-2024 prevede, tra l'altro, alcune iniziative finalizzate alla formazione del personale su alcune specifiche tematiche, quali l'inclusione, il rispetto delle differenze, il principio di non violenza verbale e il ripudio degli stereotipi di genere, sia per i dipendenti che per i vertici dell'Ente.

| TITOLO DEL CORSO | DESTINATARI | ANNO DI SVOLGIMENTO |
|--|--|---------------------|
| “Gender Equity” (corso con carattere di obbligatorietà) | corso di formazione rivolto ai Direttori/Direttrici delle Strutture di Ricerca; Commissioni e gruppi di lavoro dell'Ente | 2023+ |
| Corso di sensibilizzazione sugli argomenti di inclusione, rispetto delle differenze, non violenza verbale e ripudio degli stereotipi di genere | corso di formazione rivolto a tutto il personale dello “Istituto Nazionale di Astrofisica ” | 2023+ |

SETTORE AMMINISTRATIVO GESTIONALE

La produzione normativa degli ultimi anni, superando la tradizionale visione dei principali istituti del Diritto Amministrativo, ha focalizzato la sua attenzione e conseguentemente, quella delle attività formative, sui temi della semplificazione, della dematerializzazione e dell'innovazione.

Peraltro, le esigenze di efficienza, di semplificazione e di trasparenza dell'azione amministrativa debbono essere necessariamente coniugate con quelle di legittimità e quindi di correttezza, sia formale che sostanziale, degli atti e dei provvedimenti amministrativi, che costituiscono la sua principale estrinsecazione.

Al contrario, l'attuale contesto normativo, in continua evoluzione, genera notevoli difficoltà operative, che derivano dai fenomeni, molto preoccupanti, che hanno determinato, soprattutto nell'ultimo ventennio, una eccessiva proliferazione, oltre che una frequente sovrapposizione e/o duplicazione, delle norme introdotte dal legislatore, che spesso sono poco chiare e intellegibili e, a volte, anche in contraddizione o, addirittura, in contrasto tra di loro e che, conseguentemente, hanno reso sempre più difficili e complesse le relative attività ermeneutiche ed applicative.

Le pubbliche amministrazioni, pertanto, sono costrette ad operare in uno scenario di assoluta incertezza del diritto, che rischia di creare gravi disfunzioni nei loro assetti organizzativi e di pregiudicare la corretta definizione di procedimenti, procedure e processi che connotano e disciplinano le relative azioni.

Da qui nasce l'idea di implementare adeguatamente la "*cassetta degli attrezzi*", ovvero di aggiornare e consolidare le nozioni di base e ove, necessario, anche quelle specialistiche, mediante l'attivazione di un percorso di formazione che mira ad assicurare una costante crescita professionale del personale tecnico-amministrativo dell'Ente.

Questo percorso formativo intende offrire, relativamente alle materie oggetto di studio, un sostegno sia di tipo conoscitivo che di tipo applicativo, che, peraltro, tiene in debito conto l'esperienza quotidiana, a beneficio di tutti i dipendenti dell'Ente, permettendo di migliorare, sotto il profilo funzionale, l'organizzazione sia dell'Amministrazione Centrale che delle Strutture di Ricerca, e sotto il profilo qualitativo, gli atti prodotti, atteso che la perfezione degli atti e dei provvedimenti amministrativi ha una valenza non solo formale o estetica, ma anche e soprattutto sostanziale, con specifico riguardo sia ai contenuti che agli effetti.

La conoscenza del Diritto Amministrativo è lo strumento indispensabile per la ricerca di soluzioni di ampio respiro alle innumerevoli problematiche con le quali gli operatori delle pubbliche amministrazioni e, in particolare, quelli dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, si confrontano, quotidianamente, nella loro attività lavorativa.

La definizione dei nuovi assetti organizzativi, la attivazione del bilancio unico e del sistema di contabilità economico-patrimoniale, la complessa attività gestionale dei "*centri di responsabilità*", il contesto normativo di riferimento degli Enti Pubblici di Ricerca, estremamente eterogeneo e complesso, e le notevoli implicazioni derivanti, più in generale, dal radicale processo di riforma della pubblica amministrazione e dalla introduzione,

nell'ordinamento giuridico nazionale, di nuovi istituti e/o discipline (accesso civico generalizzato, protezione dei dati personali, ecc.), che hanno avuto notevoli ricadute in termini di revisione e di adeguamento di molti processi funzionali, sia interni che esterni, hanno, di fatto, esteso a tutte le articolazioni organizzative dell'Ente l'interesse per le attività formative legate alla conoscenza del Diritto Amministrativo, ampliando notevolmente la platea dei possibili destinatari.

Verranno trattati argomenti più generali (principi dell'attività amministrativa, organizzazione della pubblica amministrazione, procedimento amministrativo, atti e provvedimenti amministrativi) e altri più specifici (rapporto di pubblico impiego, procedure di reclutamento, procedure ad evidenza pubblica per l'affidamento di lavori e forniture di beni e servizi).

Oltre agli argomenti propri del Diritto Amministrativo verranno, infine, trattati anche alcuni argomenti propri della Contabilità Pubblica, al fine di consentire al personale tecnico-amministrativo di ampliare e consolidare conoscenze e competenze necessarie alla graduale introduzione nell'Ente del sistema di contabilità economico-patrimoniale.

Nel periodo di riferimento della presente programmazione, si ritengono, pertanto, necessari i seguenti interventi formativi:

| TITOLO DEL CORSO | DESTINATARI | ANNO DI SVOLGIMENTO |
|---|---|---------------------|
| verifica finale del corso generale di " diritto amministrativo " | corso di formazione rivolto ai Responsabili Amministrativi, ai Direttori delle Strutture di Ricerca, al Dirigente dell'Ufficio I e al personale inquadrato nel profilo di Funzionario di Amministrazione | 2023 |
| " Procedure di reclutamento del personale " | corso di formazione specialistico rivolto al personale sia dell'Amministrazione centrale che delle strutture di ricerca che opera nel settore ai fini dell'approfondimento della recente normativa in materia di reclutamento del personale | 2023 |
| corsi di formazione in materia di " Appalti e Contratti " | corso di formazione specialistica rivolto al personale tecnico amministrativo delle Strutture di Ricerca e della Amministrazione Centrale che opera nel settore degli appalti e dei contratti anche ai fini della gestione dei programmi e dei progetti ammessi a finanziamento sui fondi destinati alla realizzazione del " PNRR ". | 2023 |
| " La contabilità economico-patrimoniale " | corso di formazione rivolto al personale tecnico amministrativo delle Strutture di Ricerca e della Amministrazione Centrale che opera nel settore | 2024 |
| " Atti e Provvedimenti amministrativi " | corso di formazione specialistica rivolto al personale tecnico amministrativo delle Strutture di Ricerca e della Amministrazione Centrale che opera nel settore degli appalti e dei contratti anche ai fini della gestione dei programmi e dei progetti ammessi a finanziamento sui fondi destinati alla realizzazione del " PNRR ". | 2024 |
| " Prevenzione e sicurezza " | corsi di aggiornamento in materia di prevenzione e sicurezza alla luce dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento | 2025 |
| " Efficientamento energetico " | corso generale rivolto al personale dell'INAF in materia di efficientamento energetico | 2025 |

SERVIZI INFORMATICI PER IL DIGITALE

La digitalizzazione della pubblica amministrazione rappresenta una delle principali innovazioni che ha inciso sia sul piano dell'organizzazione dell'attività amministrativa sia su quello della disciplina di procedimenti, procedure e processi. Essa ha, inoltre, comportato rilevanti novità nell'ambito dei rapporti con gli utenti, sia interni che esterni, dei servizi erogati.

Con il termine “*e-government*”, ovvero di “*amministrazione digitale*”, si intende il processo di informatizzazione della pubblica amministrazione, ossia, secondo la Comunicazione del 26 settembre 2003 della Commissione Europea, l'uso “...*delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nelle pubbliche amministrazioni, coniugato a modifiche organizzative ed all'acquisizione di nuove competenze al fine di migliorare i servizi pubblici ed i processi democratici e di rafforzare il sostegno alle politiche pubbliche...*”. Nel tempo, la nozione di “*e-government*” si è profondamente evoluta in relazione al progresso delle “*Information and Communication Technologies*” (“*ICT*”), che costituiscono un settore nel quale i cambiamenti sono costanti e molto rapidi. Inoltre, il ricorso alle ICT può “...*agevolare e rendere più efficiente l'attività dell'amministrazione sia nel cosiddetto “back office”, ovvero nella attività interna della pubblica amministrazione, che nel cosiddetto “front office”, ovvero nelle relazioni con il pubblico...*”.

