



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE 2025-2027

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



PREMESSA	4
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE	6
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO	8
2.1.1 <i>L’INAF e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza</i>	9
2.1.2 <i>MUR - Fondi per l’edilizia e le infrastrutture di ricerca</i>	20
2.1.3 <i>L’INAF e le attività didattiche e divulgative nella scuola e nella società</i>	21
2.1.4 <i>L’INAF e le attività di tutela e valorizzazione del patrimonio museale e bibliografico</i>	25
2.1.4a <i>Open Science in INAF</i>	27
2.1.5 <i>L’INAF e le attività di valorizzazione e riqualificazione del patrimonio immobiliare</i>	28
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.2 – PERFORMANCE	34
2.2.1 <i>La performance dell’INAF e gli attori coinvolti: contesto di riferimento</i>	35
2.2.2 <i>Le Aree Strategiche</i>	37
2.2.3 <i>Gli obiettivi</i>	39
2.2.4 <i>La performance individuale: sistema di misura delle prestazioni e degli incentivi</i>	47
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	49
2.3.1 <i>Obiettivi strategici</i>	49
2.3.1.1 <i>Procedimento di predisposizione della Sottosezione di programmazione</i>	50
2.3.2 <i>Ambito di applicazione e governance della prevenzione della corruzione e della trasparenza</i>	51
2.3.2.1 <i>Governance della prevenzione della corruzione e della trasparenza nell’Istituto</i>	51
2.3.3 <i>La strategia per la prevenzione della corruzione</i>	63
2.3.3.1 <i>Analisi del contesto</i>	64
2.3.3.2 <i>La mappatura dei processi dell’INAF</i>	78
2.3.4 <i>Valutazione del rischio</i>	80
2.3.5 <i>Trattamento del rischio</i>	81
2.3.5.1 <i>Misure generali e obbligatorie</i>	82
2.3.5.2 <i>Misure specifiche</i>	105
2.3.6 <i>Monitoraggio e valutazione dell’efficacia del sistema</i>	106
2.3.6.1 <i>Sistema di monitoraggio</i>	106
2.3.6.2 <i>Esiti del monitoraggio</i>	107
2.3.7 <i>Pianificazione triennale in materia di prevenzione della corruzione</i>	108
2.3.8 <i>Trasparenza</i>	109
2.3.8.1 <i>Gli obblighi di pubblicazione: ruoli soggettivi</i>	109
2.3.8.2 <i>Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione</i>	111
2.3.8.3 <i>Qualità delle pubblicazioni</i>	111
2.3.8.4 <i>Trasparenza in materia di contratti pubblici</i>	113
2.3.8.5 <i>Il rapporto tra la trasparenza e la tutela dei dati personali</i>	116
2.3.9 <i>Pianificazione triennale in materia di trasparenza</i>	116
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	117
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA	117
3.1.1 <i>Le Strutture di Ricerca: caratteristiche, localizzazione e logistica</i>	119
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	121
3.2.1 <i>Strategia e obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro</i>	123
3.2.2 <i>Obiettivi all’interno dell’amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance</i>	123
3.2.3 <i>Contributi al miglioramento della performance, in termini di efficienza e di efficacia</i>	124
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE	127
3.3.1 <i>Dotazione organica</i>	127
3.3.2 <i>Fabbisogno di personale e programmazione</i>	129
3.3.2.1 <i>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 2025-2027</i>	129
3.3.2.2 <i>Procedure di stabilizzazione del personale precario</i>	138
3.3.2.3 <i>Progressioni economiche e di carriera del personale "tecnico" e "amministrativo", ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo, e progressioni di carriera del personale "tecnologo" e di "ricerca", ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo</i>	143



3.3.3 <i>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")</i>	187
3.3.4. <i>Assunzioni obbligatorie previste nell'anno 2025 e assunzioni obbligatorie previste nel triennio 2025-2027</i>	196
3.3.5 <i>Borse di Studio di Pre-Dottorato, di PhD e Post-Doc e Assegni per lo svolgimento di Attività di Ricerca</i>	197
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.4 – PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE	198
3.4.1 <i>Il piano di formazione INAF: l'architettura</i>	198
3.4.2 <i>Cornice epistemologica: formazione, competenze, valore pubblico</i>	199
3.4.3 <i>Quadro normativo</i>	203
3.4.4 <i>Centralità della risorsa umana e logiche partecipative</i>	205
3.4.5 <i>Le risorse organizzative</i>	206
3.4.6 <i>Le risorse finanziarie</i>	207
3.4.7 <i>Le attività formative programmate nel triennio 2025-2027</i>	210
3.4.7.1 <i>Competenze Amministrativo-gestionali</i>	212
3.4.7.2 <i>Competenze digitali</i>	215
3.4.7.3 <i>Competenze Tecnico-scientifiche</i>	217
3.4.7.4 <i>Competenze trasversali</i>	219
3.4.8 <i>Partecipazione a Corsi di formazione e aggiornamento specialistici non compresi nel presente Piano della Formazione</i>	221
3.4.9 <i>Conclusioni</i>	222
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.5 – PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE	223
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	245



Premessa

L'impostazione del Piano rimane immodificata rispetto a quella già adottata per i periodi anteriori; operativamente, come già per l'edizione 2024-2026, al Piano è stato redatto con il contributo di un *team*, con singoli referenti di sezione e di sottosezione ed aggiornato nella composizione, nell'ottica della partecipazione delle diverse professionalità dell'Istituto e della condivisione e diffusione più capillare del Piano.

Va ricordato che la recente nomina delle componenti della nuova governance dell'Ente ha consentito solo l'inizio di un percorso che vuole portare ad una rinnovata consapevolezza e coinvolgimento della gestione della performance nelle sue diverse declinazioni alle diverse componenti dell'Istituto. Sempre nell'ottica di condivisione e miglioramento considerando che scientificamente è stato rilevato che la principale criticità della programmazione delle PA italiane è stata e rimane il basso livello di adeguatezza degli indicatori, è allo studio la possibile applicazione del set di obiettivi e indicatori per quanto riguarda il valore pubblico, la performance e la salute, comune a tutti gli Enti Pubblici di Ricerca, definito dall'Istat e dal Centro di Ricerca sul Valore Pubblico (CERVAP) dell'Università di Ferrara nell'ambito di un progetto di collaborazione istituzionale. Il set è stato condiviso con i referenti degli EPR al Tavolo Tecnico sulla performance del CODIGER - Conferenza permanente dei Direttori Generali degli Enti pubblici di Ricerca italiani, che ne hanno validato la prima sperimentazione. Nel corso dell'anno si intende istituire un gruppo di lavoro in rappresentanza delle diverse componenti dell'Ente per vagliare insieme fattibilità e criticità del set elaborato.

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 dell'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) e a tre settori tecnologici 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.

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 Ricerca e Sviluppo 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", ora meglio chiamate Attività di valorizzazione delle conoscenze, svolte dall'Istituto, che comprendono il trasferimento tecnologico, il public engagement, 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 dal 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. Iniziative vengono poi intraprese per la riqualificazione del patrimonio immobiliare con particolare attenzione agli aspetti di rispetto dell'ambiente.



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 e astrofisici (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 Statuto¹, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 25 maggio 2018.

L'Istituto si compone attualmente di una sede legale ed amministrativa sita in Roma dove operano, oltre alla Presidenza, anche la Direzione Generale e Direzione Scientifica e di sedi 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

¹ <http://www.inaf.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/statuto>



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 Moiariello, 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.



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 e di pianificazione strategica 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", vengono descritte in sintesi le attività in cui l'Istituto è coinvolto in ambito PNRR e le attività istituzionali di c.d. "Valorizzazione delle conoscenze" 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)², 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)³ 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 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.

L'Istituto è stato fortemente coinvolto nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza nel processo di ricerca e innovazione, dalla ricerca di base al trasferimento tecnologico come meglio descritto *infra*.

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

² <http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale-1/piano-triennale/piano-triennale>

³ <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/consiglio-scientifico/aggiornamento-al-dvs-vigente-approvato-con-la-delibera-del-19-settembre-2023-numero-52>;

http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/consiglio-scientifico/archivio_verbali/2020/M3_final-59290.pdf



reingegnerizzazione delle procedure. In particolare, nel triennio in esame verrà avviata la revisione delle procedure per individuare i processi da reingegnerizzare e semplificare. Sul tema dell'accessibilità digitale INAF ha approvato gli "Obiettivi di accessibilità 2024 dell'Istituto Nazionale di Astrofisica", ai sensi della Legge n. 4 del 9 gennaio 2004 e dell'art.9 del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179. La maggior parte degli obiettivi sono stati raggiunti entro la fine del 2024 (in particolare la redazione per tutti i siti istituzionali delle strutture INAF dell'apposita certificazione di accessibilità presso AGID e la realizzazione di un apposito corso di formazione sulla materia per i web masters dell'ente). Nel corso del 2025 l'ente confida di perfezionare gli ottimi risultati raggiunti nel 2024, aggiornando e migliorando l'accessibilità dei propri siti web.

Ulteriore attenzione è data agli obiettivi di efficientamento energetico e alle politiche "green".

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

La Missione 4 del Piano Nazionale di Ripresa 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.
- “Innovation, digitalisation and sustainability for the diffused economy in Central Italy (“VITALITY”) è coordinato dall’Università degli Studi de L’Aquila Il finanziamento per INAF ammonta a € 550.337,50

Tutti i progetti, che ora sono caratterizzati da un impegno di circa il 90% dell’intero finanziamento, procederanno a ritmo serrato nel 2025; si ricorda infatti che la data ufficiale di chiusura del programma, fatte salve eventuali proroghe, è fissata al 31/12/2025.

Di seguito una breve descrizione, rappresentativa, dei progetti di cui sopra:

STILES

STILES è un programma finanziato dal Programma Nazionale di Resistenza e Resilienza (PNRR) che mira a rafforzare la leadership italiana nell’esplorazione dell’Universo sviluppando laboratori e strumenti per i due più grandi telescopi terrestri dei prossimi decenni: l’European Extremely Large Telescope (ELT) e lo Square Kilometer Array (SKA).

STILES (Proposta: IR0000034) è finanziato dall’Unione Europea e approvato dal Ministero dell’Università a seguito dell’ Avviso pubblico n. 3264 del 28/12/2021 per la presentazione di proposte progettuali per “Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca” da finanziare nell’ambito del PNRR Missione 4, “Istruzione e Ricerca” – Componente 2, “Dalla ricerca all’impresa” – Linea di investimento 3.1, “Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione”, con un contributo complessivo di 69.999.999€.

STILES è coordinato dall’Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF) in collaborazione con 7 Università italiane ed enti di ricerca internazionali.

Gli obiettivi di STILES includono:

- **Aggiornamento diretto delle capacità osservative di ELT e SKA**, grazie alla costruzione di strumentazione per ELT e SKA e per i rispettivi precursori VLT/LBT e MeerKAT.
- **Investimenti in tecnologia dell’informazione**, acquisendo infrastrutture HW e SW fondamentali per lo sviluppo di nuovi strumenti e l’analisi dei loro dati. Tra queste figurano un centro di calcolo ad alte prestazioni e strumenti software basati sull’apprendimento automatico per l’analisi dei dati, nonché una Concurrent Design Facility e altre infrastrutture per lo sviluppo di strumenti.
- **Sviluppo di laboratori per lo studio delle condizioni “eso-atmosferiche”**, che ci permetteranno di studiare stati fisici che non sono mai stati osservati sulla Terra, offrendoci vantaggi cruciali nella comprensione e nell’interpretazione dei dati degli strumenti ELT.
- **Sviluppo di esperimenti e laboratori di R&D**. L’obiettivo è investire nei nostri laboratori per inventare ed esplorare nuove tecnologie in diversi campi (ottica adattiva, rivelatori ottici e ricevitori radio) e applicarle al settore astronomico.
- **Infrastrutture nazionali per verifica di strumentazione**. Verrà realizzata una rete di strutture in grado di fornire servizi generali (come la progettazione e la produzione opto-meccanica) e strutture polivalenti per la caratterizzazione di strumenti e metodi. Queste strutture coordinate saranno a disposizione di tutti i gruppi tecnologici italiani e internazionali.



- **Un programma scientifico ed educativo unico.** L'ultimo pilastro del programma è un programma coordinato di dottorati e un programma post-dottorato a livello nazionale esplicitamente incentrato sulla scienza con ELT, SKA e le loro sinergie, volto a promuovere la carriera di giovani astronomi.

Come descritto precedentemente, STILES è coordinato dall'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF) in collaborazione con 7 Università italiane ed enti di ricerca internazionali.

In particolare, nell'ambito del progetto STILES diverse Strutture di Ricerca dell'INAF sono coinvolte direttamente nelle diverse procedure di acquisto e sono:

- IRA Bologna
- OA Abruzzo (*Teramo*)
- OA Arcetri (*Firenze*)
- OA Brera (*Milano*)
- OA Cagliari
- OA Capodimonte (*Napoli*)
- OA Catania
- OA Padova
- OA Palermo
- OA Roma (*Monte Porzio Catone*)
- OA Trieste
- OAS Bologna

(IRA: Istituto di Radio Astronomia)

(OA: Osservatorio Astronomico)

(OAS: Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio)

Le risorse impegnate, a Dicembre 2024, rappresentano circa il 89% del relativo intero finanziamento

CTA+

CTA+ è un programma finanziato dal Programma Nazionale di Resistenza e Resilienza (PNRR) volto a fornire un completamento alla più grande Infrastruttura di Ricerca dedicata allo studio del cielo ad altissime energie e tra le IR a più alta priorità nazionale: il Cherenkov Telescope Array Observatory (CTAO), l'Osservatorio per astronomia gamma da terra, attualmente in fase di costruzione. In particolare CTA+ costruirà 2 LST e 5 SST da posizionare nel sito di CTA-S, per avvicinare l'attuale "Configurazione Alpha", approvata per motivi finanziari, alla configurazione originale prevista.

CTA+ (Proposta: IR0000012) è finanziato dall'Unione Europea – NextGenerationEU e approvato dal MUR a seguito dell'Avviso pubblico n. 3264 del 28/12/2021 per la presentazione di proposte progettuali per "Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca" da finanziare nell'ambito del PNRR Missione 4, "Istruzione e Ricerca" – Componente 2, "Dalla ricerca all'impresa" – Linea di investimento 3.1, "Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione", con un contributo complessivo di 71.477.540,83 €.

CTA+ è coordinato dall'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF) in collaborazione con l'INFN, le Università degli Studi di Bologna, Bari, Siena e Palermo e con il Politecnico di Bari

Gli obiettivi di CTA+ comprendono:

- Lo studio e la costruzione di 2 telescopi di grandi dimensioni (LST da 23 metri di diametro) e 5 di piccole dimensioni (SST da 5 metri di diametro) da posizionare nel sito di CTA-S.



- L'ottimizzazione dei follow-up elettromagnetici (Ottici/IR/radio) delle sorgenti osservate da CTAO tramite il potenziamento di IRs a guida INAF, ossia degli Osservatori VST, TNG e delle tre antenne radio italiane VLBI
- Il potenziamento della ricerca e sviluppo per futuri rivelatori per CTA
- La realizzazione di un prototipo end-to-end per l'interferometria a intensità ottica
- Il potenziamento della formazione e del supporto scientifico al programma CTA+
- Il supporto ad attività di Divulgazione specifiche
- Il supporto alla sede del quartier generale di CTAO a Bologna.

Come descritto precedentemente, CTA+ è coordinato dall'INAF in collaborazione con l'INFN, le Università degli Studi di Bologna, Bari, Siena e Palermo e con il Politecnico di Bari.

In particolare, nell'ambito del progetto CTA+ diverse Strutture di Ricerca dell'INAF sono coinvolte direttamente nelle diverse procedure di acquisto e sono:

- IRA Bologna
- OA Brera (*Milano*)
- OA Capodimonte (*Napoli*)
- OA Catania
- OA Padova
- OA Palermo
- OA Roma (*Monte Porzio Catone*)
- OAS Bologna

(IRA: Istituto di Radio Astronomia)

(OA: Osservatorio Astronomico)

(OAS: Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio)

Le risorse impegnate, a dicembre 2024, rappresentano circa il 94% del relativo intero finanziamento

Next Generation – Croce del Nord (NG-CROCE)

Next Generation – Croce del Nord (NG-CROCE) è un programma finanziato dal Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che prevede l'aggiornamento del radiotelescopio "Croce del Nord" di Medicina (BO) e di Noto (SR) per lo studio dei Fast Radio Burst e il monitoraggio dei detriti spaziali.

NG-CROCE, proposta progettuale "IR0000026", è finanziato dall'Unione Europea e approvato dal Ministero dell'Università a seguito dell'Avviso Pubblico n. 3624 del 28 dicembre 2021, per la presentazione di proposte progettuali per "Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca", da finanziare nell'ambito del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" ("PNRR"), "Missione 4", denominata "Istruzione e Ricerca", "Componente 2", denominata "Dalla Ricerca alla Impresa", "Linea di Investimento 3.1", "Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione" con un contributo complessivo di 18.952.289,40€

Il progetto è coordinato dall'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF) in collaborazione con il Politecnico di Milano e include i seguenti obiettivi:

- ristrutturazione e messa in operatività del ramo Est-Ovest del radiotelescopio Croce del Nord di Medicina;
- installazione a Medicina di un nuovo centro di calcolo per la ricerca scientifica sui Fast Radio Burst (FRB) e il monitoraggio dei detriti spaziali;
- installazione di un nuovo ricevitore in banda P sulla parabola di Noto per svolgere osservazioni interferometriche insieme alla Croce del Nord e al Sardinia Radio Telescope;
- costruzione di un'antenna trasmittente per il monitoraggio dei detriti spaziali;



- installazione di due impianti fotovoltaici nelle stazioni radioastronomiche di Medicina e Noto per dare avvio alla transizione energetica;
- partecipazione alla realizzazione di CHORD, un nuovo radiotelescopio canadese per la ricerca di fenomeni transienti e FRB.

Come descritto precedentemente, Next Generation – Croce del Nord (NG-CROCE) è coordinato dall'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF) in collaborazione con il Politecnico di Milano.

In particolare, nell'ambito del progetto NG-CROCE diverse Strutture di Ricerca dell'INAF sono coinvolte direttamente nelle diverse procedure di acquisto e sono:

- IRA Bologna
- OA Arcetri (Firenze)
- OA Cagliari

(IRA: Istituto di Radio Astronomia)

(OA: Osservatorio Astronomico)

(OAS: Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio)

Le risorse impegnate, a dicembre 2024, rappresentano circa il 60% del relativo intero finanziamento

Earth Moon Mars (EMM)

Earth Moon Mars (EMM) è un progetto finanziato nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per favorire lo sfruttamento scientifico della Luna in Italia. Si basa sull'idea di utilizzare la Luna come sito privilegiato per osservare la Terra e l'Universo e, allo stesso tempo, supportare le attività che prepareranno l'esplorazione umana di Marte.

EMM (Proposta: IR0000038) è finanziato dall'Unione Europea e approvato dal Ministero dell'Università a seguito dell' Avviso pubblico n. 3264 del 28/12/2021 per la presentazione di proposte progettuali per "Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca" da finanziare nell'ambito del PNRR Missione 4, "Istruzione e Ricerca" – Componente 2, "Dalla ricerca all'impresa" – Linea di investimento 3.1, "Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione", con un contributo complessivo di 29.999.819€.

EMM è coordinato dall'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF) in collaborazione con l'ASI e il CNR.

Gli obiettivi principali di EMM sono:

- la creazione di una nuova infrastruttura per le comunicazioni tra Terra Luna e Marte (SRT/DSN);
- esplorare la capacità della Luna come laboratorio di ricerca polivalente dedicato alla scienza della Terra e dell'Universo dalla Luna;
- svolgere attività di R&S per sviluppare strumenti innovativi per l'osservazione della Terra e dell'Universo, da ospitare sull'infrastruttura lunare
- un passo avanti verso Marte, ovvero a) creare una rete di esperti nell'analisi dei dati e dei modelli teorici che seguano un approccio interdisciplinare per migliorare la nostra conoscenza dell'atmosfera terrestre e planetaria, condividendo le proprie competenze nei rispettivi campi; b) combinare insieme di dati provenienti da diverse strumentazioni con informazioni complementari;
- formare una nuova generazione di scienziati e ingegneri, dando loro la possibilità di guidare le rivoluzioni scientifiche che queste infrastrutture renderanno possibili;



- stabilire un network tra gli istituti di ricerca e le industrie italiane, al fine di potenziarne le sinergie e ottimizzare l’allocazione delle risorse a livello nazionale.

Come descritto precedentemente, Earth Moon Mars (EMM) è coordinato dall’Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF) in collaborazione con l’ASI e il CNR.

In particolare, nell’ambito del progetto EMM diverse Strutture di Ricerca dell’INAF sono coinvolte direttamente nelle diverse procedure di acquisto e sono:

- IAPS Roma
- OA Capodimonte (*Napoli*)
- OA Padova

(IAPS: *Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali*)

(OA: *Osservatorio Astronomico*)

Le risorse impegnate, a dicembre 2024, rappresentano circa il 70% del relativo intero finanziamento

Il Centro Nazionale HPC, Big Data and Quantum Computing (ICSC)

Il Centro Nazionale HPC, Big Data and Quantum Computing (ICSC), è strutturato secondo il modello hub and spoke: l’hub è responsabile della validazione e della gestione del programma di ricerca, le cui attività sono elaborate e realizzate dagli spoke e dalle loro istituzioni affiliate. Hub e spoke sono costituiti da Università, Enti di Ricerca e operatori privati e pubblici. Il centro nazionale proposto comprende uno spoke trasversale, Spoke 0 “Supercomputing Cloud Infrastructure”, e 10 spoke tematici. ICSC ha due obiettivi principali:

- creare un’infrastruttura informatica nazionale, di tipo datalake, raggruppando le esistenti infrastrutture di High Performance Computing (HPC), High Throughput Computing (HTC), Big Data e di rete e nuove risorse mirate acquisite tramite il finanziamento ICSC, e fornendo alla comunità scientifica e industriale un’interfaccia cloud flessibile e uniforme;
- creare attorno all’infrastruttura un ecosistema che supporti il mondo accademico e il sistema industriale, e favorisca lo sfruttamento delle risorse informatiche e lo sviluppo di nuove tecnologie.

INAF contribuisce a quattro diversi Spoke:

- Spoke 1: Future HPC
- Spoke 2: Fundamental Research & Space Economy (INAF co-leadership)
- Spoke 3: Astrophysics & Cosmos Observations (INAF leadership)
- Spoke 10: Quantum Computing

Spoke 3 – Astrophysics & Cosmos Observations

Le tecnologie basate su High Performance Computing (HPC) e Big Data sono strumenti eccezionali per modellare i sistemi dinamici studiati oggi in astrofisica e cosmologia. Il loro uso è necessario in numerose attività: dalla riduzione e analisi dei dati astronomici fino alla loro interpretazione e confronto con previsioni teoriche. Inoltre, i metodi numerici sono fondamentali per i nuovi esperimenti scientifici, guidando e modellando in modo efficiente la progettazione e la costruzione di strumenti ed osservatori. Spoke 3 indirizza queste sfide, con la progettazione e l’implementazione di un ecosistema in grado di sfruttare efficacemente le infrastrutture HPC exascale e post exascale implementate dal Centro ICSC



- fornendo simulazioni complesse capaci di un'elevata accuratezza predittiva per affrontare la complessità dell'Universo, riprogettando, e reimplementando codici numerici esistenti e sviluppandone di nuovi per sfruttare efficacemente soluzioni HPC innovative;
- contribuendo al co-design delle future architetture informatiche;
- gestendo, annotando, pubblicando la ricchezza di dati prodotti da calcoli e osservazioni implementando soluzioni innovative di storage e archiviazione dei dati;
- sviluppando strumenti software in grado di elaborare, analizzare e visualizzare in modo efficiente i big data
- sfruttando la comunità di astronomia, astrofisica e fisica delle astroparticelle e formare una nuova generazione di scienziati del dominio in grado di sfruttare appieno l'infrastruttura computazionale all'avanguardia resa disponibile da ICSC.

INAF È lo Spoke 3 leader. Allo Spoke 3, oltre ad INAF, partecipano i seguenti soggetti pubblici:

INFN (Spoke co-leader), Università' di Roma Tor Vergata, Scuola Normale Superiore di Pisa, Università' di Torino, SISSA ISAS Trieste, Università' di Trieste, Università' di Catania

Inoltre, partecipano i seguenti soggetti privati:

Leitha S.r.l. (Gruppo Unipol), Banca Intesa San Paolo, SOGEI, Leonardo

Spoke 1 – Future HPC

Lo Spoke 1 "Future HPC & Big Data" è il pilastro tecnologico del Centro Nazionale e si occupa dello sviluppo di tecnologie hardware e software altamente innovative per i supercalcolatori del futuro. L'obiettivo principale dello Spoke 1 è di creare nuovi laboratori come parte integrante di un centro federato nazionale di livello mondiale con competenze per la co-progettazione hardware e software, e di rafforzare la leadership italiana nell'Impresa Comune Europea (Joint Undertaking) EuroHPC e nell'ecosistema dell'infrastruttura dei dati per la scienza e per l'industria.

Il personale INAF coinvolto nello Spoke 1 partecipa alle seguenti flagship, ognuna della quali corrisponde ad un Work Package collaborativo partecipato da più soggetti:

- FL2: Flagship on heterogeneous acceleration, architecture, tools, and software (leader POLIMI)
- FL3: Flagship on workflows, I/O, and HPC-cloud convergence (leader UNIPI)
- FL5: HW-SW co-design, benchmarking, patterns, and microkernels (leader UNICT)

Le attività di ricerca e sviluppo pianificate nelle flagship dello Spoke 1 porteranno alla realizzazione di prototipi e dimostratori delle tecnologie più promettenti, facilitandone l'adozione e lo sviluppo industriale.

In particolare INAF fornirà prototipi e dimostratori di applicazioni astrofisiche (come ad esempio fluidodinamica e simulazione N-body cosmologica, dinamiche dei gas, analisi dati etc.) sulle piattaforme sviluppate dal FL2, impiegando tecnologie innovative per workflow management e strumenti per l'AI e Big Data fornite da FL3, e parteciperà alle attività per il co-design e benchmarking in FL5.

Spoke 2 – Fundamental Research & Space Economy

Nella struttura hub-spoke dell'ICSC, l'INAF co-dirige, con l'INFN come capofila, lo Spoke~2 "Fundamental Research and Space Economy". Le attività nello spoke sono sviluppate in sei pacchetti di lavoro, tre dedicati alla definizione di casi d'uso e gli altri tre all'implementazione di soluzioni tecniche. Il team INAF in Spoke 2 è deputato alla definizione di casi d'uso prevalentemente basati su tematiche di Fisica Astroparticellare, quali:



- la classificazione delle immagini dai telescopi Cherenkov attraverso tecniche di machine learning;
- l'ottimizzazione dell'analisi di serie temporali per dati interferometrici ottici;
- analisi federata di dati multifrequenza e multimessaggero;
- calcolo parallelo e upscaling di dati ad alto volume da satelliti geodetici e per simulazioni di strumenti ad alta energia su satelliti.

I servizi tecnologici per la ricerca seguono tre gruppi di attività diverse:

- ottimizzazione del codice e porting su architetture ibride;
- containerizzazione per la portabilità e distribuzione del software come servizio;
- adozione e avanzamento tecnologico di framework e tecniche di machine learning.

Queste attività troveranno il loro test e applicazione nei suddetti casi d'uso scientifici che saranno anche adattati e sviluppati congiuntamente con i partner industriali dello spoke 2.

Spoke 10 – Quantum Computing

Il quantum computing è una tecnologia dalle potenzialità enormi in termini di velocità e gestione dei dati. I calcolatori quantistici hanno, infatti, la capacità di risolvere problemi complessi che nessun computer classico potrebbe risolvere in un tempo ragionevole, una potenzialità nota come "supremazia quantistica".

Tuttavia, nonostante le aspettative siano molto alte, in considerazione dei potenziali campi di applicazione e dei nuovi modelli di business che ne conseguiranno, siamo ancora lontani da una piena maturità tecnologica. Centrale è il superamento di alcune sfide legate all'affidabilità dei componenti e alla complessità di programmazione, sfide che risulta fondamentale risolvere per permettere un utilizzo pratico dei calcolatori quantistici.

Questo è il principale obiettivo dello Spoke 10, che opererà secondo tre linee di ricerca: sviluppo applicativo, interoperabilità con calcolatori tradizionali, progettazione di computer quantistici di grandi dimensioni e scalabili. La prima azione, in particolar, consiste nella realizzazione di applicazioni che sfruttino i calcolatori quantistici come acceleratori per risolvere problemi altrimenti insolubili. INAF vi partecipa focalizzandosi sullo sviluppo e applicazione di software quantistico di alto livello per algoritmi che indirizzano sia l'aspetto della modellazione teorica che quello dell'analisi dati.

KM3Net4RR ("Kilometer Cube Neutrino Telescope for Recovery and Resilience)

KM3Net4RR (Proposta: IR0000002) è finanziato dall'Unione Europea e approvato dal Ministero dell'Università a seguito dell'Avviso pubblico n. 3264 del 28/12/2021 per la presentazione di proposte progettuali per "Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca" da finanziare nell'ambito del PNRR Missione 4, "Istruzione e Ricerca" – Componente 2, "Dalla ricerca all'impresa" – Linea di investimento 3.1, "Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione", con un contributo complessivo di € 77.186.973.

KM3Net4RR è coordinato dall'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) in collaborazione con INAF, 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 l'Università degli Studi di Roma "Sapienza".



KM3NeT4RR è un progetto basato sul telescopio per neutrini Kilometre Cube (KM3NeT), un grande rivelatore di neutrini di acque profonde nel Mar Mediterraneo, situato al largo di Portopalo di Capo Passero (Sicilia, Italia).

La missione di KM3NeT è quella di implementare e gestire un osservatorio aperto, leader a livello mondiale per lo studio di neutrini cosmici e ricerca multidisciplinare. È stata selezionata come infrastruttura di ricerca ad alta priorità per la scienza europea ed inclusa nelle tabelle di marcia dell'ESFRI per il 2016 e il 2020. KM3NeT sarà innovativo in:

- Astronomia dei neutrini: con la sua risoluzione angolare superiore, permetterà di identificare le sorgenti dei neutrini cosmici e di misurarne gli spettri energetici.

- Scienze marine: offrirà grandi opportunità per la connessione di sensori fornendo una raccolta di dati a lungo termine, ad alta larghezza di banda e continua. Inoltre, questi dati possono essere correlati con i dati del rivelatore di neutrini stesso, che può anche monitorare bioluminescenti e attività di bioacustica e correnti marine.

Oltre all'elevato potenziale di nuove scoperte, KM3NeT è fortemente integrato con il territorio regionale e nazionale. Nel prossimo decennio, KM3NeT sarà l'unico sito in Europa a fornire un'opportunità unica alla comunità scientifica dei fisici, astronomi e scienziati marini.

INAF partecipa al WP 7 [Implementation of multimessenger liaisons] con attività distribuite sulle due sedi siciliane, INAF-OAPA e INAF-OACT.

Le attività INAF si concentrano su:

1. L'aggiornamento del radiotelescopio INAF, situato a Noto (Sicilia). Le frequenze radio del telescopio saranno estese a frequenze più elevate con l'acquisizione di uno specchio secondario (sub-riflettore) con un'adeguata precisione superficiale e di un ricevitore tri-band. Verrà inoltre aggiornato il sistema di acquisizione dati e del software per l'archiviazione dei dati. L'archivio sarà reso disponibile alla comunità;
2. Osservazioni regolari di un campione di radio sorgenti che sono potenziali sorgenti di neutrini di alta energia, e costruzione di un database accessibile dalla comunità;
3. Follow-up radio di sorgenti di neutrini;
4. Follow-up radio di sorgenti che emettono raggi gamma ad alta energia osservati con rivelatori HAWC e LHAASO.
5. La modellizzazione dell'emissione di neutrini da supernovae galattiche.

Einstein Telescope Infrastructure Consortium, ETIC

[Einstein Telescope Infrastructure Consortium](#), ETIC è il consorzio nato e finanziato nell'ambito della Missione 4 coordinata dal MUR Ministero dell'Università e della Ricerca del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, di cui l'INFN è capofila.

[ETIC](#), proposta progettuale "IR0000004", è finanziato dall'Unione Europea e approvato dal Ministero dell'Università a seguito dell'Avviso Pubblico n. 3624 del 28 dicembre 2021, per la presentazione di proposte progettuali per "Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca", da finanziare nell'ambito del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" ("PNRR"), "Missione 4", denominata "Istruzione e Ricerca", "Componente 2", denominata "Dalla Ricerca alla Impresa", "Linea di Investimento 3.1", "Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione" con un contributo complessivo di 49.998.931,39 €. La quota assegnata a INAF è 407.316,90 €.