Quanto al primo profilo, la “...*amministrazione, grazie alle ICT, ricerca i documenti più facilmente, accede direttamente agli atti di altre amministrazioni, trasmette e riceve dati in tempo reale: può dunque esercitare le proprie funzioni istituzionali in tempi rapidi e con costi minori...*”. Quanto al secondo profilo, il “...*cittadino può avere costantemente a disposizione informazioni tramite una connessione ad internet, senza bisogno di accedere fisicamente agli uffici, svolgere, in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo, attività che in precedenza presupponavano un accesso diretto presso un ufficio della pubblica amministrazione, evitare di fornire informazioni già in possesso della pubblica amministrazione...*”. Il “...*tutto, anche in questo caso, con ingente risparmio di tempo, energie e risorse...*”.

Appare, quindi, evidente che è di fondamentale importanza accrescere le competenze del personale dell'Ente sui principali software attualmente in uso, sia nell'Amministrazione Centrale che nelle Strutture di Ricerca, anche al fine di incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e di implementare le attività innanzi specificate, sia di “*back office*” che di “*front office*”. Nel periodo di riferimento della presente programmazione, si ritengono, pertanto, necessari i seguenti interventi formativi:

| TITOLO DEL CORSO | DESTINATARI | ANNO DI SVOLGIMENTO |
|---|--|---------------------|
| corso di aggiornamento sull'utilizzo della piattaforma informatica utilizzata per le procedure concorsuali denominata “ PICA ” | corso di formazione rivolto al personale delle Strutture di Ricerca e della Amministrazione Centrale che opera nel settore | 2023 |
| corso di aggiornamento sull'utilizzo della piattaforma informatica utilizzata per il bilancio e la contabilità denominata “ TEAM-Gov ” | rivolto al personale delle Strutture di Ricerca e della Amministrazione Centrale che opera nel settore | 2024 |
| corso di aggiornamento sull'utilizzo della piattaforma informatica utilizzata per le acquisizioni di beni e servizi | rivolto al personale delle Strutture di Ricerca e della Amministrazione Centrale che opera nel settore | 2025 |

SETTORE TECNICO SCIENTIFICO

La “...*gestione dei fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (“PNRR”), anche sulla base di quanto chiarito con la Circolare 9/2022, emanata dal Ministero dell’Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, che contiene istruzioni tecniche per la redazione dei sistemi di gestione e controllo delle amministrazioni centrali titolari di interventi a valere sul predetto Piano, rappresenta una delle principali attività che impegnerà l’Ente nel prossimo futuro...*”.

In particolare, per quanto riguarda “...*le proposte finalizzate al “Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca”, l’Istituto Nazionale di Astrofisica ha visto finanziate quattro proposte in qualità di proponente (“CTA+”, “STILES”, “NG-Croce del Nord” ed “EMM”) e due in veste di co-proponente (“ETIC” e “KM3NeT4RR”)...*”.

Tanto premesso, la Direzione Scientifica “...*ha rappresentato l’esigenza di attivare specifiche attività formative volte al potenziamento delle competenze relative alla presentazione e rendicontazione dei progetti di ricerca...*”, come di seguito elencate e specificate.

| TITOLO DEL CORSO | DESTINATARI | ANNO DI SVOLGIMENTO |
|---|--|---------------------|
| corso di formazione specialistica in materia di progettazione, scrittura e presentazione di progetti di ricerca | corso di formazione rivolto al personale inquadrato nei profili di Ricercatore e Tecnologo | 2023 |
| corso di formazione specialistica in materia di “ rendicontazione ” di progetti di ricerca | corsi di formazione rivolto al personale inquadrato nei profili di Ricercatore e Tecnologo | 2023 |
| corso di aggiornamento lingua inglese | corso di formazione rivolto al personale inquadrato nei profili di Ricercatore e Tecnologo | 2024 |

3.4.5 Partecipazione a corsi di formazione e di aggiornamento professionale di tipo specialistico

Per quanto riguarda l’Amministrazione Centrale, il Direttore Generale, nell’ambito del budget disponibile, potrà, su proposta del Presidente, del Direttore Scientifico, dei Dirigenti e dei Responsabili di Settori e Servizi di Staff ovvero su proposta dello stesso dipendente, previo parere favorevole del Responsabile dell’articolazione organizzativa nella quale egli presta servizio, autorizzare la partecipazione dei dipendenti interessati a corsi di formazione e di aggiornamento professionale di tipo specialistico.

Per quanto riguarda, invece, le Strutture di Ricerca, sarà il Direttore di Struttura, nell'ambito del budget disponibile e sentite le Commissioni competenti, ad autorizzare i dipendenti che ne facciano richiesta a partecipare ai predetti corsi.

In ogni caso, la partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale di tipo specialistico dovrà essere garantita a tutti i dipendenti che ne abbiano titolo utilizzando il criterio della rotazione e garantendo, comunque, agli stessi pari opportunità.

3.4.6 Conclusioni

Il presente Programma dei Fabbisogni Formativi del Personale dell'Ente deve essere inteso, in ultima analisi, come strumento per:

1. raggiungere gli obiettivi declinati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione ("PIAO");
2. intervenire come misura correttiva nei casi di mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati quando lo stesso sia imputabile ad evidenti carenze di conoscenze e competenze;
3. supportare e migliorare i procedimenti, le procedure e i processi dell'Ente.

Sottosezione di programmazione 3.5 – Piano triennale di azioni positive

3.5.1 Premessa

Nelle Linee Guida emesse sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) si legge: "L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing. L'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in particolare negli artt. 7 e 57, e nella contrattazione collettiva. L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro."

Il 26 giugno 2019, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, di concerto, hanno emanato la Direttiva n. 2/2019, con cui vengono definite nuove "Linee di indirizzo" per le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità e che va a sostituire le precedenti, aggiornando alcuni degli indirizzi forniti in passato. Tale Direttiva sopraggiunge di necessità dato che, nonostante la produzione normativa degli ultimi anni, il principio della parità di

trattamento ed opportunità come valore da perseguire in tutti i settori di intervento⁷, non ha trovato ancora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale.

Al punto 3.2. “*Piani triennali di azioni positive*”, la Direttiva n. 2/2019 ribadisce l’obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di predisporre “*Piani*”, come previsto dall’art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/ 2006, al fine di assicurare le condizioni per la piena realizzazione delle pari opportunità, mentre la medesima disposizione stabilisce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del “*Piano triennale di azioni positive*”, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. È facile comprendere quale importanza rivesta la predisposizione di tali “*Piani*” nella attuale fase, che vede l’INAF coinvolto in importanti processi di riorganizzazione e di nuove assunzioni di personale.

Il “*Comitato Unico di Garanzia*” dell’INAF (CUG INAF) predisponde, entro il 30 marzo di ciascun anno, una “*Relazione*” da inoltrare agli organi di indirizzo politico-amministrativo, sulla situazione del personale dell’Ente di appartenenza riferita all’anno precedente. Tale “*Relazione*” contiene anche una apposita sezione sulla attuazione del suddetto “*Piano triennale di azioni Positive*” (PTAP) e, ove non adottato, una segnalazione di inadempienza dell’amministrazione. La “*Relazione*”, che deve anche essere trasmessa all’“*Organismo indipendente di Valutazione*” (OIV), entrerà nella valutazione della *performance* organizzativa complessiva dell’amministrazione e nella valutazione della *performance* individuale del dirigente responsabile.

In ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il PTAP deve essere aggiornato ogni anno, anche come parte integrante del PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (articolo 6 del decreto legge n. 80/2021).

Nel periodo di vigenza del presente Piano, il CUG INAF si farà carico di raccogliere pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale che a qualsivoglia titolo opera in INAF, in modo da poter apportare al presente PTAP le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.

Le Fonti Normative sono state riassunte, per punti, alla Appendice #1. Le novità introdotte dalla Direttiva n. 2/2019 sono state approfondite all’Appendice #2, mentre l’Appendice #3 illustra il modello esplicitamente fornito nella Direttiva 2/2019 per il format delle statistiche che il/la responsabile del personale e/o delle risorse umane deve trasmettere entro il 1° marzo di ciascun anno, utilizzando il Portale Nazionale dei CUG.

3.5.2 Analisi dati del Personale

L’analisi dell’attuale situazione del personale INAF in servizio, al 16/02/2023, presenta il seguente quadro di confronto tra uomini e donne in servizio a tempo indeterminato.

⁷ Vedi ad esempio l’articolo 1, comma 4, del “*Codice delle pari opportunità*” del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198, e successive modifiche e integrazioni, che (versione integrata) recita: “*L’obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività*” (v. <https://www.gazzettaufficiale.it/anteprema/codici/pariOpportunita/>).

DIPENDENTI TOTALI (personale a tempo indeterminato)

N. 1179, di cui 426 sono **DONNE**, pari al 36% e 753 sono **UOMINI** pari al 64%.

Divisi per ruoli principali:

| | Ricercatori | Tecnologi | Tecnici | Amministrativi |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| Totale | 578 | 245 | 226 | 130 |
| Uomini | 372 | 172 | 174 | 35 |
| Donne | 206 | 73 | 52 | 95 |
| Donne/Totale | 35.6% | 29.8% | 23.0% | 73% |

Divisi per inquadramento:

| Inquadramento | Totale | M | F | % F |
|--|--------|-----|-----|------|
| Dirigente Amministrativo/a | 2 | 0 | 2 | 100 |
| Dirigente Ricerca | 51 | 40 | 11 | 21.6 |
| Astronomo/a Ordinario | 5 | 5 | 0 | 0.0 |
| Dirigente Tecnologo/a | 0 | 0 | 0 | 0.0 |
| Primo Ricercatore/trice | 81 | 61 | 20 | 24.7 |
| Astronomo/a Associato | 18 | 16 | 2 | 11.1 |
| Primo Tecnologo/a | 49 | 45 | 4 | 8.2 |
| Ricercatore/trice | 370 | 214 | 156 | 42.2 |
| Ricercatore/trice Astronomo/a | 53 | 36 | 17 | 32.1 |
| Tecnologo/a | 196 | 127 | 69 | 35.2 |
| EP ad esaurimento | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Funzionario/a amm.vo IV livello | 30 | 10 | 20 | 66.7 |
| C.T.E.R. IV livello | 96 | 72 | 24 | 25.0 |
| Funzionario/a amm.vo V Livello | 22 | 8 | 14 | 63.6 |
| C.T.E.R. V Livello | 38 | 30 | 8 | 21.1 |
| Collaboratore/trice amm.vo V Livello | 43 | 9 | 34 | 79.1 |
| Collaboratore/trice amm.vo VI Livello | 11 | 3 | 8 | 72.7 |
| C.T.E.R. VI Livello | 35 | 32 | 3 | 8.6 |
| Operatore/trice tecnico/a VI Livello | 38 | 27 | 11 | 28.9 |
| Collaboratore/trice amm.vo VII Livello | 9 | 2 | 7 | 77.8 |
| Operatore/trice amm.vo VII Livello | 12 | 1 | 11 | 91.7 |
| Operatore/trice tecnico/a VII Livello | 7 | 4 | 3 | 42.9 |
| Operatore/trice amm.vo VIII Livello | 3 | 2 | 1 | 33.3 |
| Operatore/trice tecnico/a VIII Livello | 11 | 8 | 3 | 27.3 |

Dettaglio per livello:

| Livello | Totale | M | F | %F |
|----------------------------|--------|-----|-----|------|
| <i>I livello</i> | 56 | 45 | 11 | 19.6 |
| <i>II livello</i> | 148 | 122 | 26 | 17.6 |
| <i>III livello</i> | 620 | 378 | 242 | 39.0 |
| <i>IV livello</i> | 126 | 82 | 44 | 34.9 |
| <i>V livello</i> | 103 | 47 | 56 | 54.4 |
| <i>VI-VII-VIII livello</i> | 126 | 79 | 47 | 37.3 |

Inevitabile notare come la distribuzione per genere presenti una forbice che si apre significativamente muovendosi dai livelli VI-VII-VIII ai primi.

Infine in INAF (dati forniti dall'Ufficio Risorse Umane della Direzione Generale) il personale che usufruisce del Part Time, al 31 dicembre 2022, è di 27 dipendenti in totale, di cui 13 uomini e 14 donne. Tra questi dipendenti in Part Time per la maggior parte si tratta di personale Tecnico/Amministrativo. La modalità di lavoro Part time è distribuita abbastanza equamente tra tipo orizzontale e verticale (in alcuni casi misto).

Riguardo alle modalità di lavoro a distanza, “telelavoro” e “lavoro agile”, causa del protrarsi dell'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19, fino al 31 marzo 2023 i soggetti “fragili”, ovvero coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della Salute di cui all'art. 17, comma 2, del D.L. 24 dicembre 2021, n. 221 (convertito con modificazioni in L. 18 febbraio 2022, n. 11), hanno avuto accesso al cosiddetto “Smart working semplificato”. In INAF vi sono 16 unità di personale (9 uomini e 7 donne in tale situazione).

Alla data del 31 dicembre 2022, in INAF vi erano 805 dipendenti in Lavoro Agile (522 Uomini e 283 donne), mentre 362 dipendenti erano in TeleLavoro (226 Uomini e 136 donne).

3.5.3 Proposte

Considerate le diverse indicazioni legislative elencate dalla Direttiva n. 2/2019 (Appendice #2), il Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025 prevede le seguenti aree di intervento:

- 1 – Ruolo del CUG;
- 2 – Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione;
- 3 – Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- 4 – Valutazione del benessere organizzativo;
- 5 – Contrasto al fenomeno del Mobbing;
- 6 – Un luogo di lavoro amico dell'ambiente.

Preme sottolineare che il PTAP si rivolge a tutto il personale che a qualsiasi titolo lavora e opera all'interno dell'INAF.

1 – Ruolo del CUG

L'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, numero 183, definisce il ruolo del CUG all'interno della Pubblica Amministrazione: “*Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori*”.

L'area di intervento proposta, pertanto, intende adeguare il ruolo attuale del CUG dell'INAF a quanto specificato dalla legge istitutiva, andando a rivedere alcuni degli aspetti più critici emersi dall'esperienza di lavoro del CUG negli ultimi anni.

Obiettivo: Aumentare l'efficacia dell'azione del CUG, in particolare favorendo la partecipazione del CUG ai tavoli della contrattazione ed acquisendone il parere preventivo su tutte le materie aventi riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale.

Azione 1.1: Potenziare la presenza del CUG nell'Ente

Implementare una procedura esplicita di gestione dei rapporti Organi dell'Ente – CUG e in generale di definizione dei compiti del CUG all'interno dell'Ente.

Nell'ottica del miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità del lavoro, la legge 4 Novembre 2010, numero 183, assegna ai CUG un ruolo chiave di collaborazione continua con la Dirigenza delle Amministrazioni, che sono tenuti a consultare preventivamente il CUG ogniqualvolta siano adottati atti interni nelle materie di competenza (es. regolamenti, riorganizzazione del lavoro, flessibilità e orario di lavoro, part-time, regolamento sussidi etc). In pratica verrà definito e condiviso con l'Amministrazione un documento che stabilisca le procedure da seguire per regolare tale flusso e i soggetti coinvolti in base alle diverse materie di competenza del CUG inerenti alle sue funzioni propositive, consultive e di verifica.

Indicatori: Numero di volte in cui il CUG è consultato/invitato ai tavoli di contrattazione, numero di incontri con Amministrazione/Dirigenza (indicatore annuale). Documento per la disciplina dei rapporti tra il CUG e le strutture interne dell'amministrazione (entro il primo anno).

Azione 1.2: Potenziare la formazione dei membri del CUG

Formazione specialistica specifica per i membri del CUG, tramite partecipazione sia a corsi di formazione organizzati da Enti diversi che alle riunioni periodiche dei Forum dei CUG della Pubblica Amministrazione. Il CUG INAF è iscritto da tempo al Forum dei CUG della Pubblica Amministrazione e alcune collaborazioni (ad esempio su temi come il Benessere Organizzativo o il mobbing) sono già in atto. Inoltre, il CUG partecipa a molti dei Webinar messi in rete dalla PA e da diversi Enti ed Università sui diversi temi di rilevanza per la sua azione.

Indicatori: Numero di partecipanti e numero di corsi/riunioni in cui il CUG INAF è presente (indicatore annuale).

2 – Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione

Obiettivo: Sensibilizzare tutto l'Ente sulle tematiche di Pari Opportunità e sul contrasto alle discriminazioni.