L'obiettivo di ETIC, che riunisce università ed enti di ricerca nazionali, è quello di sostenere la candidatura italiana a ospitare l'interferometro gravitazionale di nuova generazione [Einstein](#)



[Telescope](#) (ET), una delle più grandi e ambiziose infrastrutture di ricerca di interesse strategico per l'Europa sostenuta dalla roadmap ESFRI, lo European Strategy Forum on Research Infrastructure. A fronte di un investimento totale di 50 milioni di euro, entro i prossimi 30 mesi, ETIC si occuperà della preparazione e della realizzazione dello studio di fattibilità e della caratterizzazione del sito individuato per ET, la miniera dismessa di Sos Enattos, nel Nuorese. Contestualmente, sarà realizzata una rete di laboratori di ricerca per lo sviluppo delle tecnologie che saranno adottate dal nuovo osservatorio gravitazionale. ETIC si propone inoltre di realizzare e/o potenziare, presso gli Enti di ricerca e le università partecipanti al progetto, una rete di laboratori di ricerca e sviluppo mirata allo studio delle tecnologie abilitanti. In particolare, i sistemi di filtraggio sismico e di controllo a bassa frequenza per la sospensione delle ottiche di ET, gli apparati criogenici a basso rumore per l'abbattimento del rumore termico nelle ottiche principali di ET, nuove tecnologie nel campo della fotonica, dell'ottica e dell'elettronica, e infine nuovi materiali per realizzare gli specchi di Einstein Telescope. È di tutta evidenza la rilevanza di ET nella ricerca astrofisica che riguarda direttamente INAF sia dal punto di vista scientifico che da quello tecnologico. Sono già oltre 80 i ricercatori dell'INAF presenti nella [Collaborazione Einstein Telescope](#) che riunisce tutti gli scienziati e i tecnologi che lavorano alla realizzazione di ET.

INAF partecipa al progetto PNRR ETIC attraverso il Laboratorio Nazionale per Ottiche Adattive ADONI che ha nella propria missione il trasferimento delle tecnologie adattive sviluppate per i telescopi ottici in altri campi scientifici. Nel campo degli interferometri gravitazionali come l'Einstein Telescope, l'obiettivo di Adoni è quello di sviluppare un laboratorio dedicato allo studio di un concetto innovativo per la correzione degli specchi di ET che utilizza fasci IR per controllare la forma dello specchio mediante riscaldamento locale. È previsto che il sistema funzioni in ciclo chiuso, regolando il riscaldamento locale utilizzando le informazioni di un canale di misura che verifica la forma effettiva degli specchi da controllare.

Con questo progetto del [laboratorio ADONI](#), INAF si candida concretamente a contribuire allo sviluppo di un sistema adattivo per il ET anche attraverso la formazione per giovani ricercatori.

L'idea dietro al sistema proposto, presa in prestito dal controllo di fronti d'onda nelle ottiche adattive astronomiche, è quella di generare un pattern di intensità spazialmente modulato con un fascio laser che illumina gli specchi del telescopio ET (o un plate opportuno). Introducendo una distribuzione spaziale di energia (e quindi di temperatura) che corrisponda alle aberrazioni misurate degli specchi, il sistema può controllare e annullare le variazioni delle ottiche in questione.

I compiti sono condivisi tra vari partner di ADONI come segue:

1. Osservatorio Astronomico di Padova, che si occupa dello specchio deformabile e della sua calibrazione,
2. Osservatorio Astrofisico di Arcetri che si occupa dell'interferometro e dell'allestimento generale del banco ottico,
3. Osservatorio Astronomico di Brera/Merate che si occupa delle telecamere, delle sorgenti laser e dei substrati mimanti lo specchio di ET,
4. Osservatorio Astronomico d'Abruzzo, che si occupa della camera a vuoto in cui è contenuto il campione. È da notare che il progetto verrà seguito anche da un dottorando di ricerca dedicato specificatamente all'esperimento. Tutto il sistema verrà assemblato e verificato in un apposito laboratorio all'Osservatorio di Arcetri dove resterà a disposizione del Laboratorio Nazionale ADONI per sviluppi futuri.



VITALITY

Il programma "Innovation, digitalisation and sustainability for the diffused economy in Central Italy – VITALITY" (proposta progettuale ECS 00000041), CUP C53C22000400006, è finanziato dall'Unione europea – NextGenerationEU ed approvato dal Ministero dell'Università e della Ricerca a seguito dell'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 (MUR REGISTRO DECRETI R. 0003277 del 30.12.2021). Il finanziamento per INAF ammonta a € 550.337,50

VITALITY è coordinato dall'Università degli Studi de L'Aquila e comprende dieci Spoke, coordinati da 9 Università e Istituti Accademici dell'Abruzzo (4 Spoke), delle Marche (4 Spoke) e dell'Umbria (2 Spoke). Ciascuno Spoke, a sua volta, include un certo numero di Affiliati, comprendenti complessivamente 5 soggetti pubblici (Università ed Enti di Ricerca) e 10 soggetti privati.

L'INAF, con la sua struttura dell'Osservatorio Astronomico d'Abruzzo, è Affiliato allo Spoke 2, "ASTRA – Advanced Space Technologies and Research Alliance", coordinato dal Gran Sasso Science Institute, che annovera tra gli Affiliati anche l'Università di Perugia, la Thales Alenia Spazio e la Fondazione Bruno Kessler.

Lo scopo generale di VITALITY è lo sviluppo e il trasferimento dell'innovazione per rendere più competitivi i sistemi produttivi regionali migliorare la sostenibilità e migliorare la qualità della vita nei sistemi urbani, nelle aree rurali e in entrambi i casi ambienti di lavoro.

Obiettivo dello Spoke 2 è sviluppare tecnologie e dispositivi innovativi, che sono sia necessari per l'avanzamento della ricerca fondamentale sia di grande interesse per il settore industriale dello Spazio, contribuendo nel contempo a colmare anche il gap che separa la ricerca ("curiosity driven") dall'applicazione industriale e commerciale di nuove tecnologie. Le attività R&D riguarderanno da un lato l'hardware, come le tecnologie per l'osservazione dei raggi X e gamma, i sistemi criogenici, i fotomoltiplicatori e le ottiche adattive nel vicino infrarosso, e dall'altro il software, come gemelli digitali di satelliti, piattaforme SW "onboard" per applicazioni spaziali e tecniche per garantire l'affidabilità dei sistemi autonomi.

L'attività prevista per l'INAF – OAAb consiste in un sostanziale upgrade della facility infrarossa presente presso la Stazione Osservativa di Campo Imperatore, mediante l'acquisizione, l'implementazione ed il commissioning di:

- 1) un nuovo detector per imaging nel vicino infrarosso;
- 2) un sistema per correzione adattiva a bassi ordini;
- 3) un relay ottico ottimizzato per il matching del detector al telescopio AZT-24;
- 4) un kit di strumenti accessori e tecnologie abilitanti.



2.1.2 MUR - Fondi per l'edilizia e le infrastrutture di ricerca

Per sopperire a esigenze dovute a situazioni di grande complessità nell'ambito dei lavori pubblici, lo **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**, a partire dall'anno 2023, e nel corso del 2024, ha formulato richiesta di finanziamento al **"Ministero Università e Ricerca"** (**"MUR"**), per le finalità di cui all'art. 1, comma 549, della legge 30 dicembre 2020, numero 178, che ha come fine quello di *"...promuovere gli interventi di ammodernamento strutturale e tecnologico delle università, delle istituzioni di alta formazione artistica musicale e coreutica e degli enti di ricerca, nello stato di previsione del Ministero dell'università e della ricerca è istituito il Fondo per l'edilizia e le infrastrutture di ricerca" con una dotazione di 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022, di 250 milioni di euro per l'anno 2023, di 200 milioni di euro per gli anni 2024 e 2025 e di 150 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2026 al 2035. Con uno o più decreti del Ministro dell'università e della ricerca sono individuati i criteri di riparto e di utilizzazione delle risorse di cui al primo periodo tra le università, le istituzioni di alta formazione artistica musicale e coreutica e gli enti di ricerca...*".

I progetti presentati, della durata di un quinquennio, riguardano interventi di adeguamento normativo, riqualificazione, messa in sicurezza e ampliamento delle seguenti strutture di ricerca: Osservatorio Astrofisico di Catania, Osservatorio Astronomico di Palermo, Osservatorio Astronomico di Capodimonte, Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali (IAPS), Osservatorio Astronomico di Roma.

Nel corso del 2023 il **"Ministero Università e Ricerca"** (**"MUR"**), con Decreto Ministeriale del 16 maggio 2023, numero 459, in attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 549, della Legge 30 dicembre 2020, numero 178, e nel rispetto di quanto previsto dal Decreto Ministeriale del 31 maggio 2021, numero 646, ha assegnato allo **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**, un primo finanziamento pari a **€ 19.618.888,00**, destinato alla realizzazione di **"interventi di ammodernamento strutturale e tecnologico"**.

Per l'annualità 2024 il **"Ministero Università e Ricerca"** (**"MUR"**), con il Decreto Ministeriale 16 settembre 2024, numero 1577, in attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 549, della Legge 30 dicembre 2020, numero 178, e nel rispetto di quanto previsto dal Decreto Ministeriale del 31 maggio 2021, numero 646, ha assegnato allo **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**, un secondo finanziamento pari a **€ 15.586.956,00**, destinato agli **"interventi di ammodernamento strutturale e tecnologico"** innanzi citati.

Lo stanziamento complessivo per la realizzazione dei progetti ammonta a **€ 84.417.996,00**, distribuiti dal 2023 al 2027. È inoltre prevista la possibilità di accedere a ulteriori finanziamenti, per progetti mirati al raggiungimento dei medesimi obiettivi, a beneficio delle strutture di ricerca dell'Istituto.



2.1.3 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, della partecipazione ai grandi festival della scienza nazionali, etc.

Ogni anno raggiungiamo **più di 140mila studenti** delle Scuole Primarie e Secondarie di I e II.

Oltre ai gruppi di lavoro nazionali, è di grande rilevanza 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).

La domanda di queste attività da parte degli enti locali, dalle scuole e dai cittadini stessi è sempre più alta. Gli enti di ricerca come INAF sono visti come il punto di riferimento dal quale attingere direttamente per aumentare la cultura scientifica verso una vera cittadinanza attiva. Ecco perché ci preme rimarcare quanto sia importante **avere delle figure di elevato livello professionale per quanto riguarda didattica e divulgazione, quali sono presenti all'interno del nostro istituto, ma anche il fatto che tale personale andrebbe arricchito di diverse unità lì ove mancano o dove sono in numero insufficiente a rispondere alla domanda che ci viene da Scuola e Società.**

Nel corso del 2025 abbiamo già avviato una trattativa per **Siglare un protocollo di intesa con il Ministero dell'Istruzione e del Merito (MIM) e per richiedere il riconoscimento ufficiale da parte del MIM per i progetti e le attività di didattica e divulgazione dell'INAF.**

Tra i progetti condivisi a livello nazionale si sottolineano:

MOSTRA “MACCHINE DEL TEMPO - TIME MACHINES”

La Mostra “Macchine del Tempo - Time Machines” ha aperto le porte al pubblico dal 25 novembre 2023 al 24 marzo 2024 nella prestigiosa cornice del Palazzo Esposizioni Roma, in Via Nazionale, gestito dall'Azienda Speciale Palaexpo, una partecipata del Comune di Roma, con cui è stata siglata una specifica convenzione.

La mostra verrà riproposta, opportunamente ri-progettata, nella città di **Torino** presso le Officine Grandi Riparazioni e sarà aperta dalla seconda settimana di marzo fino a fine maggio 2025. Successivamente sarà riproposta a **Padova** nel 2026 e stiamo già prendendo contatti con le città di **Bologna** e **Napoli** per edizioni successive.

Il progetto ha il duplice obiettivo di:

- Realizzare una mostra pop che parlasse a tutti e che mettesse al centro l'Istituto Nazionale di Astrofisica, le sue persone e le sue ricerche. Una mostra fatta di immagini, suoni e parole che emergono attraverso le migliori tecnologie a disposizione con un linguaggio moderno, accessibile e inclusivo.
- Dar vita a qualcosa di unico, che facesse parlare di sé e che incentivasse il pubblico a informarsi sulle tematiche affrontate per ampliare il proprio sapere e conoscere così INAF e i suoi osservatori distribuiti sul territorio italiano.



Macchine del Tempo non è solo una mostra ma un vero e proprio progetto di disseminazione dell'Astrofisica nel quale, oltre all'esposizione in sé, si è strutturata un'ampia proposta al pubblico e alle scuole di eventi e laboratori.

La mostra è totalmente tradotta in inglese ed è stata utilizzata come **banco di prova per una serie di azioni legate all'inclusività** come, per esempio, le visite guidate in Lingua dei Segni Italiana - LIS e una collaborazione diretta per il Festival Punti di Vista del 16 e 17 marzo 2024.

Il progetto ha richiesto oltre un anno di lavoro tra progettazione, stesura dei contenuti, definizione strategica della comunicazione e, a partire dal 24 novembre, la gestione della mostra stessa, degli eventi e di tutta la comunicazione ad essa connessa. Ha coinvolto attivamente circa una trentina di persone che hanno lavorato a tempo parziale ma costante al progetto e ha richiesto un budget che si è assestato intorno ai 600.000€. Nella seconda edizione il budget INAF è stato decisamente inferiore, di 160.000 € e nelle edizioni successive si tenderà a fare sì che la mostra si autosostenga grazie anche alle partnership che di volta in volta vengono siglate.

I numeri sia dei visitatori (50mila in 4 mesi di apertura) e il successo delle proposte laboratoriali per le Scuole e del programma per il pubblico che hanno fatto sold out ci dicono che il progetto "Macchine del Tempo" **ha avuto per INAF molteplici aspetti di ritorno in campo sociale, comunicativo e relazionale**. Questa mostra ha voluto inoltre essere un mezzo per offrire alle scuole del territorio, e non solo, la possibilità di accedere a un patrimonio culturale che unisce scienza, tecnologia e storia. Un patrimonio davvero unico nel suo genere. Siamo riusciti a realizzare un contenitore di eventi e di dibattiti che ruotano attorno ai temi più attuali dell'astrofisica, ma che non temono e che anzi cercano forti legami con l'arte tutta, dal teatro alla pittura, dalla musica alla letteratura.

EduINAF [edu.inaf.it]

EduINAF è la rivista online registrata (Reg. n. 4 giugno 2020, Tribunale di Roma, numero 45/2020) dedicata alla didattica e alla divulgazione che ha visto il consolidamento del numero dei suoi lettori nel 2024 (con 23.000 circa visitatori unici mensili nel periodo 1 settembre 2023-31 agosto 2024). EduINAF mantiene anche 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 2023/2024 si segnalano le dirette osservative della Serie "Il Cielo in Salotto", 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. Ai concorsi è dedicato un paragrafo a parte più sotto.

Play INAF [play.inaf.it]

PlayINAF è la piattaforma di didattica innovativa che nel 2023 ha ricevuto il premio CLASSified Award come uno dei 100 migliori prodotti dell'anno nel settore dell'innovazione tecnologica e digitale. Tra le risorse presentate nel 2023 e 2024 rientrano i giochi in stile Macchine Atari che hanno trovato posto all'interno della mostra "Macchine del Tempo" proposta da INAF a Roma e l'"Astro-Tamagotchi" presentato al Festival della Scienza di Genova e risultato uno dei laboratori a più alto gradimento dal pubblico generalista e scolastico del Festival. Altre attività ludico didattiche sempre molto richieste sono l'Escape Room "A cavallo di un fotone" (1.900 partecipanti al Festival di Genova 2023), 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). Il 22 e 23 ottobre 2024, CodyTrip, l'innovativo format di gite scolastiche online creato da Alessandro Bogliolo dell'Università di Urbino, è "sbarcato" sull'Isola delle Stelle, La Palma. Più di 40mila persone hanno partecipato dall'Italia al viaggio virtuale sull'isola vulcanica, famosa per ospitare i più grandi telescopi ottici del mondo.



Concorsi per le Scuole

Un approccio importante nello scenario delle attività INAF riguarda quello dei concorsi rivolti alle studentesse e agli studenti delle scuole di ogni ordine e grado. Al momento si contano quattro diversi concorsi annuali a cura dell'Ente, tre dei quali ospitati su EduINAF, il magazine di didattica e divulgazione dell'INAF.

Nello specifico: due concorsi per la scuola primaria e secondaria di I grado e due per i più grandi (fino alla scuola secondaria di II grado).

I numeri sono importanti perché vedono, per tutti e 4 i concorsi nell'anno scolastico 23/24, circa 2.500 ragazzi e ragazze coinvolti in modo attivo che hanno cioè inviato il loro elaborato alle commissioni.