Azione 2.1: Presentare il CUG e le sue iniziative

Programmare presentazioni del CUG, riguardo al suo ruolo e alle azioni intraprese finora da effettuare nelle diverse sedi INAF, con l'obiettivo di informare e condividere le attività svolte anche al fine di acquisire osservazioni e suggerimenti da parte del personale dell'Ente. Negli anni scorsi le presentazioni del CUG alle riunioni annuali SAIt sono state ampiamente apprezzate dalla comunità e verranno regolarmente riproposte. Da qualche anno rappresentanti del CUG sono invitati in diversi eventi, ad esempio in occasione della Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza. Andranno incrementati anche i seminari rivolti a tutto il personale.

Indicatori: numero di persone / numero di sedi coinvolte (indicatore annuale).

Azione 2.2: Sensibilizzare la Comunità sulle tematiche di genere

Continuare a mantenere nella pagina web del CUG una parte dedicata alla lettura dell'organizzazione dell'Ente con ottica di genere. Raccolta ed elaborazione statistica di dati relativi al Personale su distribuzione, ruoli, progressioni di carriera, esiti dei concorsi banditi

dall'Ente, fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita/lavoro e condizioni di lavoro, oltreché a statistiche di genere sui partecipanti e relatori ai convegni che INAF sovvenziona. I dati rilevati saranno analizzati al fine di fotografare la situazione esistente nell'Ente e di evidenziarne le eventuali criticità sulla base dei quali definire interventi. Divulgazione dei dati sul sito web del CUG.

Indicatori: Aggiornamento e monitoraggio degli indicatori statistici (indicatore annuale).

Azione 2.3: Contrasto ai pregiudizi inconsapevoli

Il CUG continuerà a distribuire una breve guida pratica sui Pregiudizi Inconsapevoli (*Unconscious Gender Bias*) alle commissioni di selezione del personale a tutti i livelli, dagli assegni di ricerca alla direzione delle strutture. Questa guida è già stata approntata e si vorrebbe renderla parte integrante dell'informativa che l'Ente distribuisce all'atto della nomina delle diverse commissioni.

Inoltre, il CUG verificherà la fattibilità dell'organizzazione di un corso (anche online) sul contrasto ai pregiudizi inconsapevoli, in analogia a quanto sperimentato in molte grandi aziende, Università e altri Enti. Il CUG si occuperà di reperire le informazioni necessarie e aiuterà l'Ente a valutare quale sia il corso di formazione più adeguato alla realtà INAF. È anche auspicabile che i/le direttori/trici delle strutture INAF seguano un corso che dia loro indicazioni su come mettere in luce e risolvere problematiche presenti nell'Ente, legate alle pari opportunità in generale (ad esempio: pregiudizi inconsapevoli legati alle differenze di genere, difficoltà legate all'inserimento di persone con mobilità ridotta e simili).

Indicatori: Numero di commissioni contattate ed eventuali riscontri (indicatore annuale). Acquisizione e distribuzione della Guida a tutte le commissioni di concorso da parte dell'Ente stesso. Individuazione del Corso di cui sopra (primo anno) e numero di corsi seguiti da utenti interessati (soprattutto i partecipanti a commissioni di concorso per selezione del personale). Individuazione di corsi specifici per i/le direttori/trici.

Azione 2.4: Adozione di un linguaggio non discriminatorio

Adozione di un linguaggio non discriminatorio e rispettoso dell'identità di genere in tutti i documenti INAF, sia della Sede Centrale che in tutte le sedi ed occasioni. Contattare chi è responsabile di documenti pubblici/pagine web etc. dell'Ente ogni volta ce ne sia la necessità.

Indicatori: Numero degli interventi in tal senso (indicatore annuale) e riscontri ottenuti.

Azione 2.5: Attenzione all'inclusione nelle scelte dei ruoli apicali

Il CUG propone che nella procedura di selezione del personale con incarico di direzione (ad esempio direzione di Struttura) venga richiesta alla commissione di inserire una valutazione di quanto i/le candidati/e siano sensibili a tematiche inclusive, attraverso metodi e parametri che siano preventivamente e formalmente definiti, nell'Ente, in maniera equa e univoca per le varie procedure. Il CUG fornirà tutto il supporto per facilitare la definizione dei predetti metodi e parametri e, ove richiesto, la valutazione della Commissione. Questo è un punto che è stato incorporato nel GEP INAF, recentemente approvato dall'Ente.

Indicatori: Definizione di metodi e parametri da parte dell'Ente, con la collaborazione del CUG. Numero di volte che il CUG è stato contattato dalle commissioni.

3 – Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

La conciliazione dei tempi di vita privata e familiare con i tempi di vita professionale è ad oggi ancora uno dei fattori che più incide sulle prestazioni lavorative e sulle progressioni di carriera in particolar modo delle lavoratrici, dato che spesso il lavoro di cura, la genitorialità e l'essere figli non sono suddivisi in parti uguali tra i due generi. A ciò si deve aggiungere la mancanza

di servizi complementari in grado di aiutare chi si trova ad affrontare questo tipo di problematiche.

Obiettivo: Rendere maggiormente fruibili a tutto il personale gli istituti contrattuali già esistenti e promuovere l'adozione di nuovi istituti contrattuali di cui la Pubblica Amministrazione può avvalersi.

Azione 3.1: Disciplina del Telelavoro e Part-time

Adozione di maggiore flessibilità lavorativa dando ampio utilizzo anche del conto ore individuale previsto dal contratto (art.49 1999-2001). L'ufficio del personale INAF fa del suo meglio per assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di Telelavoro e Part-time inoltrate dal personale. Tuttavia non sono ancora stati emessi "*Disciplinari*" in materia di Telelavoro e Part-Time e quindi al personale mancano riferimenti unici e validi per tutto l'Ente, cosa che è stata ripetutamente sollecitata dal CUG. Il CUG continuerà ad intervenire per analizzare lo stato del Telelavoro e del Part-time, verificare la domanda di Telelavoro e Part-time in base alla tipologia del personale, verificare le modalità di concessione del Telelavoro e del Part-time, mettere a punto e finalizzare una regolamentazione che ne definisca le modalità.

Indicatori: Produzione e pubblicazione sulla pagina web INAF di disposizioni uniche per il Telelavoro e per il Part-time. Emanazione di disposizioni che amplifichino l'istituzione del conto ore individuale da usare come "banca delle ore" per poter far fronte alle esigenze di conciliazione dei tempi vita/lavoro (primo anno) e maggiore pubblicizzazione dell'iniziativa.

Azione 3.2: Attuazione del Lavoro Agile

Oggetto dell'azione consolidare in INAF le nuove forme di organizzazione delle attività basata sul Lavoro Agile, che permette di lavorare sugli obiettivi da raggiungere indipendentemente dai luoghi e dai tempi impiegati, incrementando produttività ed efficienza in ambito lavorativo e agevolando la conciliazione dei tempi di vita ed il benessere familiare.

L'INAF, in virtuosa collaborazione con il CUG, sta finalizzando la stesura di un nuovo regolamento in materia. Il CUG verrà coinvolto nella fase successiva di monitoraggio dell'utilizzo del Lavoro Agile in INAF.

Indicatori: Documento contenente i dati sull'utilizzo del Lavoro Agile relativamente a tutto l'Ente.

Azione 3.3: Sostegno alla maternità, alla paternità e all'assistenza genitoriale

Messa in atto di una ricognizione dei bisogni presso le diverse sedi INAF a causa di difficoltà legate alla cura sia dei figli minori che di persone care anziani o disabili (v. anche http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/atticug/Lettera_INAF_CUG_16042016.pdf) in modo da poter stringere, ove necessario ed opportuno, delle convenzioni con asili nido, scuole materne, centri sportivi, centri estivi, e di sostegno e cura anziani presenti nel territorio. Questa richiesta è stata anche inserita nel GEP-INAF recentemente approvato dall'Ente.

Indicatori: Numero delle convenzioni stipulate con strutture nel territorio (indicatore annuale).

Azione 3.4: Azioni per favorire il ricongiungimento familiare all'interno dell'Ente

Il d.lgs. n. 151/2001, "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8.3.2000, n. 53*" all'art.42-bis dispone la "*assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche*". Si stabilisce al riguardo che "*il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto*

legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione". E si aggiunge altresì che: "L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda".

In generale, si ritiene che favorire il ricongiungimento familiare anche in assenza dei requisiti sopra citati e a tempo indeterminato, rientri tra le azioni atte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e possa innegabilmente essere di beneficio anche per l'attività lavorativa stessa (benessere organizzativo). Chiediamo quindi la definizione di una procedura chiara e breve per i trasferimenti, favorendo i casi di ricongiungimento familiare.

Indicatori: Definizione di una procedura per favorisca il ricongiungimento familiare (trasferimento di uno dei componenti del nucleo familiare).

Azione 3.5: Buone prassi per la conciliazione e la armonizzazione equilibrata vita/lavoro: incontri e riunioni

La necessità di conciliare in modo equilibrato vita e lavoro riguarda tutto il personale dell'Ente ed è argomento di competenza e di interesse del CUG. Nell'ottica di un'organizzazione del lavoro basata su attività condivise per le quali sono sempre più necessari incontri e riunioni, emerge l'importanza di porre attenzione agli impegni personali dei colleghi e delle colleghe coinvolti/e in tali attività, con particolare riferimento alla scelta dell'orario. Motivi familiari, di salute, di studio o di qualsiasi altra natura potrebbero portare a prediligere alcune fasce orarie. All'interno dei singoli progetti o delle strutture INAF, semplici indagini conoscitive tra i colleghi e le colleghe coinvolti/e nelle attività condivise faciliterebbero l'individuazione delle fasce orarie in grado di massimizzare la partecipazione alla riunione da calendarizzare, ampliando il ventaglio delle opportunità per trovare soluzioni che rendano più agevole la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Quando possibile e con particolare riferimento alle riunioni di ampia partecipazione (ad esempio assemblee plenarie), si incoraggia l'utilizzo delle registrazioni per poter condividere con tutti/e le informazioni emerse durante l'incontro. Il CUG si propone di scrivere un documento di "*buona prassi*" sulla tematica dell'organizzazione di incontri e riunioni. Questo documento verrà distribuito ai direttori e alle direttrici delle strutture INAF e ai dipendenti con incarico di responsabile di ufficio/attività/progetto. Mettere in atto queste semplici buone pratiche faciliterebbe anche il Benessere Organizzativo di tutti/e (si veda Sezione 4).

Indicatori: Entro il 2023 scrittura e distribuzione del documento di "*buona prassi*". Entro il secondo anno raccolta di informazioni dai/dalle direttori/direttrici e dai/dalle responsabili di progetto per sapere se le indicazioni di "*buona prassi*" sono state messe in atto e, in caso affermativo, individuare le fasce orarie di preferenza individuate dal personale. Queste informazioni rappresentano anche un valore aggiunto in termini di dati statistici disponibili. Sempre entro il secondo anno monitoraggio del numero di assemblee plenarie e incontri di grande partecipazione di cui è stata fatta la registrazione.

4 – Valutazione e Promozione del Benessere Organizzativo

L'indagine sul Benessere Organizzativo è uno strumento per conoscere il grado di soddisfazione delle/dei dipendenti al fine di rendere più efficace la gestione del personale, migliorare la qualità del lavoro, motivare il personale al raggiungimento degli obiettivi, incrementare la soddisfazione rispetto alla loro attività lavorativa.

Come specificato dall'ANAC in una nota esplicativa sul tema della performance, il CUG può realizzare le indagini di rilevazioni sul personale dell'Ente, qualora tale attività sia prevista nel PTAP dell'Ente. In questo punto rientrano anche tutte quelle iniziative che promuovono lo stato di benessere del personale, anche grazie alla messa in atto di azioni che favoriscano il senso di appartenenza all'Ente (regolamenti comuni e condivisi, sito web fruibile da tutti e facilmente accessibile, documenti chiari e fruibili da tutto il personale).

Azione 4.1: Uso della lingua inglese nei documenti di interesse per tutto il personale

L'INAF è un Ente internazionale che negli ultimi anni ha visto crescere il numero di colleghi/e provenienti da paesi stranieri, alcuni dei quali inseriti come staff permanente. Nasce quindi l'esigenza di avere i documenti di interesse per tutto il personale INAF tradotti anche in lingua inglese. Di pari passo va anche una scrittura di tali documenti che ne promuova l'intelligibilità per gli utenti, ad esempio seguendo le linee guida proposte dall'Accademia della Crusca e ITTIG-CNR⁸. Questa azione si inserisce nel quadro di sensibilizzazione dell'Ente sulle tematiche di Pari Opportunità e sul contrasto alle discriminazioni, che potenzialmente potrebbero riguardare i colleghi e le colleghe straniere.

Indicatori: Individuazione dei documenti da tradurre in lingua inglese e monitoraggio della loro produzione.

Azione 4.2: Sussidi familiari e benefici assistenziali

Incrementare la fruizione dei sussidi familiari e benefici assistenziali dell'Ente al personale.

La pagina WEB del CUG include già il nuovo regolamento sussidi in modo da renderlo facilmente leggibile da tutti i dipendenti.

Indicatori: Monitoraggio degli indicatori statistici di fruizione sussidi: per sede/genere/ruolo (indicatore annuale).

Azione 4.3: Monitorare lo stato del benessere del personale - Implementazione interventi a valle delle indagini sul Benessere Organizzativo e monitoraggio dei risultati.

INAF si è affidato ad una società esterna di consulenza, con esperienza pluriennale nei diversi campi dello *Human Resources Management* e della Psicologia del Lavoro, la "Elidea Psicologi Associati", per migliorare il Benessere Organizzativo e per effettuare, in maniera unica e strutturata, una valutazione del rischio stress da lavoro correlato. Tale società – in collaborazione con la Dirigenza e il Servizio Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro – ha somministrato un questionario a chi opera professionalmente nell'Istituto, relativamente non solo alla valutazione dello stress da lavoro correlato, ma anche sul Lavoro Agile e sullo stress da pandemia. Dal questionario è scaturito un quadro integrato delle maggiori criticità, aumentate dal disagio per la situazione pandemica per Covid-19. Nel 2022 una serie di seminari è già stata messa in atto da "Elidea Psicologi Associati".

Il CUG propone, laddove le aree di intervento segnalate non fossero già coperte da azioni positive o buone prassi già in essere, di sensibilizzare l'Ente a provvedere alla definizione di azioni atte a mitigare i problemi rilevati.

Indicatori: Documento di definizione delle aree di intervento e delle azioni positive conseguenti (indicatore annuale). Relazione sullo stato di implementazione delle azioni suggerite dalla relazione (indicatore annuale).

⁸ <http://www.ittig.cnr.it/progetti/associazione-per-la-qualita-degli-atti-amministrativi-aquaa/>

Azione 4.4: Iniziative finalizzate all'individuazione e all'abbattimento delle barriere architettoniche

Le barriere architettoniche sono quegli elementi costruttivi che impediscono, limitano o rendono difficoltoso l'utilizzo di un ambiente o che limitano gli spostamenti o la fruizione dei servizi da parte di persone con limitata capacità motoria e sensoriale, come persone diversamente abili o persone che per età o eventi occasionali hanno limiti e/o problemi, anche solo temporaneamente, nella regolare fruizione degli ambienti. Azioni volte a ridurre tali barriere sono già state espletate negli ultimi anni e la loro rimozione è stata individuata tra le massime priorità nell'ambito dei Programmi Triennali dei Lavori Pubblici dell'Istituto e dei relativi elenchi annuali; tuttavia, alcune di esse sono ancora presenti nelle diverse sedi INAF. Questa azione mira, con la collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Sicurezza e il Tavolo Tecnico per il Patrimonio Immobiliare e i Lavori Pubblici, ad effettuare:

1. Analisi delle barriere architettoniche e dell'accessibilità nelle varie sedi dell'INAF e programma di miglioramento dell'accessibilità tramite azioni quali la rimozione delle stesse e/o creazione di percorsi alternativi per l'accesso alle varie attività (incluse quelle aperte al pubblico) dell'Ente, sia da parte del personale che dei visitatori con limitata capacità motoria e sensoriale.
2. Attenzione alle necessità anche temporanee di personale con limitata capacità motoria e sensoriale con individuazione delle soluzioni più adatte a ripristinare una situazione di benessere lavorativo e organizzativo.

Il periodo di pandemia da Covid-19 ha purtroppo rallentato questa attività che, per la sua rilevanza, si svilupperà nel corso degli anni 2023-2025.