I concorsi per i più piccoli hanno un'impronta fortemente creativa e multidisciplinare, incoraggiando i/le partecipanti a scrivere un testo, in forma di prosa o poesia, a tema astronomico ispirato a Gianni Rodari ('A Gianni Rodari, via Lattea quaraqarinci'), o a creare un'opera d'arte in forma di disegno o di modello 3D ('Osserva il cielo e disegna le tue emozioni'). I concorsi per i più grandi vertono invece sulla creazione di un video descrittivo di un'attività didattica a tema astronomico svolta in classe ('L'Universo a scuola') e sulla preparazione di una proposta osservativa con il Telescopio Nazionale Galileo e i suoi strumenti (Giovani astronomi e il Telescopio Nazionale Galileo).

Negli anni, questo approccio tramite concorso si è dimostrato molto efficace per avvicinare l'astronomia e, soprattutto l'INAF, ai/alle partecipanti, in un contesto di coinvolgimento attivo e di vicinanza al mondo della ricerca, visto non più come freddo e distante, ma alla piacevole portata di tutti. Tutti e quattro i concorsi INAF sono previsti anche per l'anno scolastico 24/25 e molto probabilmente per quello 25/26.

GUIDE ASTRONOMICHE "SECONDA STELLA A DESTRA"

"Seconda stella a destra" è la collana di guide astronomiche nata da un progetto ideato da Bas Bleu, associazione culturale e casa editrice, e da INAF. Dopo quelle di **Padova**, **Firenze**, e **Palermo** nel 2024 è stata realizzata la guida astronomica di Roma ed è in corso di lavorazione quella di **Catania** che uscirà nel 2025 così come quella di **Napoli** sempre nel 2025. La guida astronomica di Roma è stata commissionata dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale ed è stata presentata durante l'annuale Conferenza delle Addette e degli Addetti Scientifici e Spaziali, il 22 aprile 2024 a Torino. Dopo il successo di questa azione il MAECI ha deciso di finanziare anche quella di Napoli. Si tratta di agili volumetti animati da illustrazioni, con una mappa dedicata e con elementi interattivi in realtà aumentata, per scoprire le bellezze delle nostre città da un punto di vista nuovo e insolito, intrecciando scienza, storia e arte. Si intende dedicare particolare cura alla diffusione dei volumi già realizzati e di quelli in corso di realizzazione, mediante organizzazione di eventi per il pubblico e comunicazione mirata a librerie e strutture turistiche nelle diverse località. Si ritiene inoltre quantomai opportuno realizzare la traduzione in inglese dei volumi, anche e soprattutto in vista della IAU General Assembly a Roma nel 2027.

Fondazione del Game Science Research Center e PIXEL, un gioco da tavolo per l'astrofisica

INAF con Università di Modena e Reggio Emilia e la Scuola Alti Studi Lucca è fondatrice del centro interuniversitario Game Science Research Center che si occupa del Gioco e della Game Science. In questi anni oltre alla partecipazione istituzionale alle attività del centro abbiamo sviluppato professionalità e strumenti per la didattica e la divulgazione delle Scienze e



dell'Astrofisica. Uno dei prodotti principali di questo lavoro è il design e la messa in opera di PIXEL- Pictures (of) the Universe, un gioco da tavolo basato sulla risoluzione delle immagini in Astrofisica. Attraverso il design del gioco, oltre a questo aspetto disciplinare, abbiamo raccontato come costruiamo nuova conoscenza registrando nelle meccaniche del gioco i processi e le dinamiche della nostra comunità di ricerca. Il gioco è disponibile per le scuole Italiane in un numero limitato di esemplari (500 lingua italiana e 500 lingua inglese) con la possibilità di ristampe. Oltre al design e alla messa in opera di PIXEL abbiamo valutato la sua efficacia educativa attraverso un percorso di PCTO nazionale su 5 città analizzando i diari riflessivi degli studenti partecipanti (thematic analysis). La pubblicazione di questi risultati è imminente mentre alcune pubblicazioni preliminari sono già disponibili.

La didattica internazionale

L'INAF è attivo anche nell'Education a livello internazionale attraverso l'Office of Astronomy for Education Center Italy (I-OAE), un ufficio della International Astronomical Union, ospitato dal nostro istituto grazie a un Memorandum siglato nel 2021 e nuovamente siglato a fine 2024. L'I-OAE è una struttura portante dell'intero progetto sull'Education previsto dalla Vision 2020-2030 della IAU. Oltre a essere stato il primo Centro dell'OAE a essersi costituito, si è distinto infatti per l'ampio respiro nell'approccio pedagogico, la capacità di concretizzare i progetti intrapresi e una spiccatissima vocazione alla creazione di comunità internazionali in grado di progettare risorse educative flessibili e adattabili a una molteplicità di paesi diversi.

Dopo risultati più significativi del quadriennio 2021-2024 tra i quali il coordinamento editoriale di astroEDU, la piattaforma educativa IAU, che ha portato al suo rilancio e alla apertura di edizioni in lingua diversa da quella inglese e italiana; nuove versioni stanno per essere lanciate nei prossimi mesi, la STEAM-Med Summer School 3-9 luglio 2021, presso il Centro di Biologia Marina di Lampedusa, la Mediterranean Regional STEAM Astronomy Summer School, 21-27 giugno 2023, presso la Al Akhawayn University di Ifrane, Marocco, i due progetti residenziali (Sabir, Milano, 2-7 settembre 2024 e Fresco, Istanbul 12 - 15 ottobre 2024) e infine la Mediterranean Regional SHAW-IAU Workshop on ASTronomy for EDucation (MASTED), 16 – 20 Ottobre 2024 presso la Istanbul Kultur University in Istanbul, Türkiye, si intende proporre almeno una scuola all'anno nelle regioni del Mediterraneo più una integrazione con corsi di formazione per docenti tra i quali l'ITTP del CERN.

Nel complesso, hanno partecipato alle varie Summer school rappresentanti di Spagna, Portogallo, Francia, Slovenia, Croazia, Montenegro, Albania, Turchia, Grecia, Cipro, Malta, Siria, Libano, Palestina, Israele, Egitto, Tunisia, Algeria e Marocco. A questo network si sono aggiunti colleghi da Pakistan, India, Mauritania, Bulgaria, Nigeria.



2.1.4 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, ed è in grado di misurare le ricadute pratiche che essa ha avuto 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 nella parte relativa ai dati patrimoniali sia in quella relativa alle attività di valorizzazione e fruizione. Il Portale è uno strumento informatico 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 realizzati anche per un pubblico non specialistico.

Il portale è uno strumento vivo ed in continuo aggiornamento. Nel 2024 è stato completato il riordino degli archivi storici degli Osservatori di Arcetri, Brera e D'Abruzzo ed i relativi inventari sono confluiti – o stanno confluenndo – all'interno di *Polvere di stelle*, da dove sarà possibile consultarli, in tutta la loro ricchezza documentaria. Negli anni 2025-2027 è previsto il completamento dell'inventario dell'Osservatorio di Trieste e l'integrazione all'interno del portale *Polvere di stelle* degli archivi aggregati dell'Osservatorio di Capodimonte. Contestualmente al riordino sono previsti interventi di valorizzazione degli archivi storici che facciano conoscere, sia a livello locale che a livello nazionale, la straordinaria storia dell'astronomia in Italia ed i suoi intrecci con la cultura e la società. In questo ambito è in corso un progetto di ricognizione e studio della documentazione archivistica relativa alla costruzione delle cupole osservative, elementi che spiccano e connotano i paesaggi delle città sedi degli osservatori. Tale progetto si pone all'interno di una collaborazione con l'Associazione A. Bombelli 1899 (l'impresa Bombelli ha costruito a partire dagli anni Venti moltissime strutture osservative dell'INAF) ed il Dipartimento Architettura e Design del Politecnico di Torino e prevede, dopo una fase preliminare di studio e di ricerca, la realizzazione di exhibit ed eventi divulgativi.

Per quanto riguarda la tutela e la valorizzazione del patrimonio bibliografico è stata completata un'accurata catalogazione degli incunaboli e delle cinquecentine conservati negli Osservatori astronomici italiani e editi fra il 1478 e il 1560. È stato quindi pubblicato un pregiato volume che presenta questo importante patrimonio bibliografico, sicuramente un unicum a livello internazionale. Le affollate presentazioni del volume, attualmente in corso, hanno mostrato come tale lavoro, rivolto essenzialmente ad un pubblico di specialisti e storici dell'astronomia, abbia



comunque un impatto e un fascino sul pubblico generico. È auspicabile che il lavoro di ricerca, di studio e catalogazione possa progredire comprendendo le edizioni pubblicate fra il 1560 e il 1600. Nello stesso ambito è da porsi il progetto “Touch Sky-Cosmic Pages” focalizzato sulla valorizzazione degli atlanti celesti posseduti dalle biblioteche INAF, iniziato nel 2023, ma ancora in corso con la continuazione di attività laboratoriali specifiche, portate anche in paesi esteri, e con la diffusione del documentario dal titolo *Touch Sky. Carte mappe e atlanti stellari*, trasmesso sulle reti RAI e disponibile sulla piattaforma RaiPlay. Attualmente è in corso di realizzazione la versione con la sottotitolazione in inglese al fine di raggiungere un pubblico più ampio e veicolare la conoscenza dell’importante patrimonio storico astronomico italiano in ambito internazionale. Questa continua vitalità del progetto Touch Sky/Cosmic Pages, che prosegue ben oltre quella che avrebbe dovuto essere la sua naturale scadenza e quelli che erano gli obiettivi originali, testimonia la qualità del prodotto che è stato realizzato e al contempo il bisogno di conoscenza che è richiesto dalla società anche su queste tematiche.

Un’attività che è iniziata da molti anni e che è proseguita in maniera non organica a causa della mancanza di fonti di finanziamento costanti è la digitalizzazione del patrimonio bibliografico e archivistico. Ad oggi è possibile consultare sulla Teca digitale di *Polvere di stelle* una selezione dei volumi più antichi posseduti da INAF e consultare alcuni fondi archivistici di particolare interesse storico-scientifico, ma occorre completare nei prossimi anni il lavoro iniziato (in particolar modo i registri delle osservazioni meteorologiche settecentesche e i disegni di osservazioni solari di Angelo Secchi e Pietro Tacchini) ma anche incrementare la Teca con nuove acquisizioni.

Molti osservatori astronomici conservano collezioni fotografiche di notevole valore che testimoniano l’attività scientifica delle strutture. È in corso, in alcune sedi INAF, un primo lavoro di studio, catalogazione (e in taluni casi restauro, dato che si tratta spesso di materiali fragili). Nel corso del 2025 tale materiale sarà disponibile e potrà essere consultato dal portale *Polvere di stelle*. Inoltre sono previsti (e sono stati richiesti finanziamenti specifici) per la realizzazione di eventi di valorizzazione della documentazione fotografica che conserva in sé un tale potere di attrazione sul pubblico da essere un efficace strumento di avvicinamento all’astronomia.

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.

Nonostante alcune criticità di varia natura legate alla carenza di personale e di risorse, che comportano difficoltà nel garantire una fruibilità piena e costante nel tempo delle collezioni museali, sono state comunque organizzate aperture con cadenza periodica e in occasione di eventi nazionali (Notte Europea dei Ricercatori, etc.) e locali (Milano Digital Week, etc.). Per quanto riguarda la conservazione della strumentazione antica sono in corso, o sono previsti, interventi di restauro che potranno essere realizzati compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili.

All’interno dell’accordo quadro 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, saranno realizzati alcuni interventi di restauro, ma sempre limitati rispetto alle esigenze.

Già nel 2023 è stata attivata una collaborazione con l’Opificio delle pietre dure che dovrebbe consentire il restauro di due globi, celeste e terrestre, della fine del 1700 conservati presso l’Osservatorio di Padova. 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* della metà del XIV secolo (conservato presso la Biblioteca antica dell’Osservatorio astronomico di Roma e contenente una miscellanea di testi astronomici medievali) e per il restauro delle prime osservazioni astronomiche in fotografia di Angelo Secchi realizzate tra il 1851 e il 1860 e conservate presso l’Osservatorio astronomico di Roma.

Nell’ottica di consentire un’accessibilità sempre più ampia, sia fisica che digitale, ai musei dell’INAF si collocano anche le attività previste dal progetto “Astronomia senza barriere” dell’Osservatorio astronomico di Capodimonte il cui finanziamento rientra all’interno del piano di



investimento PNRR M1C3 “Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura”.

La struttura tecnica della Direzione Scientifica “Servizi per Biblioteche Musei e Terza Missione” ospita al suo interno l’Ufficio Open Access che ha come finalità lo sviluppo dell’accesso aperto all’interno di INAF. Compito primario dell’Ufficio Open Access, (delib. CdA INAF n.115/2018) è la gestione e l’implementazione del deposito delle pubblicazioni oa@inaf che ha lo scopo di raccogliere, conservare e diffondere i prodotti della ricerca finanziata con fondi pubblici. La disponibilità pubblica dei risultati e dei dati della ricerca si fonda sul principio della conoscenza come bene comune e su logiche di inclusione e partecipazione, per una scienza aperta e collaborativa. La visibilità della produzione scientifica garantita dall’accesso aperto ha come risultato la valorizzazione delle competenze e un potenziale maggiore ritorno sugli investimenti per l’intero Istituto, grazie all’accresciuto trasferimento di conoscenze, sia sul territorio sia su scala globale.

2.1.4a Open Science in INAF

L’Open Science o Scienza Aperta è la pratica attraverso la quale dati, prodotti e processi derivanti dalla ricerca scientifica vengono resi accessibili a tutti e riutilizzabili da tutti, a tutti i livelli della società. Con il termine “scienza” in questo caso si intende l’accezione più ampia, inclusiva di tutte le discipline accademiche.

Nelle sue raccomandazioni riguardanti l’adozione dell’Open Science, UNESCO definisce così l’Open Science: *“si intende un costrutto inclusivo che combina attività e pratiche e rende la conoscenza scientifica aperta, più accessibile e utilizzabile da tutti. In questo modo possono aumentare e migliorare le collaborazioni scientifiche e la condivisione di informazioni, a beneficio della ricerca scientifica e della comunità. Essa comprende tutte le discipline scientifiche: le scienze di base, le scienze applicate, le scienze naturali e sociali e infine le scienze umane. L’Open Science rappresenta quindi un’importante occasione per migliorare la qualità della ricerca scientifica e rendere tale processo più trasparente, collaborativo e accessibile”*.

L’Open Science rappresenta un approccio innovativo alla ricerca scientifica che promuove l’accessibilità, la trasparenza e la collaborazione. Per l’INAF, adottare l’Open Science significa facilitare la condivisione dei dati astronomici, consentire l’accesso ai risultati delle ricerche finanziate con fondi pubblici e rafforzare le collaborazioni internazionali. Questo approccio può accelerare le scoperte scientifiche e aumentare l’impatto sociale della ricerca.

La Direzione Scientifica dell’INAF ha creato un Working Group⁴ con lo scopo iniziale di sviluppare, entro il 2025, la Roadmap per creare le condizioni per la piena partecipazione dei ricercatori di INAF ai processi nazionale ed europei di Open Science. Esiste un sito dedicato che raccoglie quanto è stato realizzato fino ad ora: <https://openscience.inaf.it>.

⁴ Con Determinazione del Direttore scientifico di data 20 aprile 2023, repertorio di data 10 agosto 2023, n. 45 è stata formalizzata la costituzione e nomina dei membri del Working Group della Direzione Scientifica per l’Open Science (“Working Group Open Science”) finalizzato a promuovere e diffondere le politiche di Open Science in INAF



2.1.5 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 quale risorsa vitale per svolgere al meglio le attività istituzionali, con particolare riferimento alle azioni finalizzate alla sua gestione, alla sua valorizzazione e alla sua fruizione.

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 fruibile e accessibile, rappresenta un obiettivo fondamentale. Lo strumento per la corretta gestione degli interventi necessari alla conservazione, riqualificazione, sviluppo e adeguamento del patrimonio immobiliare è il *"Programma Triennale dei Lavori Pubblici"*⁵ ("PTLLPP") che definisce il quadro delle esigenze nel triennio in coerenza con gli obiettivi e con il budget stanziato. Nel *"Programma Triennale dei Lavori Pubblici"* sono attentamente pianificate le azioni volte alla riqualificazione, all'efficientamento, allo sviluppo e al miglioramento dei servizi relativamente al patrimonio immobiliare dell'Ente.

Nel *"Programma Triennale dei Lavori Pubblici"* dell'Ente convergono anche i progetti del *"Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"* ("PNRR"), che prevedono l'esecuzione di lavori pubblici e gli *"interventi di ammodernamento strutturale e tecnologico"* finanziati dal Ministero dell'Università e della Ricerca con i Fondi per l'edilizia e le infrastrutture di ricerca. L'attività di programmazione assume un valore strategico anche ai fini del contenimento della spesa pubblica legata alla realizzazione delle opere pubbliche.

Al fine di garantire un'efficienza operativa ottimale delle attività tecniche di architettura e ingegneria dell'Istituto, si prevede, a breve, di accorpate in un unico servizio di staff le competenze e le attività di natura tecnica dell'Ente, con una nuova denominazione dell'attuale Servizio di Staff alla Direzione Generale *"Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro"* in *"Sicurezza, Lavori pubblici e Patrimonio immobiliare"*. Faranno capo a questo *"Servizio"* le competenze in materia di programmazione, attuazione e gestione degli interventi di edilizia pubblica, le competenze in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro e quelle relative al patrimonio immobiliare dell'Ente.

Il *"Tavolo Tecnico Permanente in materia di Patrimonio Immobiliare, ivi comprese le Grandi Attrezzature Scientifiche, e di Lavori Pubblici"* continuerà a svolgere le attività e i compiti ad esso assegnati all'interno del nuovo servizio di staff *"Sicurezza, Lavori pubblici e Patrimonio immobiliare"*, in sinergia con la *"Struttura Stabile di Supporto Strategico agli Organi di Governo e di Supporto Tecnico ai Direttori delle Strutture di Ricerca e ai Responsabili Unici dei Procedimenti"*.

Il nuovo Servizio di Staff *"Sicurezza, Lavori pubblici e Patrimonio immobiliare"* avrà compiti e funzioni di coordinamento relativamente a: Sicurezza (Servizio di Prevenzione e Protezione), Lavori Pubblici e Patrimonio Immobiliare.

Le attività di gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare sono attualmente svolte, all'interno dell'Istituto, dai componenti del *"Tavolo Tecnico Permanente per il Patrimonio"*

5

<https://www.serviziocontrattipubblici.it/SPInApp/it/program.page?internalServletActionPath=/ExtStr2/do/Front/Programs/programmimList.action&internalServletFrameDest=3>



immobiliare e i Lavori Pubblici, ivi comprese le Grandi Attrezzature Scientifiche”, personale tecnico qualificato che ha orientato prioritariamente le 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 e 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*” (“*SID*”).

A conclusione della prima fase ricognitiva, è stato 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, i componenti del “*Tavolo Tecnico Permanente per il Patrimonio immobiliare e i Lavori Pubblici, ivi comprese le Grandi Attrezzature Scientifiche*”, con la collaborazione del Servizio di Staff alla Direzione Generale “*Servizi Informatici per il Digitale*” (“*SID*”) hanno acquisito un nuovo software, unico per tutto l’Ente, per avviare, in relazione al contesto territoriale, economico e sociale nel quale operano le singole Strutture di Ricerca e la sede della Amministrazione Centrale, attività di gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare e 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 ha l’obiettivo di coniugare tempestività ed efficienza in relazione agli obiettivi di digitalizzazione, economicità e trasparenza, costituendo 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 e l’analisi degli aspetti economici, individuando gli interventi più opportuni e valutandone gli effetti anche relativamente ai processi collegati e 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**” del Lavori Pubblici e “**Teams**” per la gestione del Bilancio;
- Interoperabilità con il cosiddetto “Portale Beni Immobili” del Dipartimento del Tesoro del Ministero Economia e Finanze⁶;
- Asset management – rapporti e documenti utili per valutazioni, scelte strategiche in termini di acquisizione/ dismissione, valorizzazione e sviluppo edilizio;
- Amministrativa - registro dei beni immobili, catasto, pratiche, scadenze, ecc.;
- Legale - contratti, atti, convenzioni, procedure e bandi di gara, trasparenza e anticorruzione, ecc.

Di particolare rilevanza sono 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) accessibilità, fruibilità, abbattimento delle barriere architettoniche;
- c) tutela e riqualificazione del patrimonio immobiliare con particolare riferimento agli immobili di valore storico artistico, architettonico, paesaggistico;

⁶ <https://portaletesoro.mef.gov.it/>



- d) sostenibilità ed efficientamento energetico;
- e) "Archivio Informatico Nazionale delle Opere Pubbliche (AINOP)" del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti".

a) Adeguamento normativo e messa in sicurezza.

In ottemperanza a quanto disposto dal quadro normativo di settore e, in particolare, dal Decreto Legislativo del 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, pertanto, nell'ambito dei "Programmi Triennali dei Lavori Pubblici", una parte considerevole delle risorse viene stanziata per opere di adeguamento normativo, costituite da attività improcrastinabili di messa in sicurezza, in coerenza con il quadro normativo di settore, al fine di scongiurare eventi dannosi.

L'Ente, tra l'altro, realizza per la collettività iniziative di grande valore scientifico e culturale che attirano un numero sempre crescente di visitatori, svolgendo, inoltre, specifici programmi di visite guidate per studenti e studentesse 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 e visitatrici 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 nelle strutture) e del patrimonio.

Gran parte del patrimonio dell'Ente è soggetto a vincolo ai sensi del *Decreto Legislativo 22 gennaio 2004, numero 42, con il quale è stato approvato il "Codice dei Beni culturali e del Paesaggio"* e che pertanto sull'Ente grava il dovere di farsi carico della tutela e della salvaguardia dei beni.

Al fine di gestire e ottimizzare l'insieme dei processi di programmazione e realizzazione di tali interventi, i componenti del "Tavolo Tecnico Permanente per il Patrimonio immobiliare e i Lavori Pubblici, ivi comprese le Grandi Attrezzature Scientifiche", stanno collaborando con il Servizio di Staff alla Direzione Generale "Servizi Informatici per il Digitale" ("SID") per acquisire un nuovo software, unico per tutto l'Ente, idoneo alla gestione dei "Programmi Triennali dei Lavori Pubblici" dell'Ente e per garantire l'interoperabilità con banche dati istituzionali quali, solo a titolo esemplificativo e non esaustivo: Ministero delle infrastrutture e dei trasporti⁷, *Archivio Informatico delle Opere Pubbliche (AINOP)*⁸, *Banca Dati Amministrazioni Pubbliche (BDAP)*⁹.

Nell'ambito dell'adeguamento normativo e della messa in sicurezza, e per ottimizzare la gestione e l'aggiornamento delle informazioni, garantendo l'unicità del sistema documentale e la gestione efficace dei dati, il Servizio di Staff alla Direzione Generale denominato "Servizio Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro", si avvale di un "**Sistema di Gestione della Sicurezza**" (SGSL). Si tratta di una piattaforma unica per tutto l'Istituto, basata sulle metodologie della norma internazionale ISO 31000, che fornisce principi, linee guida e un quadro di riferimento per l'identificazione, l'analisi, la valutazione e il trattamento dei rischi, applicabile alla vasta gamma di contesti organizzativi e operativi presenti nell'INAF. Il SGSL consente, tra l'altro, di promuovere l'efficienza e l'efficacia dei modelli di gestione della sicurezza, come, a titolo esemplificativo e non esaustivo: modelli di gestione della sicurezza sul lavoro (valutazione dei rischi, formazione del personale, adozione di misure preventive per garantire ambienti di lavoro sicuri...), modelli di gestione della sicurezza antincendio (piani di emergenza, manutenzione degli impianti antincendio, simulazioni di evacuazione...), modelli di gestione delle emergenze. Il SGSL contribuisce non solo a soddisfare i requisiti normativi ma anche a rafforzare la sostenibilità e la qualità complessiva dei processi per un approccio proattivo e sistematico alla gestione della sicurezza dell'Ente.

⁷ <https://www.serviziopubblici.it/SCPSA/InitLogin.do>

⁸ <https://ainop-coll.mit.gov.it/portale/#/>

⁹ <https://bdap-operatori.rgs.mef.gov.it/Pagine/Default.aspx>



b) Abbattimento delle barriere architettoniche

Al fine di raggiungere l'obiettivo istituzionale della diffusione sul territorio della cultura astronomica e astrofisica, 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.

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, i componenti del "*Tavolo Tecnico Permanente per il Patrimonio immobiliare e i Lavori Pubblici, ivi comprese le Grandi Attrezzature Scientifiche*" hanno 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. Si tratta di uno strumento introdotto dall'articolo 32, comma 21 della Legge del 28 febbraio 1986, numero 41, e successive modifiche e integrazioni, finalizzato alla rilevazione e alla classificazione di tutte le barriere architettoniche presenti, le proposte per la loro eliminazione ed infine la stima dei costi per gli interventi di abbattimento.

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. Tramite attività di monitoraggio sarà possibile avere contezza degli stati 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.

Un primo progetto pilota di interventi finalizzati all'abbattimento di barriere architettoniche dal titolo "*Astronomia senza Barriere*" è in corso di realizzazione presso l'Osservatorio Astronomico di Capodimonte nell'ambito del "*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*" ("PNRR"), finanziato dall'Unione europea – NextGenerationEU Missione 1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, Component 3 – Cultura 4.0 (M1C3), Misura 1 "*Patrimonio culturale per la prossima generazione*", Investimento 1.2: "*Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura*" nei musei e luoghi della cultura pubblici non appartenenti al Ministero della Cultura e approvato con Decreto della Direzione Generale dei Musei del Ministero della Cultura, del 21 febbraio 2023, numero 156.

c) 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, la conservazione e 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*", e successive modifiche e integrazioni, 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 i componenti del "*Tavolo Tecnico Permanente per il Patrimonio immobiliare e i Lavori Pubblici, ivi comprese le Grandi Attrezzature Scientifiche*", hanno avviato l'elaborazione di un "*concept*" volto alla definizione di un ampio progetto, che comprenda tutte le Strutture di Ricerca e la sede della Amministrazione Centrale, dal titolo "*Progetto strategico di*



interventi di riqualificazione, diffusione, sviluppo sostenibile e innovativo del patrimonio culturale dell'Istituto Nazionale di Astrofisica".

Il progetto, articolato sotto forma di "itinerario" ideale sul territorio, include tutte le Strutture di Ricerca dell'INAF e la sede della Amministrazione Centrale, 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 e della sede della Amministrazione Centrale 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;
- la promozione del *brand* dell'INAF per catturare l'interesse del pubblico e di potenziali investitori.

d) 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 a un Programma Operativo, che deve favorire lo sviluppo di politiche sostenibili e di transizione ecologica dell'Ente.

Il "Gruppo di Lavoro Permanente per le Azioni Green" ("INAF Green"), in attuazione alla Determina innanzi citata, redige ogni anno una "Relazione Tecnica" e un "Programma operativo"¹⁰ contenenti il dettaglio delle attività che prevedono iniziative a breve termine, volte a diminuire l'impatto ambientale ed il costo energetico derivanti dalla vita lavorativa quotidiana all'interno delle Strutture di Ricerca e della sede della Amministrazione Centrale, e le iniziative a medio-lungo termine, con interventi straordinari e interventi infrastrutturali, inclusa una

¹⁰ <https://green.inaf.it/documenti/documenti-gdl-green/>



valutazione di massima della loro fattibilità e dei relativi costi (anche nell'ottica della sostenibilità, nell'accezione più ampia del termine, delle attività stesse).

Per le finalità sopra indicate il gruppo di lavoro "**INAF-GREEN**" ha individuato i seguenti ambiti cui ricondurre le azioni volte a promuovere la tutela ambientale e l'efficientamento energetico e a favorire lo sviluppo di politiche sostenibili e di transizione ecologica dell'Ente:

- a) Cambiamenti climatici;
- b) Energia, riqualificazione energetica strutture/impianti e percorsi di efficientamento del patrimonio immobiliare dell'Ente;
- c) *Waste & Resources*;
- d) *Green Public Procurement*;
- e) Educazione e Formazione (percorsi di formazione, inclusione, buone pratiche e comportamenti..);
- f) Comunicazione ed *Engagement* (inclusi sito web, newsletter..);
- g) Mobility.

e) Archivio Informatico Nazionale delle Opere Pubbliche (AINOP) del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Altro strumento finalizzato a censire, a partire dall'anagrafica dell'opera pubblica che interessa il patrimonio immobiliare dell'Ente, viene fornito dal portale AINOP "**Archivio Informatico Nazionale delle Opere Pubbliche**" del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, istituito ai sensi e per gli effetti dell'articolo 13, comma 4, del Decreto Legge 28 settembre 2018, numero 109, convertito, con modificazioni, dalla Legge del 16 novembre 2018, numero 130, del Decreto del Ministro dei Trasporti dell'8 agosto 2019, numero 430, del Decreto Legge 16 luglio 2020, numero 76, convertito, con modificazioni dalla Legge del 11 settembre 2020, numero 120. La nomina di una responsabile AINOP, unica per l'Ente, coadiuvata da un Gruppo di Lavoro permanente AINOP, consentirà di:

- registrare per ciascun edificio l'anagrafica, i dati tecnici e i dati economico-finanziari, il monitoraggio tecnico dell'opera, le manutenzioni, i lavori in corso, i dati relativi al contesto territoriale, la documentazione fotografica;
- garantire il monitoraggio tecnico dell'opera, nell'ottica di prevenire criticità, anche attraverso sistemi intelligenti di alert sullo stato della infrastruttura;
- individuare i possibili flussi di lavoro per rendere efficiente la creazione, manutenzione, e gestione dell'opera al fine di individuare le opere da porre in sicurezza con interventi ad hoc, classificandole anche in base alle priorità d'urgenza.



Sottosezione di programmazione 2.2 – Performance

Il fine istituzionale perseguito dall'istituto si sostanzia principalmente 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 dalla Direzione Scientifica dell'Ente, 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 ora denominate attività di valorizzazione delle conoscenze. 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 nucleato in modo oggettivo e tanto meno formalizzato.

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 ora denominate attività di valorizzazione delle conoscenze.

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 ora denominate attività di valorizzazione delle conoscenze, che, attraverso la valorizzazione delle conoscenze prodotte 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.

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.



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.

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, le dirigenti/i Direttori 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:
 - a) 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**";
 - b) 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. **Per l'anno 2025 gli obiettivi del Direttore Generale e della Direttrice Scientifica sono stati definiti con Decreto del Presidente numero 2 del 21 gennaio 2025.**

Va precisato che, terminato il lungo iter di definizione della nuova *governance* dell'Istituto, obiettivo prioritario dell'Ente è il puntuale rispetto dei tempi del ciclo della performance previsti dalle norme vigenti in materia.

Altrettanto prioritaria è la revisione dell'impostazione della gestione del ciclo della performance sia sotto l'aspetto organizzativo che funzionale. Tale ripensamento sarà l'occasione per accogliere e recepire quanto più possibile i suggerimenti forniti dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance in sede di Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni.

Necessaria, oltre che strategica, è, inoltre, la revisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Istituto, cui si provvederà aggiornandolo al nuovo contesto normativo, ponendo particolare attenzione sulla **assegnazione di specifici obiettivi** ai Dirigenti e ai Direttori di Struttura.



Nel frattempo, nel **2025**, sono già stati declinati alcuni degli obiettivi assegnati al Direttore Generale in capo ai Dirigenti Responsabili dei due Uffici di Livello Dirigenziale. In particolare, sono stati assegnati al Dirigente Responsabile dell'Ufficio II "**Bilancio, Ragioneria e Procurement**" specifici obiettivi annuali in relazione ai tempi di pagamento, in conformità a quanto previsto sia dalle vigenti disposizioni normative che da alcune note circolari emanate dal Ministero della Economia e delle Finanze¹².

Come già segnalato nel PIAO 2024 – 2026, nel corso del **2025** verranno, quindi, adottate tutte le misure richieste dalla vigente normativa in termini di specifici obiettivi annuali da assegnare, oltre che al Direttore Generale, anche ai Dirigenti, nell'ambito delle rispettive competenze e prerogative, integrando i contratti individuali con i quali vengono ad essi attribuiti gli incarichi di responsabilità.

Inoltre, nelle more che cessi la sospensione dell'efficacia delle norme contenute nel "**Regolamento di Organizzazione e Funzionamento**", che equiparano i Direttori di Struttura ai Direttori apicali, estendendo anche ad essi l'effettiva e concreta applicazione delle norme sulla performance, con la previsione di una retribuzione di posizione e di una retribuzione di risultato e subordinando l'erogazione di quest'ultima al raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia organizzativi che individuali, e alla valutazione dei comportamenti organizzativi, in via sperimentale, **sarà assegnato, nell'anno 2025, anche ai Direttori delle Strutture di ricerca** dell'Ente l'obiettivo relativo al rispetto sia dei tempi medi di pagamento che dei tempi dei singoli pagamenti.

Quanto all'aspetto organizzativo, nel corso del **2025** si provvederà alla modifica della composizione della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance e del nuovo "**assetto organizzativo**" degli "**Uffici di Livello Dirigenziale**" e dei "**Servizi di Staff**" alla Direzione Generale, predisposta ai sensi dell'articolo 13, comma 6, del "**Regolamento di Organizzazione e Funzionamento**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**"¹³ e già approvata dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 23 novembre 2023, numero 71, recependo, tra l'altro, i correttivi suggeriti dall'Organismo Indipendente di Valutazione nella seduta del **1° ottobre 2024**".