Indicatori: Finalizzazione, nel primo anno, del programma di miglioramento dell'accessibilità, con la collaborazione del Servizio di Prevenzione e Sicurezza e il Tavolo Tecnico per il Patrimonio Immobiliare e i Lavori Pubblici, ai fini della eliminazione degli ostacoli presenti. Censimento delle barriere architettoniche ancora esistenti, e individuazione dei livelli di priorità. Da notare che una versione preliminare del Piano Eliminazione Barriere Architettoniche (PEBA) è già stato redatto in INAF.

Elaborazione di un programma di interventi per l'attuazione delle azioni individuate. Attuazione delle misure con priorità alta.

1. Negli anni successivi, attuazione delle misure contenute nel programma di miglioramento dell'accessibilità in base al programma di interventi e alle priorità individuate. Aggiornamento del programma di miglioramento dell'accessibilità.

Azione 4.5: Comunicazione con il personale

Si suggerisce la definizione di regole procedurali certe e trasparenti volte a dare garanzia di qualità e puntualità nella risposta ai quesiti posti dal personale agli organi/uffici consultivi/decisionali dell'Ente. Ciò al fine di evitare che il personale sviluppi nei confronti di detti organi/uffici un senso di distanza/inaccessibilità/poca attenzione, e per favorire la crescita di un senso di appartenenza all'Ente stesso. Si suggerisce inoltre di porre in atto una procedura e una formazione specifica con lo scopo di presentare nuove modalità di formulare le richieste del personale e di dare risposta per assicurare attenzione e tempistiche certe in grado di migliorare sia i rapporti tra il personale e gli organismi direttivi ad ogni livello, sia i rapporti tra il personale tutto.

Indicatori: Stesura di un documento che descriva le regole definite e monitoraggio delle richieste trasmesse e ricevute, con i relativi livelli di complessità e tempistiche (indicatore annuale).

5 – Contrasto al fenomeno del Mobbing

L'Associazione contro lo Stress Psico-sociale ed il *Mobbing*, fondata in Germania nel 1993, definisce ufficialmente il mobbing *“una comunicazione conflittuale sul posto di lavoro tra colleghi o tra superiori e dipendenti nella quale la persona attaccata viene posta in una posizione di debolezza e aggredita direttamente o indirettamente da una o più persone in modo sistematico, frequentemente e per un lungo periodo, con lo scopo e/o la conseguenza della sua estromissione dal mondo del lavoro. Questo processo viene percepito dalla vittima come una discriminazione”*. Pertanto, si qualificano come mobbing tutti quegli atti e quei comportamenti che traducendosi in atteggiamenti persecutori attuati in forma evidente e con particolare determinazione possono arrecare danni rilevanti alla condizione psico-fisica del lavoratore e/o della lavoratrice.

La [legge 4 novembre 2010, n.183](#) (“Collegato lavoro”) modificando gli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ha apportato modifiche importanti in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, riunificando tra l’altro in un unico organismo i precedenti comitati paritetici per le pari opportunità e per il mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva. Nello scorso triennio e in collaborazione stretta con il CUG, il nostro Ente ha adottato un Codice di Comportamento⁹ e, successivamente, un Codice Etico¹⁰ recentemente aggiornato. Contestualmente, ha proceduto alla nomina della Consigliera di Fiducia¹¹, la figura di riferimento per tutto il personale, cui ricorrere in tutti quei casi in cui la condotta etica definita nel codice non viene seguita da un/una dipendente.

L’ente ha anche stanziato i fondi per la nomina di una figura professionale che gestisca uno Sportello di Ascolto.

Azione 5.1: Collaborazione continuativa del CUG con il/la Consigliere/a di Fiducia

L’adozione della figura della Consigliera di Fiducia necessita di una adeguata collaborazione in merito ai casi che vengono portati, di volta in volta, alla sua attenzione (nel rispetto del mandato di riservatezza, terzietà, autonomia e indipendenza di giudizio, propri della figura della Consigliera di Fiducia), in modo da individuare le aree che più abbisognano di intervento e per mitigare e prevenire le situazioni di difficoltà emerse dall’attività della Consigliera di Fiducia stessa.

Indicatori: Relazioni al CUG della Consigliera di Fiducia e suoi interventi nell’Ente.

Azione 5.2: Sensibilizzazione della comunità sul fenomeno del mobbing

Con il supporto della Consigliera di Fiducia realizzare percorsi di sensibilizzazione e di formazione sulle tematiche oggetto del Codice Etico.

Indicatori: Numero di seminari e azioni messe in atto (distribuzione informativa etc.).

Azione 5.3: Attivazione dello Sportello di ascolto

Prevedendo che all’interno dell’amministrazione pubblica i CUG possano fungere da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, la Direttiva 2/2019 inserisce tra le loro funzioni anche quella di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. Al fine di potenziare tale funzione di

⁹ <http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/il-codice-di-comportamento-dellinaf>

¹⁰ <http://www.inaf.it/it/notizie-inaf/aggiornamento-del-piano-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-e-del-codice-etico-dellinaf>

¹¹ <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/consigliera-di-fiducia#:~:text=Nel%20mese%20di%20Novembre%202019,presso%20l'Universit%C3%A0%20di%20Verona.>

verifica la Direttiva stabilisce che il/la Presidente del CUG possa promuovere la costituzione di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale.

Facendo proprie le indicazioni della Direttiva, e considerando la necessità di monitoraggio delle situazioni di malessere come uno degli scopi primari dell'attività del CUG, si prevede in questo PTAP la predisposizione di uno Sportello di Ascolto in INAF. La richiesta è parte anche del GEP-INAF approvato dall'ente e i fondi sono già stati stanziati. Tale figura interagirà strettamente con il CUG e il Consigliere/la Consigliera di Fiducia andando a costituire il cosiddetto Nucleo di Ascolto.

L'attivazione è prevista entro il 2023.

Indicatori: Attivazione dello Sportello di Ascolto, con emissione del bando e organizzazione e diffusione in INAF delle informazioni su questa figura.

Azione 5.4: Interventi di formazione nelle diverse sedi INAF

All'interno dei progetti formativi che ogni anno vengono decisi nelle diverse sedi, si richiede che siano sempre previsti progetti (almeno 1 per sede) che riguardano la formazione sui temi della comunicazione non ostile, la prevenzione e gestione dei conflitti, l'attenzione al linguaggio e in generale il rispetto e la gentilezza nei rapporti. Il CUG ritiene che una previsione sistematica e regolare di tali interventi sarebbe di grande utilità nel migliorare l'atmosfera lavorativa, che talora soffre per malesseri pregressi che sono difficili da scardinare senza un intervento autorevole di professionisti.

Indicatori: Numero di tali interventi eseguiti in totale nelle diverse sedi INAF.

6 – Un luogo di lavoro amico dell'ambiente

Lo scopo di questa azione è stimolare INAF a promuovere attivamente una politica di gestione dei suoi luoghi di lavoro (uffici e laboratori) che minimizzi gli sprechi e riduca l'impatto ambientale. Il CUG è sicuro che l'adozione e la promozione di alcune semplici regole di comportamento che coinvolgano il personale in azioni eco-friendly, sia non solo un'azione virtuosa in sé, ma possa anche favorire il senso di appartenenza ad un Ente attento e propositivo anche su questi temi, che tutti riconoscono importanti.

Di recente, l'INAF ha costituito al suo interno un "**Gruppo di Lavoro Permanente**" dedicato alle attività di "**Riqualficazione Ecologica ed ENergetica**" intrapresa dal nostro Ente, in breve INAF "**GREEN**".

Il CUG intende mantenere uno stretto contatto con GREEN e suggerisce qui di seguito una lista di semplici iniziative che potrebbero facilmente essere promosse in INAF.

1- Installazione di distributori di acqua (liscia/frizzante, fredda/a temperatura ambiente) collegati direttamente alla rete idrica e fornitura al personale di borracce di alluminio, eliminando la necessità di distributori di bottigliette di acqua di plastica.

2- Utilizzo di carta riciclata per stampe e fotocopie, e regole per gli utenti delle stampanti, minimizzando gli sprechi di carta e favorendo la stampa fronte-retro e in bianco-nero.

3- Eliminazione degli screen saver che consumano energia quando non si è alla scrivania, favorendo impostazioni in cui il computer vada in sospensione o ibernazione dopo più di 10 minuti di mancato utilizzo. Sugerire di non lasciare apparecchi in *stand-by* alla fine della giornata e prima del fine settimana, implementando Software che consentano accensione e spegnimento a distanza dei PC.

4- Installazione ovunque di lampadine *energy saving* (ad esempio led, sostituendo i neon o lampadine meno performanti) e di semplici interruttori a tempo o sensori di movimento in tutte le aree comuni per eliminare gli sprechi dovuti alle luci che restano accese per dimenticanza. Favorire l'utilizzo della luce naturale il più possibile, installando ad esempio tende scorrevoli in modo da evitare la luce diretta ma consentire l'ingresso di luce diffusa.

5- Favorire l'installazione di valvole termostatiche e pannelli termoriflettenti ai termosifoni, l'isolamento termico dei locali adibiti ad uffici (anche banalmente verificando e sostituendo le guarnizioni delle finestre e delle porte), l'isolamento dei cassonetti delle tapparelle.

6- Scegliere, ove possibile, soluzioni di riscaldamento con minor impatto ambientale (caldaie a condensazione o a biomassa e gli impianti a pompa di calore). Spurgare sempre l'aria dei termosifoni/radiatori per tenerli alla massima efficienza.

7- Affissione nelle diverse sedi cartelli che ricordino al personale le buone regole di attenzione agli sprechi (chiusura notturna di tapparelle e persiane negli uffici, spegnimento luci quando si esce dall'ufficio, evitare temperature basse del condizionatore in estate e alte del riscaldamento in inverno, evitare di tenere le porte degli uffici aperte in pieno inverno e piena estate, in modo che il calore/aria condizionata si diffonda in ambienti che non è necessario riscaldare/raffrescare con lo stesso livello di *comfort*, etc).

8- Invitare tutto il personale a valutare con attenzione la necessità effettiva degli spostamenti su grandi distanze ed i mezzi utilizzati per effettuarli¹². Possiamo certo far tesoro di quanto imparato e messo in atto di necessità durante il periodo di pandemia da COVID-19. Anche quando si organizzano i congressi, sarebbe utile avere un occhio attento agli sprechi e ai consumi innecessari (plastica per i *badges*, carta per programmi stampati in troppe copie non sempre necessarie, *coffee breaks* e *buffet* con prodotti non *eco-friendly*, etc.).

9- Assicurare il corretto riciclo di tutto quello che viene prodotto come rifiuti negli istituti INAF. Ciascun istituto dovrebbe avere uno o più angoli in cui sistemare contenitori per la suddivisione differenziata della spazzatura e invogliare tutto il personale ad effettuare una raccolta differenziata dei propri rifiuti negli appositi contenitori.

10- installazione presso le strutture di "colonnine" per la ricarica di veicoli elettrici.

11- promozione della formazione in materia di impatto ambientale tramite organizzazione di seminari e iniziative volte ad accrescere la "green awareness" del personale dell'Ente.

Sono azioni a costo basso e di facile implementazione, ma pur sempre un inizio, eventualmente da ampliare seguendo quanto già messo in atto da altri enti di ricerca italiani¹³.

¹² Qui <https://www.ingegneriadellambiente.net/ojs/index.php/ida/article/view/207/313> un interessante articolo per chi volesse approfondire l'argomento. Vi si possono trovare i diversi link che permettono di stimare le emissioni di CO₂ per i propri spostamenti (aerei, in treno o altro).

¹³ Qui https://www.polimi.it/fileadmin/user_upload/il_Politecnico/Piano_di_Mitigazione_finale.pdf chi ha interesse può trovare l'ambizioso piano di mitigazione delle emissioni di CO₂ fatto proprio dal Politecnico di Milano.

Appendice #1

Fonti normative – riassunto per punti

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo del lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo. Li riassumiamo per punti qui di seguito.

- [Legge 10 aprile 1991, n. 125](#) Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro: ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità).
- [Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196](#) Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144: ora disciplinate dal capo IV del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (v. sotto).
- [Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Questo decreto ha introdotto, all'articolo 7 comma 1, l'importante concetto che *"le pubbliche amministrazioni garantiscano altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*, delineando quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori e le lavoratrici. All'art. 57 comma 1 lett. d) viene disciplinato che i programmi di azioni positive e l'attività dei CUG, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, possono essere finanziate dalle PP.AA;
- [Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198](#), Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246. Questo Decreto coordina, in un testo unico, la normativa di riferimento stabilendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, deve predisporre un Piano di azioni positive (di durata triennale) volto ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata, dall'art. 42 - Adozione e finalità delle azioni positive – come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Si legge: *Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.*
- [Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#) 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: introduce al Titolo II il ciclo di gestione della performance richiamando i principi in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa comprenda anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- [Legge 4 novembre 2010, n. 183](#) Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro (cd. "Collegato Lavoro"): con l'art. 21 ha modificato gli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, introducendo come obbligo nelle organizzazioni pubbliche, le misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni;

- [Decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80](#) Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183: sono introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione per le persone che lavorano;
- [Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90](#) Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Introduce l'art. 38 septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009, che prevede l'avvio, da parte del *Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato*, di un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere;
- [Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo](#) - Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale: contribuisce al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere;
- [Direttiva 23 maggio 2007](#) Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche. Questa direttiva richiama la [Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE](#), sottolineando l'importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La Direttiva 23 maggio 2007 si pone, inoltre, l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare "best practices" volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.
- [Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011](#): completa il quadro normativo stabilendo le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG;
- [Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri](#) reca indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124. Questa direttiva fornisce linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente;
- [Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019](#) Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche: sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi della direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. Le indicazioni sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV). Per una disamina in dettaglio delle novità di questa recente direttiva si rimanda all'Appendice #2.
- [articolo 6 del decreto legge n. 80/2021](#) introduce il PIAO, un documento unico di programmazione e governance volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificando i processi. E' diffusa *good practice* adottata da molti EE.PP.R. quella di far confluire anche il PTAP all'interno del PIAO, stante la sua stretta correlazione con gli altri documenti di programmazione che già costituiscono il Pianto Integrato di Attività e di Organizzazione.

Appendice #2

Questa Appendice intende presentare per punti quanto introdotto dalla nuova [Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019](#) ¹⁴ *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche* (d'ora in poi Direttiva 2/2019).

Questa direttiva sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi della Direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG). La Direttiva sopraggiunge di necessità, nonostante la produzione normativa degli ultimi anni, in quanto il principio del cosiddetto *gender mainstreaming*, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, così come codificato nell'articolo 1, comma 4, del *Codice delle pari opportunità* ([Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198](#)), non ha trovato ancora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale. Le indicazioni sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati Unici di Garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).

Avvalendoci della preziosa collaborazione delle colleghe e dei colleghi della Rete dei CUG della Pubblica Amministrazione, ed in particolare di un documento approntato dal CUG del Ministero dello Sviluppo Economico (MISE), e gentilmente inviatoci dalla dott.ssa Gilda Gallerati, Presidente del CUG MISE, riportiamo qui di seguito e per punti le principali novità introdotte dalla Direttiva 2/2019, il cui scopo è proprio di *dare alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.*

La Direttiva 2/2019 prevede un totale di sei azioni.

La prima azione, al punto 3.1, riguarda *la prevenzione e rimozione delle discriminazioni.*

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e a esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua. La violazione dei vari divieti che evitano queste situazioni e che la direttiva elenca, divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 della [Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE](#)¹⁵), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

La seconda azione, al punto 3.2, riguarda i *Piani triennali di azioni positive.* La Direttiva ribadisce l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di predisporre tali Piani, al fine di assicurare le condizioni per la piena realizzazione delle pari opportunità. Si stabilisce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Il ruolo del CUG in tale azione diviene più che mai di primaria importanza e si esprime attraverso la predisposizione, entro il 30 marzo di ciascun anno, di una relazione sulla situazione del personale dell'Ente di appartenenza riferita all'anno precedente. Tale relazione deve essere inoltrata agli organi di indirizzo politico-amministrativo, incluso l'Organismo indipendente di Valutazione (OIV). Tale relazione deve contenere anche una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. La relazione verrà utilizzata per la valutazione sia della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e che della performance

¹⁴ https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_n_2.pdf

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:it:PDF>

individuale del dirigente responsabile. In ragione del collegamento con il ciclo della *Performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al *Piano della Performance*.

Al momento il CUG-INAF predispone annualmente una indagine statistica di questo tipo, riferita alla situazione del personale al 31 marzo di ciascun anno, che viene pubblicata sulla pagina web istituzionale del CUG.

A partire da marzo 2021 è stata messa in atto una indagine più precisa, seguendo il modello esplicitamente fornito nella Direttiva 2/2019 (Appendice #3).