Obiettivi assegnati al Direttore Generale

Obiettivi "general" o di "funzionamento" (per i quali non si prevede un "**target**" o un "**indicatore**" ma un "**peso**"):

Codice	Descrizione	Peso (%)
G1	Soluzione delle problematiche 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", con particolare riferimento agli aspetti legati al "procurement", alla "rendicontazione" e al "personale", e svolgimento delle necessarie attività di supporto tecnico/giuridico/gestionale/manageriale al "Responsabile" del "Program Office", ai "Responsabili Scientifici" di Programmi e Progetti, ai "Direttori" e "Responsabili Amministrativi" delle "Strutture di Ricerca" e ai "Responsabili Unici dei Progetti e/o dei Procedimenti", con riferimento alle procedure di gara per l'acquisizione di beni e servizi e alle procedure di gara per l'affidamento di lavori ed opere pubbliche	30



G2	Monitoraggio sia delle spese correnti che delle spese fisse e obbligatorie, con particolare riguardo alle spese di personale, mediante l'inserimento, in forma schematica e/o sintetica, di informazioni e dati utili sia nella "Relazione Tecnica", che forma parte integrante del "Bilancio Annuale di Previsione", che nella "Relazione sulla Gestione", che forma parte integrante del "Rendiconto Generale", al fine di fornire al Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi necessari per l'adozione, ove necessario, di misure di contenimento e di razionalizzazione della spesa, secondo le modalità e i criteri propri del "controllo di gestione", e di consentire agli Organi di Controllo una lettura più chiara e intellegibile dei predetti "Documenti Contabili":	20
G3	Attuazione, nell'anno 2025, delle politiche di reclutamento del personale, come definite sia nel "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" per il Triennio 2024-2026 che nel "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" per il Triennio 2025-2027	25
G4	Maggiore rispetto delle tempistiche fissate dalle vigenti disposizioni legislative, statutarie e regolamentari per la predisposizione e l'approvazione del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione", della "Relazione sulla Performance", del "Rendiconto Generale" e del "Bilancio Annuale di Previsione"	25

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

Codice	Descrizione	Responsabile	Durata	Indicatore	Target 2025	Peso (%)
I1	Prosecuzione dell'iter preordinato all'adozione dei Regolamenti previsti dal Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218:	Direttore Generale, con possibilità di declinazione dell'obiettivo sul Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "Gestione delle Risorse Umane";	Biennale	Aggiornamento del Regolamento del Personale	Predisposizione, a cura del "Gruppo di Lavoro" all'uopo costituito, di una "bozza" della "versione aggiornata" del "Regolamento del Personale", al fine di avviare l'iter procedurale previsto dalle vigenti disposizioni legislative e statutarie per la sua 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 sul Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "Gestione delle Risorse Umane";	Triennale	Regolamenti predisposti e/o approvati	Stesura di una "versione definitiva" del "Regolamento che disciplina le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto", come predisposto dal "Gruppo di Monitoraggio" all'uopo costituito dalla Direzione Generale, rivisto a seguito della stipula del nuovo "Contratto Collettivo Nazionale	25



					di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2019-2021" e ulteriormente modificato a seguito di alcuni emendamenti proposti dai Direttori delle "Strutture di Ricerca".	
13	Implementazione della Contrattazione Collettiva Nazionale Integrativa al fine di stipulare, in via definitiva, i contratti relativi agli anni progressi e allineare gli stessi, a regime, sotto il profilo temporale:	Direttore Generale, con possibilità di declinazione dell'obiettivo sul Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "Gestione delle Risorse Umane";	Triennale	Costituzione dei Fondi per il Trattamento Economico Accessorio del Personale e/o definizione delle relative modalità di utilizzo	Predisposizione, dopo il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti 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 relativo agli anni 2020 - 2021 Predisposizione, dopo il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti dei "Fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e livelli professionali compresi tra il primo e il terzo relativo agli anni 2011 - 2017	30
14	Riduzione dei tempi di pagamento	Direttore Generale con possibilità di declinazione dell'obiettivo sul Dirigente Responsabile dell'Ufficio II "Bilancio ragioneria e procurement"	Triennale	Pianificazione delle attività necessarie	Adozione delle misure necessarie a ridurre, con specifico riguardo alla "Amministrazione Centrale", non solo i tempi medi di pagamento, ma anche i tempi previsti per i singoli pagamenti,	20



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)	30	10.5
		Individuale 4 (I4)	20	7.0
TOTALI:	100			100



Obiettivi assegnati al Direttore Scientifico

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

Codice	Descrizione	Durata	Peso (%)
G1	Supporto alle attività scientifico-programmatiche gestionali dei progetti oggetto di finanziamento extra FOE per la parte di competenza della Direzione Scientifica.	Annuale	40
G2	Strutturazione del Piano Triennale	Annuale	30
G3	Supporto alle attività di networking scientifico, disseminazione e valorizzazione della ricerca, e alle attività di relazioni internazionali a supporto della scienza.	Annuale	30

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

Codice	Descrizione	Responsabile	Durata	Indicatore	Target 2024	Peso (%)
I1	Riorganizzazione della struttura della Direzione Scientifica	DS	Annuale	1. Proposta di ristrutturazione sottoposta al CDA 2. Selezione resp. UTG 3. Relazione sullo stato di funzionamento della nuova struttura	Entro marzo 2025 Entro giugno 2025 Entro dicembre 2025	40
I2	Supporto alla gestione delle collaborazioni scientifiche strategiche con enti di ricerca e università nazionali.	DS	Annuale	Relazioni	R1: Luglio 2025 R2: dicembre 2025	30
I3	Analisi Programmatica delle politiche scientifiche dell'ente nel campo della ricerca spaziale.	DS	Annuale	Documenti a completezza crescente	Draft: Luglio 2025 Finale: dicembre 2025	30



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)	50	17.50
		Generale 2 (G2)	20	7.00
		Generale 3 (G3)	30	10.50
Obiettivi Individuali	35	Individuale 1 (I1)	20	7.00
		Individuale 2 (I2)	20	7.00
		Individuale 3 (I3)	25	8.75
		Individuale 4 (I4)	15	5.25
		Individuale 5 (I5)	20	7.00
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. Per quanto riguarda il periodo in esame ci si richiama a quanto sopra esposto, quanto all'attivazione in via sperimentale dell'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento nelle more che cessi la sospensione dell'efficacia delle norme contenute nel **“Regolamento di Organizzazione e Funzionamento”**, che equiparano i Direttori di Struttura ai Direttori apicali, estendendo anche ad essi l'effettiva e concreta applicazione delle norme sulla performance.

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 della gestione del rischio corruttivo	RPCT e Struttura di Supporto al RPCT	Implementazione dell'analisi del rischio corruttivo e delle relative misure di prevenzione, con particolare riferimento alle specifiche aree di rischio	Aggiornamento della mappatura dei processi e del catalogo dei rischi entro il 31/12/2025	60
		Referenti TAC			
		Dirigenti/Direttori di Struttura			
		Responsabili Amministrativi/RUP			
PC2	Potenziamento della formazione in materia di anticorruzione	Direzione Generale	Percorsi di formazione continua in materia di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento alle specifiche aree di rischio	Almeno 2 corsi entro il 31/12/2025	40
		Dirigenti			
		Direttori di Struttura			

Codice	Descrizione	Responsabili	Indicatore	Target	Peso (%)
T1	Ottimizzazione dei livelli di trasparenza e della fruibilità delle informazioni e dai dati oggetto di pubblicazione	RPCT e Struttura di Supporto al RPCT	Aggiornamento della matrice di responsabilità sugli obblighi di pubblicazione	Aggiornamento della matrice entro il 31/12/2025	50
		Referenti TAC			
		URP			
		SID			
T2	Potenziamento 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 31/12/2025	50
		Dirigenti			
		Direttori di Struttura			



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

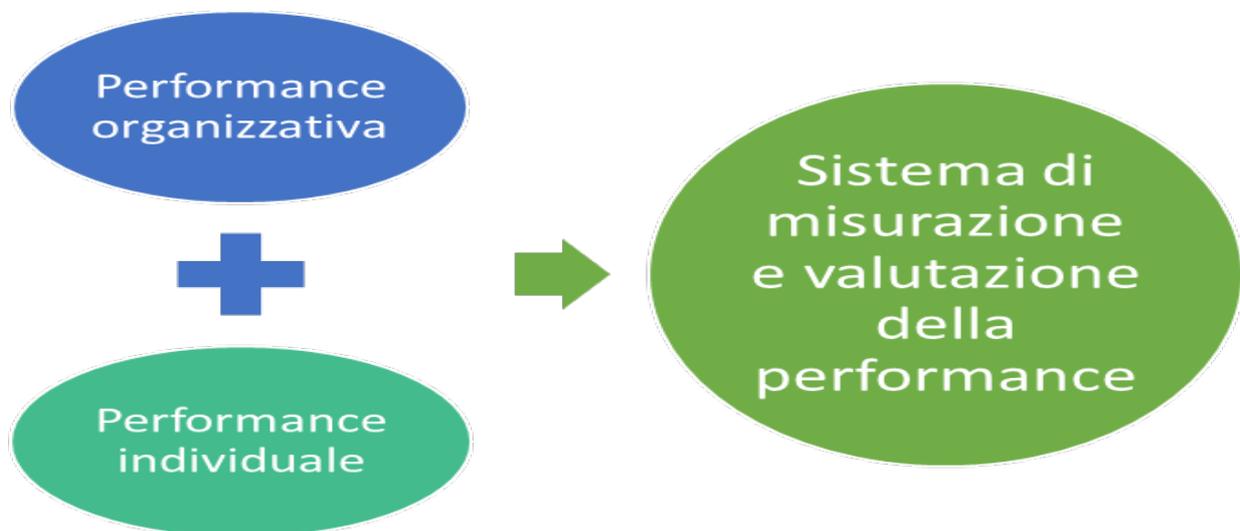
Il D. Lgs. n. 150/2009 stabilisce che la performance organizzativa viene misurata e valutata con riferimento all'Ente nel suo complesso ed alle unità organizzative in cui si articola. In linea generale, la "performance organizzativa" esprime il grado di conseguimento degli obiettivi definiti nei documenti 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.



È 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 generale e specifiche proprie dell’Istituto; nella terza parte sono, altresì, illustrate le macro-attività che si intendono programmare nel triennio 2025 – 2027;
- 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

Implementazione della gestione del rischio corruttivo	Potenziamento dell’analisi del rischio corruttivo e delle relative misure di prevenzione, con particolare riguardo ai processi relativi alla gestione dei fondi provenienti dal PNRR ed alla gestione dei contratti pubblici
Potenziamento della formazione in materia di anticorruzione	Implementazione 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

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

Ottimizzazione dei livelli di trasparenza e della fruibilità delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione	Implementazione dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati, in ordine allo sviluppo di apposite piattaforme informatiche per l’automatizzazione dei processi di alimentazione della Sezione «Amministrazione Trasparente» del sito web istituzionale
Potenziamento della formazione in materia di trasparenza e di accesso civico e generalizzato	Implementazione dei programmi di formazione in materia di trasparenza e di accesso civico semplice e generalizzato, di livello generale e specifico, con riferimento alla vigente disciplina in materia di protezione e trattamento dei dati personali

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 vista dell’aggiornamento della predetta Sottosezione di programmazione “*Rischi Corruttivi e Trasparenza*” per il triennio 2024-2026, 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 2024-2026 da parte dei dipendenti, dei collaboratori dell’Istituto, delle imprese, degli operatori del settore e dai cittadini, nel mese di dicembre 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 15 gennaio 2024. 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 2024-2026.



Atteso che il "*Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2024-2026*", articolato nelle seguenti "Sezioni":

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

è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 28 novembre 2024, numero 38, l'aggiornamento della Sottosezione di programmazione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" per il triennio 2025-2027 è stato curato direttamente dal RPCT dell'Istituto.

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 e 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*”, Dottorssa 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*", Dottorssa 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.

Con Delibera del 23 novembre 2023, numero 71, il Consiglio di Amministrazione:

- ha approvato la proposta di revisione dell'attuale "**assetto organizzativo**" degli "**Uffici di Livello Dirigenziale**" e dei "**Servizi di Staff**" alla Direzione Generale, che è stata elaborata dal Dottore **Gaetano TELESIO**, nella sua qualità di Direttore Generale dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**":
 - a) di intesa con il Dottore **Marco TAVANI**, nella sua qualità di Presidente *pro tempore* del medesimo "**Istituto**";
 - b) di concerto con la Dottorssa **Valeria SAURA**, che, attualmente, è Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" della "**Amministrazione Centrale**", e la Dottorssa **Luciana PEDOTO**, che, attualmente, è Dirigente Responsabile dell'Ufficio II "**Gestione Bilancio, Contratti e Appalti**" della "**Amministrazione Centrale**";
- ha approvato, in modo specifico,
 - le proposte di revisione dello "**assetto organizzativo**" dei due "**Uffici di Livello Dirigenziale**" della "**Amministrazione Centrale**", denominati Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" e Ufficio II "**Bilancio, Ragioneria e Procurement**", che sono state predisposte, rispettivamente, dalla Dottorssa **Valeria SAURA** e dalla Dottorssa **Luciana PEDOTO**, nelle loro qualità di Dirigenti Responsabili dei predetti "**Uffici di Livello Dirigenziale**", di intesa con la Direzione Generale,
 - il nuovo "**assetto organizzativo**" dei "**Servizi di Staff**" alla Direzione Generale, come di seguito elencati e specificati:
 - 1) "**Struttura Stabile di Supporto Strategico agli Organi di Governo e di Supporto Tecnico ai Direttori delle Strutture di Ricerca e ai Responsabili Unici dei Procedimenti**", con le seguenti "**articolarioni organizzative**":
 - a) "**Tavolo Tecnico Permanente in materia di Patrimonio Immobiliare, ivi comprese le Grandi Attrezzature Scientifiche, e di Lavori Pubblici**";
 - b) "**Tavolo Tecnico Permanente**" in materia di "**Appalti Pubblici**";
 - 2) "**Segreteria Tecnica, Protocollo, Archivio e Gestione dei Flussi Documentali**";
 - 3) "**Affari Legali, Contenzioso e Procedimenti Disciplinari**";



- 4) **"Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi"**;
 - 5) **"Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro"**;
 - 6) **"Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Ciclo di Gestione della Performance"**;
 - 7) **"Controllo di Gestione"**;
 - 8) **"Servizi Informatici e per il Digitale"**;
- ha, inoltre, stabilito:
- di fare espresso rinvio, per quanto non espressamente previsto e disciplinato dalla presente Delibera, alle **"Disposizioni Applicative"** ed alla **"Appendice"**, con la disciplina della **"Delega di Funzioni"** e della **"Delega di Firma"**, allegate allo **"Schema Organizzativo"** della **"Direzione Generale"**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 18 novembre 2016, numero 118, ed espressamente richiamate nella Determina Direttoriale del 1° marzo 2017, numero 26, con la quale è stato approvato lo **"Organigramma"** degli **"Uffici"** della **"Amministrazione Centrale"** e dei **"Servizi di Staff"** alla **"Direzione Generale"**;
 - di prevedere la figura di un Dirigente Tecnologo, Primo Livello Professionale, per le esigenze del **"Servizio di Staff"** alla Direzione Generale denominato **"Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Ciclo di Gestione della Performance"**, al fine di dare effettiva e concreta attuazione alla proposta di revisione dell'attuale **"assetto organizzativo"** degli **"Uffici"** di Livello Dirigenziale" e dei **"Servizi di Staff"** alla Direzione Generale, approvata con la predetta Delibera.

Con riferimento al nuovo **"assetto organizzativo"** dei **"Servizi di Staff"** alla Direzione Generale, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la predetta Delibera del 23 novembre 2023, numero 71, il Dottore Gaetano TELESIO, in qualità di Direttore Generale, ha riferito allo **"Organismo Indipendente di Valutazione"**, nella seduta del 1 ottobre 2024, che *"...in merito alla nuova Struttura Organizzativa in corso di definizione...considerato l'esiguo numero di Dirigenti amministrativi di II fascia, il Direttore Generale intende prevedere, previo avvio di procedure di mobilità per l'individuazione di professionalità e competenze specifiche, l'attribuzione degli incarichi di responsabilità a dipendenti con il Profilo di Primo Tecnologo e/o di Dirigente Tecnologo..."* e che *"...è suo obiettivo affidare all'Ufficio I le competenze in materia di procedure concorsuali e di reclutamento e, contestualmente, affidare all'Ufficio II le competenze in materia di procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture di importo superiore ai 40mila euro..."*. Nel corso della medesima seduta del 1 ottobre 2024, il Direttore Generale ha comunicato, inoltre, all'OIV che *"...alla luce della nuova Struttura Organizzativa, si rende necessario individuare un nuovo RPCT, che potrebbe avvalersi del supporto del Servizio di Staff denominato "Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Ciclo di Gestione della Performance" ed ha, pertanto, chiesto di conoscere l'avviso del predetto OIV "...in merito alla opportunità di conservare sotto l'egida della Direzione Generale sia il ruolo di RPCT sia del predetto Servizio di Staff, ipotizzando, in alternativa, la possibilità di spostare tali ruoli sotto l'egida di un organo politico, quale la Presidenza, al fine di evitare conflitti di interessi..."*.