La terza azione, al punto 3.3, si riferisce alle *Politiche di reclutamento e gestione del personale*. La Direttiva raccomanda che le politiche di reclutamento e gestione del personale siano ispirate a rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità, a promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, evitino penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

A tal fine la Direttiva indica specificamente che le Amministrazioni devono monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG.

Inoltre impone di adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Al punto 3.4 viene presentata la quarta azione, che si riferisce all'*Organizzazione del lavoro*. Si ritiene importante evidenziare che la Direttiva impone l'attuazione di azioni che favoriscano il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori e lavoratrici in congedo, oltre alla predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.

In tale contesto, la Direttiva sottolinea l'importanza di promuovere *progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali*, quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutto il personale. Il CUG INAF a sua volta non può che sottolineare l'importanza di introdurre tale mappatura, e quindi ne auspica la piena realizzazione in INAF.

La quinta azione, al punto 3.5, riguarda la *Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*. La Direttiva raccomanda la realizzazione di percorsi informativi e formativi, anche con il supporto del CUG, che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, quali protagonisti catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La Direttiva sottolinea esplicitamente l'importanza di utilizzare un linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti ...). Inoltre, devono essere prodotte tutte le statistiche sul personale ripartite per genere, e tale ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma contemplare tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali).

Da ultimo, quale misura rivolta all'esterno, la Direttiva sottolinea la necessità di promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio dell'Amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Al fine di poter allocare le risorse sui servizi resi, in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini dei territori di riferimento, la Direttiva auspica che la predisposizione dei bilanci di genere, di cui all'art. 38-septies sul *Bilancio di genere* introdotto nella legge di contabilità e finanza pubblica dal [Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90](#) e menzionati nella circolare [RGS n. 9 del 29 marzo 2019](#), diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Infine, la sesta azione, al punto 3.6, si occupa delle azioni mirate al *Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia*. La Direttiva introduce il concetto di rinnovabilità del mandato dei componenti: al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della procedura comparativa da porre in essere al momento del rinnovo del Comitato, e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico.

Di seguito la Direttiva precisa che il CUG, nell'ambito della propria *funzione consultiva*, svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché *chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale*. A tale proposito si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano *sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo*.

Nell'ambito delle sue *funzioni di verifica* la Direttiva incarica il CUG si controllare l'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. In riferimento a quest'ultimo aspetto, la Direttiva indica che i CUG possano fungere, all'interno dell'amministrazione pubblica, da importanti *sensori delle situazioni di malessere* collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. Al fine di potenziare tale funzione di verifica, la Direttiva introduce la possibilità che chi presiede il CUG promuova la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un **Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione**.

In aggiunta, come indicato nella Direttiva, il CUG può svolgere un'azione di tutela nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta. In INAF la recente nomina (fine 2019) della figura della Consigliera di Fiducia è di grande aiuto all'operato del CUG in questo ambito.

Infine la Direttiva indica ai CUG di **collaborare con altri organismi**, quindi, per quanto di propria competenza, con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001, soprattutto con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. Inoltre, il CUG si raccorda con la Consigliera di parità, con la Consigliera di fiducia, con l'OIV, il RSPP, il/la Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

Ancora alcune novità vengono introdotte, al fine di ridurre gli oneri informativi a carico delle amministrazioni e di facilitare l'accesso e la comprensibilità delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità. Pertanto a decorrere dalla data di entrata in vigore della Direttiva le amministrazioni non dovranno più redigere, entro il 20 febbraio di ciascun anno, la relazione prevista dalla direttiva 23 maggio 2007.

L'amministrazione dovrà trasmettere al CUG, secondo un **format** messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – allegato alla Direttiva stessa, una serie di informazioni **entro il 1° marzo di ciascun anno**, riguardanti:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

Le predette informazioni saranno oggetto di analisi e verifica da parte del CUG e confluiranno integralmente quale allegato alla relazione che il CUG predispose **entro il 30 marzo**, che come già detto viene inoltrata agli organi di indirizzo politico-amministrativo ed all'OIV unitamente al monitoraggio dell'attuazione del Piano triennale di azioni positive.

Appendice #3

Con l'entrata in vigore della Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" il/la responsabile del personale e/o delle risorse umane deve trasmettere entro il 1° marzo di ciascun anno il format per la rappresentazione dei dati in materia di pari opportunità e contenente:

- analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

In dettaglio l'informazione trasferita deve contenere le seguenti sezioni:

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

Sezione 4 – Monitoraggio

L'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel presente Piano è assicurata attraverso un sistema di monitoraggio sia degli strumenti di attuazione in esso contenuti, sia dei risultati conseguiti, il quale coinvolge le diverse componenti dell'Istituto e riserva particolare attenzione al ruolo attivo di tutti i portatori di interesse, interni ed esterni.

Come previsto dal SMVP, l'Istituto avvia un monitoraggio intermedio (da svolgersi all'inizio del mese di luglio di ciascun anno) sul grado di attuazione degli obiettivi di performance istituzionale, individuale del Direttore Generale e del Direttore Scientifico ed organizzativa rispetto agli indicatori e ai target definiti in fase di programmazione, al fine di intraprendere tempestivamente in corso d'opera eventuali azioni correttive per evitare lo scostamento rispetto al target prefissato al momento della rendicontazione dei risultati.

All'esito della verifica, l'Organismo Indipendente di Valutazione informa il Presidente, che riferisce al Consiglio di Amministrazione, segnalando eventuali criticità e/o la necessità di apportare modifiche agli obiettivi. Il Consiglio di Amministrazione esamina l'informativa fornita dall'Organismo Indipendente di Valutazione e, ove necessario, delibera senza indugio. Le richieste di aggiornamento e/o modifica agli obiettivi possono essere presentate anche su istanza del Presidente, sentito il Consiglio di Amministrazione, nel corso dell'anno entro ma non oltre il 30 settembre dell'anno di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, delibera sulle richieste di aggiornamento e/o modifica agli obiettivi. In ragione di specifiche sopravvenienze, il Consiglio di Amministrazione può deliberare in merito all'assegnazione di ulteriori obiettivi non contenuti nel Piano della Performance. Gli eventuali esiti del monitoraggio intermedio vengono sottoposti al Direttore Generale, al Direttore Scientifico, ai Dirigenti dell'Ufficio I e dell'Ufficio II della Direzione Generale e ai Direttori delle Strutture di Ricerca, allo scopo di approfondire le cause degli eventuali scostamenti e quindi acquisire la documentazione a sostegno ritenuta necessaria, al fine di proporre gli interventi correttivi da adottarsi. Con le stesse modalità, agli inizi del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, prende avvio il monitoraggio finale che dovrà concludersi – compresa l'eventuale fase successiva di conciliazione – entro il 31 maggio.

I risultati della valutazione sono quindi riportati all'interno della Relazione sulla Performance, che viene adottata entro il 30 giugno dal Consiglio di Amministrazione (art. 10, comma 1, lett. b), D.lgs. n. 150/2009) e nella quale sono evidenziati, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. La Relazione sulla Performance viene quindi validata dall'OIV, a seguito degli accertamenti ritenuti opportuni.

Come specificato nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" (paragrafo 2.3.6.1, pagg. 67 e ss.), il rispetto delle diverse misure di prevenzione della corruzione e il raggiungimento dei relativi obiettivi è effettuato in primo luogo attraverso l'autovalutazione svolta dai Responsabili dell'attuazione delle misure (Dirigenti e Direttori delle Strutture di Ricerca), dal RPCT, dai Referenti Trasparenza e Anticorruzione (Referenti TAC) e della Struttura di supporto all'RPCT attraverso un dettagliato cronoprogramma di verifiche che prevedono un monitoraggio intermedio ed uno finale nel corso dell'anno sullo stato di

attuazione e sull'idoneità (intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo) delle misure stesse, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità. E' altresì prevista la possibilità che il monitoraggio venga svolto anche con l'eventuale ausilio di organi di vigilanza costituiti *ad hoc* dall'Istituto, mediante ispezioni e verifiche a campione presso gli Uffici/Servizi/Strutture maggiormente esposte al rischio, per valutare la piena attuazione del Piano e delle misure.

Il sistema di monitoraggio progettato dal RPCT si completa con i flussi informativi dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) e del Servizio Affari Legali, da eseguire entro il 15 novembre di ogni anno.