Con il Verbale del 1 ottobre 2024 Lo **"Organismo Indipendente di Valutazione"** ha:

- concordato *"...sui principi illustrati riguardanti la nuova configurazione organizzativa, che consentirà di migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei processi amministrativi per effetto del coinvolgimento nelle responsabilità delle posizioni organizzative di nuovo personale da acquisire tramite procedure di mobilità nel profilo"*



- di Tecnologo, I e II Livello Professionale) con competenze specifiche e pluriennali in ambito organizzativo, gestionale, amministrativo e giuridico...”;
- sottolineato “...l’opportunità - coerentemente a quanto disposto dall’all. 3 al PNA 2022 – 2024 (delibera A.N.A.C. n. 7 del 17 gennaio 2023) e alla necessità di assicurare “funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell’incarico con piena autonomia ed effettività” (art. 1, comma 7, della l. n. 190/2012) - di collocare il RPCT in posizione avulsa da qualsivoglia Struttura dell’Ente ovvero, al più, sotto l’egida dell’organo di indirizzo politico, siccome a questi riferisce in merito all’attività svolta...”;
 - suggerito, pertanto, di “...collocare sotto l’egida dell’organo di indirizzo politico la Struttura Organizzativa denominata **"Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Ciclo di Gestione della Performance"**”.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione, con Delibera del 31 ottobre 2024, numero 34, ha stabilito:

- di “...prorogare, 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, l’incarico di **"Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**, conferito con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2018, numero 34, e rinnovato con Delibera del 27 marzo 2020, numero 71, alla Dottoressa **Valeria SAURA**, Dirigente in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e Responsabile dell’Ufficio **"Gestione delle Risorse Umane"** della **"Amministrazione Centrale"** del medesimo **"Istituto"**, fino alla definizione della revisione dello **"assetto organizzativo"** dei **"Servizi di Staff"** alla Direzione Generale, come approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 23 novembre 2023, numero 71, in ordine alla collocazione della Struttura Organizzativa denominata **"Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Ciclo di Gestione della Performance"** sotto l’egida dell’Organo di Indirizzo Politico...”;
- di mantenere “...ferme e, quindi, valide ed efficaci tutte le altre disposizioni contenute nella Delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2018, numero 34, e nei provvedimenti attuativi adottati dal Direttore Generale...”;
- ed ha, inoltre, deliberato che “...l’incarico di **"Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"** non dà diritto ad alcun compenso aggiuntivo e viene, quindi, prorogato 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 Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha proposto al Presidente *pro tempore* dell'INAF, 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.

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 modificare l'assetto organizzativo della predetta Struttura di Supporto, mediante la costituzione, nell'ambito 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*".

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*".

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.

Con nota del 12 novembre 2024 il RPCT ha chiesto al Direttore Scientifico, ai Direttori delle Strutture di Ricerca ed al Dirigente dell’Ufficio II - “*Bilancio, Ragioneria e Procurement*” della Amministrazione Centrale di confermare i dipendenti nominati quali “*Referenti Trasparenza ed Anticorruzione*” con il Decreto Presidenziale del 28 dicembre 2018, numero 77, ovvero, in caso contrario, di designare un altro nominativo per il predetto incarico. A seguito dei riscontri ricevuti, il RPCT, con nota del 21 gennaio 2025, protocollo numero 711, ha comunicato al Presidente dell’INAF i nominativi dei dipendenti designati dal Direttore Scientifico, dai Direttori delle Strutture di Ricerca e dal Dirigente dell’Ufficio II - “*Bilancio, Ragioneria e Procurement*” della Amministrazione Generale quali “*Referenti Trasparenza ed Anticorruzione*”, in ordine alla relativa nomina.

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 “*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

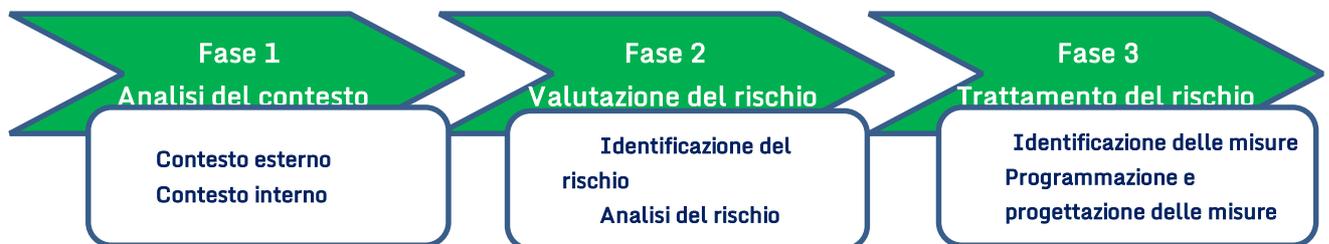
Per giungere alla massima condivisione degli obiettivi della lotta alla corruzione è necessario che tutta la Struttura, in ogni sua articolazione, condivida i valori che ne sono alla base, partecipando attivamente all'attuazione della Sottosezione di programmazione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" 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.) e 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

Nel corso del 2024 è stata pubblicata la quinta Relazione annuale sullo Stato di Diritto che contiene l'analisi sull'avanzamento delle raccomandazioni 2023 e le nuove raccomandazioni sul sistema giudiziario, la lotta alla corruzione e la libertà dei media.

La Commissione europea ha riconosciuto che l'Italia ha compiuto alcuni passi in avanti nel recepimento delle raccomandazioni formulate nella Relazione sullo Stato di diritto 2023, ma ha anche rilevato diverse criticità da affrontare in maniera più efficace.



La Commissione ha rilevato che:

- l'Italia ha attuato riforme significative per migliorare l'efficienza del sistema giudiziario: dalla digitalizzazione della giustizia civile a quella della giustizia tributaria (in corso); la durata dei procedimenti giudiziari continua la sua tendenza positiva - pur costituendo tuttora un serio problema di efficienza ed efficacia - e l'assunzione di nuovi magistrati e personale amministrativo è da considerarsi un miglioramento significativo;
- il Piano nazionale anticorruzione (2024-2026) è stato aggiornato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione per rafforzare la sezione sui contratti pubblici - per il quale permangono alti rischi di corruzione - e sono attualmente in corso di elaborazione degli orientamenti volti a limitare la pratica delle "porte girevoli";
- il Parlamento italiano ha approvato la Legge 9 agosto 2024, n.114 che abroga la fattispecie dell'abuso d'ufficio anche se non proprio tutte le condotte che lo integravano rimarranno prive di rilievo penale come dimostra l'introduzione dell'articolo 314 bis cod. pen. da parte del Decreto Legge 4 luglio 2024, n.92, convertito nella Legge 8 agosto 2024, n.112, che prevede la nuova fattispecie di reato di peculato per distrazione, riguardante l'indebita destinazione di denaro o cose mobili da parte di pubblico ufficiale, ma il favoritismo nel senso più tipico ed etimologico del termine non ha più tutela penale, persino quando sia fatto in violazione di un dovere di astensione, tipica situazione che può riguardare un interesse familiare o amicale nell'atto amministrativo. La nuova normativa limita l'ambito di applicazione del reato di traffico di influenze illecite, questo potrebbe avere implicazioni negative sul rilevamento e l'investigazione di frodi e corruzione.

La Relazione 2023 sullo Stato di diritto riportava il ruolo crescente di "soggetti terzi" (associazioni, fondazioni e comitati) nell'ambito del sistema italiano di finanziamento privato della politica, rilevando che questi sfuggono alle norme di trasparenza: la pratica di incanalare le donazioni attraverso fondazioni e associazioni politiche prima che vengano trasferite ai partiti rappresenta un ostacolo per la responsabilità pubblica, perché si tratta di operazioni difficili da tracciare e monitorare. Secondo la Relazione 2024 non sono stati compiuti ulteriori progressi su questo aspetto, i progetti di legge sono in fase di discussione da tempo e permane l'impossibilità di tracciare i flussi a causa della mancanza di dati di buona qualità, riutilizzabili e interoperabili. La Commissione ha ribadito la necessità di migliorare l'accessibilità e la qualità dei dati con un registro centralizzato, unico e leggibile meccanicamente che garantirebbe la tracciabilità dei finanziamenti.

La Relazione sullo Stato di diritto 2023 evidenziava quanto i progressi nella regolamentazione del lobbying e del conflitto di interessi fossero lenti. Rispetto al tema del conflitto di interessi rilevava come positiva l'indagine conoscitiva sull'attività di rappresentanza di interessi e nella Relazione 2024 evidenzia alcuni progressi nell'adozione di una legislazione complessiva sul tema: la Camera ha approvato una proposta di legge, attualmente in esame al Senato, per i titolari di cariche di governo statali, regionali o locali e dei membri di alcune autorità di vigilanza; la legge riguarderebbe solo i parlamentari che sono contemporaneamente titolari di cariche di governo.

Sul tema della regolamentazione del lobbying, la Relazione 2023 giudicava positivamente la regolamentazione parziale alla Camera dei deputati - con le norme sul lobbying e un registro dei rappresentanti di interessi attivati nel 2016 dal Parlamento con la modifica al proprio regolamento interno. Al momento non vi è ancora alcuna disposizione complessiva in materia per entrambe le camere parlamentari e nella Relazione 2024 la Commissione rileva che non ci sono stati ulteriori progressi nell'adozione di norme complessive sul lobbying e nell'istituzione di un'impronta legislativa. La Relazione 2024 rileva "... *la mancanza di regolamentazione delle attività di lobbying è percepita come una delle principali carenze nel sistema di integrità nazionale...*".



Dati i progressi compiuti dall'Italia e a fronte degli impegni assunti nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, rispetto al sistema giudiziario e al quadro anticorruzione, la Commissione europea raccomanda all'Italia di:

- proseguire gli sforzi volti a migliorare ulteriormente il livello di digitalizzazione nelle sedi penali e nelle procure;
- adottare le proposte legislative in sospeso sui conflitti di interessi e adottare norme complessive sul lobbying per l'istituzione di un registro operativo delle attività dei rappresentanti di interessi, compresa un'impronta legislativa;
- affrontare efficacemente e rapidamente 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;
- portare avanti il processo legislativo del progetto di riforma sulla diffamazione e sulla protezione del segreto professionale e delle fonti giornalistiche, evitando ogni rischio di incidenza negativa sulla libertà di stampa e tenendo conto delle norme europee in materia di protezione dei giornalisti;
- provvedere affinché siano in vigore disposizioni o meccanismi che assicurino un finanziamento dei media del servizio pubblico adeguato per l'adempimento della loro missione di servizio pubblico e per garantirne l'indipendenza;
- intensificare gli sforzi per costituire un'istituzione nazionale per i diritti umani, tenendo conto dei principi di Parigi delle Nazioni Unite.

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.

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.

Per quanto riguarda il contrasto al fenomeno del riciclaggio, strettamente connesso a quello corruttivo, si fa presente che nel 2023 le segnalazioni di operazioni sospette (SOS) ricevute dall'unità sono state 150.418 (-3,2% rispetto al 2022). A fronte della riduzione dei flussi continua a crescere la complessità delle segnalazioni. L'adeguamento degli strumenti di analisi ha permesso di accrescere l'efficienza e l'efficacia dei processi. Gli esiti investigativi e i riscontri della DNA confermano l'efficacia dell'attività svolta.

Il 1° gennaio 2024 sono entrati in vigore i nuovi indicatori di anomalia. La UIF ha avviato nel 2023 un progetto per un sistema di monitoraggio della qualità della collaborazione attiva, basato su indicatori riferiti al grado di partecipazione al sistema antiriciclaggio, alla qualità sostanziale, all'accuratezza formale della compilazione delle SOS e alla tempestività della collaborazione. Sono stati sviluppati indicatori di irregolarità nell'utilizzo di fondi pubblici e definite misure di rischio per le gare d'appalto, che hanno evidenziato una notevole eterogeneità del rischio corruttivo fra territori e per dimensione della stazione appaltante.

Al fine di consolidare la fiducia dei segnalanti e dei cittadini nel sistema antiriciclaggio e di tutelarne l'efficacia, la UIF ha rafforzato i presidi a tutela della sicurezza dei sistemi informatici e della riservatezza delle informazioni. Continua lo sviluppo di iniziative di *data science*, volte a massimizzare l'efficienza operativa e l'efficacia dell'analisi.



A metà giugno 2024 sono stati pubblicati i tre atti legislativi che completano il nuovo assetto regolamentare antiriciclaggio dell'Unione europea (l'AML Package): il regolamento istitutivo dell'Autorità europea, l'AMLA; il regolamento relativo alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a fini di riciclaggio e finanziamento del terrorismo (il c.d. nuovo *rulebook* armonizzato); la sesta direttiva antiriciclaggio.

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. Nell'ottica, pertanto, 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, l'ANAC nel 2023, al fine di semplificare la pubblicazione e la consultazione dei dati, documenti e informazioni da pubblicare ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ha avviato un percorso per la realizzazione di una Piattaforma unica della trasparenza, concepita come unico punto di accesso e consultazione dei dati che le amministrazioni sono chiamate a rendere conoscibili in virtù del citato decreto. Si tratta di un sistema centralizzato degli obblighi di trasparenza, facilmente accessibile, messo a punto al fine di rafforzare i livelli di trasparenza nel settore pubblico anche nell'ottica di ridurre gli oneri per le pubbliche amministrazioni. Per l'inserimento dei dati nella Piattaforma si rende necessario assicurare l'uniformità e la comparabilità degli stessi mediante la predisposizione di appositi schemi standard di pubblicazione. Ciò posto, l'ANAC ha definito un primo set di schemi di pubblicazione dei dati per la standardizzazione ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 33/2013, a seguito di un confronto informale con il Garante per la protezione dei dati personali, l'Agid - Agenzia Italia Digitale e l'ISTAT - Istituto Nazionale di Statistica, prima dell'acquisizione del parere formale degli stessi nonché di quello della Conferenza unificata.



Il Decreto-legge 30 aprile 2022, numero 36, denominato anche “Decreto PNRR 2”, convertito, con modificazioni, in Legge 29 giugno 2022, numero 79, ha previsto che il Governo varasse 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, si evidenzia che con Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, numero 81, è stato emanato il nuovo “*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*”. Lo schema è costituito da due soli articoli: l’art. 1 integra o sostituisce diversi commi del vecchio codice di comportamento e inserisce quattro nuovi articoli:

- articolo 11-bis “*Utilizzo delle tecnologie informatiche*”;
- articolo 11-ter “*Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media*”;
- articolo 11-quater “*Rispetto dell’ambiente*”;
- articolo 11-quinquies “*Rispetto della persona e divieto di discriminazioni*”.

Riguardo ai contenuti delle nuove disposizioni legislative si rileva, in particolare, un’attenzione alla gestione delle risorse pubbliche secondo una logica di contenimento dei costi, senza pregiudicare la qualità dei risultati dell’azione amministrativa, privilegiando a tal fine il calo dei consumi energetici, l’ecosostenibilità e il rispetto dell’ambiente. Altra materia decisamente innovativa riguarda l’utilizzo delle tecnologie informatiche, prevedendo l’adozione di misure finalizzate a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici. Con Decreto Legislativo 31 marzo 2023, numero 36, è stato emanato il “*Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici*”, entrato in vigore dal 1° luglio 2023 ed aggiornato con le modifiche introdotte, da ultimo, dal Decreto Legge 19 settembre 2023, numero 124, convertito, con modificazioni, dalla Legge 13 novembre 2023, numero 162 e dal Decreto Legge 29 settembre 2023, numero 132, convertito, con modificazioni, dalla Legge 27 novembre 2023, numero 170. Tra le novità apportate dal nuovo Decreto Legislativo 31 marzo 2023 si annovera la semplificazione delle procedure di affidamento diretto, già introdotta dai precedenti Decreti Semplificazione

L’articolo 50 del Decreto Legislativo 31 marzo 2023, numero 36 dispone che le stazioni appaltanti procedono all’affidamento dei contratti di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie comunitarie (di cui all’articolo 14) con affidamento diretto:

- per lavori di importo inferiore a 150.000 euro;
- per servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l’attività di progettazione, di importo inferiore a 140.000 euro,

anche senza consultazione di più operatori economici, potendo la stazione appaltante trattare sin dall’origine della gara con un unico operatore economico. Resta buona prassi un’indagine di mercato preliminare all’affidamento con comparazione delle offerte di più operatori economici. La predetta norma individua le ipotesi di procedura negoziata senza bando “*previa consultazione di [...] operatori economici, ove esistenti, individuati in base a indagini di mercato o tramite elenchi di operatori economici*”, per:

- lavori di importo pari o superiore a 150.000 euro e inferiore a 1 milione di euro (previa consultazione di almeno 5 operatori);
- lavori di importo pari o superiore a 1 milione di euro e fino alle soglie di cui all’articolo 14 (previa consultazione di almeno 10 operatori);
- per l’affidamento di servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l’attività di progettazione, di importo pari o superiore a 140.000 euro e fino alle soglie di cui all’articolo 14 (previa consultazione di almeno 5 operatori).



In tali ultimi casi, la normativa richiede la previa consultazione di più operatori economici tenuto conto del maggior importo della gara.

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. 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 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’avviso 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*".

Con Determina Direttoriale del 9 novembre 2022, numero 108 era stata attivata una procedura di selezione per l'individuazione della figura cui conferire un incarico dirigenziale con il compito "*Responsabile*" del predetto "*Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello*" che si era concluso il 27 febbraio 2023 con l'affidamento dell'incarico all' Ing. Davide Fierro. Successivamente, con Determina Direttoriale del 21 giugno 2023, numero 69, è stata disposta la disattivazione del predetto "*Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello*", in quanto, a seguito delle verifiche effettuate dalla Direzione Scientifica e dalla Direzione Generale, è stato riscontrato il venir meno delle condizioni e dei presupposti che ne avevano inizialmente giustificato la costituzione, ed è stato previsto in sua sostituzione un "*Program Office*", che svolga funzioni di interfaccia tra i Responsabili Scientifici dei Progetti e i Direttori delle "*Strutture di Ricerca*" direttamente interessate alla loro attuazione. Con Determina Direttoriale del 13 giugno 2023, numero 63, è stato conferito l'incarico di "*Program Officer*" all' Ing. Davide Fierro, ed è stato costituito per l'intero periodo di durata dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse del "*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*", un "*Servizio di Staff*" alla Direzione Generale denominato "*Program Office*", al fine di consentire al "*Program Officer*" di svolgere, regolarmente ed efficacemente, le sue "*funzioni*" e le relative attività.

Con note del 22 e del 27 dicembre 2023 il Presidente dell'INAF ha chiesto al Ministero della Università e della Ricerca, a causa dei mutamenti intervenuti nel corso dell'anno, sia con riferimento alle normative nazionali in materia di contratti pubblici ed assunzioni di personale, sia con riferimento agli scenari internazionali, caratterizzati da un aumento dei prezzi delle materie prime e dei prodotti ad alta tecnologia, il differimento del termine ultimo per l'individuazione dei soggetti realizzatori dei seguenti programmi:

- CTA+ Proposta IR0000012 - Missione 4: Istruzione e Ricerca Componente 2 - Dalla ricerca all'impresa - Linea di investimento 3.1 Finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU;
- NGCROCE, Proposta IR0000026 - Missione 4: Istruzione e Ricerca, Componente 2 - Dalla ricerca all'impresa, Linea di investimento 3.1 Finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU;
- STILES Proposta IR0000034 - Missione 4: Istruzione e Ricerca, Componente 2 - Dalla ricerca all'impresa, Linea di investimento 3.1 Finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU
- EMM Proposta IR0000038 - Missione 4: Istruzione e Ricerca, Componente 2 - Dalla ricerca all'impresa, Linea di investimento 3.1 Finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU.

Ad ogni modo, alla data del 31 dicembre 2023, il quadro della situazione relativo all'individuazione degli Operatori Economici, destinatari dei contratti per l'acquisizione di beni e servizi e per l'affidamento di lavori ed opere pubbliche, è quella che risulta dal seguente prospetto che riporta i dati sulle procedure concluse e gli importi complessivi, riferiti a ciascuno dei programmi finanziati con le risorse del "*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*":



Programmi PNRR	N. Procedure chiuse	Importi procedure	
CTA +	47	€ 7.624.346	
EMM	18	€ 1.279.206	
NGCROCE	10	€ 741.000	
STILES	173	€ 23.824.898	
TOT.	248	€ 33.469.450	

Con Delibera del 13 settembre 2024, numero 16, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato:

- di "...approvare la modifica dell'articolo 14, comma 1, secondo periodo, dello **"Statuto"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"** attualmente in vigore, che viene così riformulato: "L'incarico del Direttore Generale può avere la durata massima di 4 anni, coincide con l'incarico del Presidente e può essere rinnovato nel rispetto delle modalità definite dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente..."
- di "...approvare la modifica dell'articolo 16, comma 2, primo periodo, dello **"Statuto"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"** attualmente in vigore, che viene così riformulato: "L'incarico del Direttore Scientifico può avere la durata massima di 4 anni, coincide con l'incarico del Presidente e può essere rinnovato nel rispetto delle modalità definite dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente...";
- di "...approvare la modifica dei commi 1, 2 e 3 dell'articolo 15 del **"Regolamento di Organizzazione e Funzionamento"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"** attualmente in vigore, che vengono così riformulati:
 - 1. Principi generali.** Il Direttore Generale è nominato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta motivata del Presidente. L'incarico del Direttore Generale può avere una durata massima di quattro anni, coincide con l'incarico del Presidente e viene conferito a seguito dell'espletamento di apposita procedura di selezione, fatto salvo il caso del rinnovo dell'incarico al Direttore Generale uscente. L'incarico di Direttore Generale può essere rinnovato nel rispetto delle modalità definite dal comma 2 del presente articolo.
 - 2. Procedura di rinnovo.** L'incarico del Direttore Generale uscente può essere direttamente rinnovato, senza ulteriore procedura di selezione. Il rinnovo dell'incarico al Direttore Generale uscente è deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta debitamente motivata del Presidente e con il voto favorevole di almeno quattro componenti.
 - 3. Procedura di selezione.** Qualora non si proceda al rinnovo dell'incarico al Direttore Generale uscente, il Presidente attiva la procedura di selezione per la nomina del nuovo Direttore Generale entro trenta giorni dal suo insediamento, mediante avviso pubblicato sul Sito Web Istituzionale, che deve contenere tutte le indicazioni relative ai requisiti richiesti e prevedere un termine di scadenza per la presentazione delle candidature non inferiore a venti giorni. Alla procedura di selezione può partecipare anche il Direttore Generale uscente. Al termine della procedura di selezione, il Presidente, nell'ambito della rosa dei nominativi individuati dalla Commissione Esaminatrice secondo le modalità definite dal comma 6) del presente articolo, sceglie quello del candidato al quale intende conferire l'incarico di Direttore Generale e formula, a tal fine, una proposta motivata al Consiglio di Amministrazione. Il Direttore Generale uscente rimane in carica fino alla nomina del suo successore e, comunque, per un periodo massimo di novanta giorni, durante il quale può adottare solo atti urgenti e indifferibili, laddove ricorrano condizioni e presupposti previsti dalla legge, e atti di ordinaria amministrazione";
- di "...approvare la modifica dei commi 1, 2 e 3 dell'articolo 18 del **"Regolamento di Organizzazione e Funzionamento"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**



*attualmente in vigore, che vengono così riformulati: "1. **Principi generali.** Il Direttore Scientifico è nominato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta motivata del Presidente. L'incarico del Direttore Scientifico può avere una durata massima di quattro anni, coincide con l'incarico del Presidente e viene conferito a seguito dell'espletamento di apposita procedura di selezione, fatto salvo il caso del rinnovo dell'incarico al Direttore Scientifico uscente. L'incarico di Direttore Scientifico può essere rinnovato nel rispetto delle modalità definite dal comma 2 del presente articolo.*

*2. **Procedura di rinnovo.** L'incarico del Direttore Scientifico uscente può essere direttamente rinnovato, senza ulteriore procedura di selezione. Il rinnovo dell'incarico al Direttore Scientifico uscente è deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta debitamente motivata del Presidente e con il voto favorevole di almeno quattro componenti.*

*3. **Procedura di selezione.** Qualora non si proceda al rinnovo dell'incarico al Direttore Scientifico uscente, il Presidente attiva la procedura di selezione per la nomina del nuovo Direttore Scientifico entro trenta giorni dal suo insediamento, mediante avviso pubblicato sul Sito Web Istituzionale, che deve contenere tutte le indicazioni relative ai requisiti richiesti e prevedere un termine di scadenza per la presentazione delle candidature non inferiore a venti giorni. Alla procedura di selezione può partecipare anche il Direttore Scientifico uscente. Al termine della procedura di selezione, il Presidente, nell'ambito della rosa dei nominativi individuati dalla Commissione Esaminatrice secondo le modalità definite dal comma 6) del presente articolo, sceglie quello del candidato al quale intende conferire l'incarico di Direttore Scientifico e formula, a tal fine, una proposta motivata al Consiglio di Amministrazione. Il Direttore Scientifico uscente rimane in carica fino alla nomina del suo successore e, comunque, per un periodo massimo di novanta giorni, durante il quale può adottare solo atti urgenti e indifferibili, laddove ricorrano condizioni e presupposti previsti dalla legge, e atti di ordinaria amministrazione"..."*

Con nota del 23 ottobre 2024, numero di protocollo 19624, registrata nel protocollo generale dell'Ente in pari data con il numero progressivo 11537, la Direzione Generale per il Coordinamento, la Promozione e la Valorizzazione della Ricerca, Ufficio V, del Ministero della Università e della Ricerca ha comunicato di avere definitivamente approvato le modifiche sia dello Statuto, che del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dello "Istituto Nazionale di Astrofisica, come proposte dal Consiglio di Amministrazione dell'INAF con la Delibera del 13 settembre 2024, numero 16.

Con Delibera del 25 ottobre 2024, numero 30, il Consiglio di Amministrazione dell'INAF ha nominato, ai sensi l'articolo 15, comma 4, dello Statuto, quale Direttore Scientifico dell'INAF la Dottoressa Isabella PAGANO, con decorrenza dal 1° novembre 2024.

Con Delibera del 31 ottobre 2024, numero 37, il Consiglio di Amministrazione dell'INAF ha deliberato di approvare la proposta del Presidente pro tempore dell'INAF, Professore Roberto RAGAZZONI, di rinnovare l'incarico di Direttore Generale dello Istituto Nazionale di Astrofisica conferito al Dottore Gaetano TELESIO con la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 febbraio 2020, numero 6, a decorrere dal 31 ottobre 2024 e fino al 23 gennaio 2027, fatte salve eventuali, successive modifiche della normativa vigente in materia di collocamento in quiescenza dei dipendenti di amministrazioni ed enti pubblici che dovessero consentire la prosecuzione del predetto incarico fino alla sua durata massima, pari a quattro anni e, comunque, coincidente con quella del Presidente, fermo restando che la stessa dovrà essere, in ogni caso, approvata dal Consiglio di Amministrazione con apposita Delibera.



In merito alla stipula di contratti attivi e passivi, con Delibera del 31 ottobre 2024, numero 36, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato quanto segue:

- *“...in riforma di tutte le precedente regolamentazioni, di approvare la proposta del Presidente, relativa alla regolamentazione, ai sensi degli articoli 14, comma 4, lettera b), 17, comma 4, lettera b), e 22, comma 12, lettera c) del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento vigente, del riparto di competenze tra Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, Direttore Scientifico e Direttori di Struttura, per il perfezionamento dei contratti sia attivi che passivi dell’Istituto Nazionale di Astrofisica, come di seguito declinata:*
 - *Il Consiglio di Amministrazione approva e stipula i contratti sia attivi che passivi per importi superiori a Euro 200.000 ed i contratti, sia attivi che passivi, eccedenti la competenza del Direttore Scientifico e dei Direttori di Struttura;*
 - *Il Direttore Generale stipula i contratti, sia attivi che passivi, rientranti nella sua competenza, fino ad un importo pari ad Euro 200.000;*
 - *Il Direttore Scientifico stipula i contratti, sia attivi che passivi, rientranti nella sua competenza, fino ad un importo pari ad Euro 200.000;*
 - *Il Direttore di Struttura stipula i contratti, sia attivi che passivi, rientranti nella sua competenza, fino ad un importo pari ad Euro 50.000...”;*
- *“...nella dicitura “contratti attivi e passivi” sono inclusi gli atti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli “schemi” di convenzioni, protocolli di intesa, accordi di collaborazione, accordi quadro...”;*
- *“...sono esclusi dalla presente regolamentazione i contratti di appalto relativi alle procedure di gara di appalto per l’acquisizione di beni, servizi e lavori...”;*
- *“...a cadenza bimestrale, le singole Strutture di Ricerca trasmettono agli Uffici di Presidenza, a cura dei loro Direttori, gli atti approvati e sottoscritti autonomamente, al fine di dare al Consiglio di Amministrazione apposita informativa...”;*
- *“...restano fermi, anche oltre i limiti di competenza per valore delle due Direzioni apicali e dei Direttori di Struttura...gli atti adottati in attuazione di delibere del Consiglio di Amministrazione...”.*

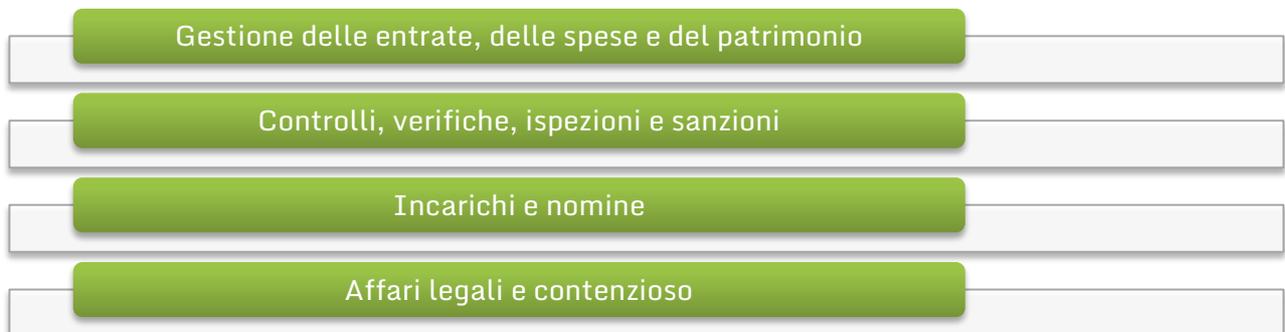
Dall’analisi del contesto interno si conferma, come principale fattore strutturale di esposizione al rischio di eventi corruttivi, la carenza di personale in organico, con conseguente difficoltà a procedere alla rotazione degli incarichi ed a mettere in atto efficaci sistemi di supervisione e di controllo 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

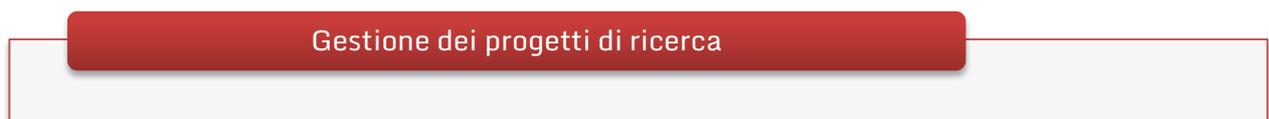
In sede di redazione del “Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell’Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2017 - 2019” era stata avviata una prima “mappatura” dei processi maggiormente esposti a “rischio di corruzione”, strumentale alla definizione di un elenco/catalogo 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, e con Delibera del 13 settembre



2024, numero 16, 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, *generali 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 2023 e del 2024 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)	Servizio di Staff alla Direzione Generale "Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi"; RPCT (proposta)	Da espletare entro dicembre 2025	Avvio ed espletamento del percorso formativo	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		Da espletare entro dicembre 2025		Professionizzazione 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 espletare entro dicembre 2025		Attestazione di partecipazione Questionario di gradimento del corso Test di apprendimento

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 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.

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. Le principali aree su cui è intervenuto 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.

Con il parere del 19 gennaio 2023 n. 93, il Consiglio di Stato ha formulato alcune osservazioni sul predetto schema di decreto, rilevando che lo stesso prevedeva sia nuove regole di condotta, capaci di incidere sulle situazioni giuridico-soggettive dei dipendenti pubblici e che risultavano prive di fondamento nella disciplina primaria, sia regole che, pur trovando astrattamente titolo in una norma primaria, erano 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. Nell'adunanza del 4 aprile 2023, la Sezione Consultiva del Consiglio di Stato ha emanato un secondo parere in merito, con il quale, nell'evidenziare che il Ministero proponente ha sottoposto *“...nuovamente a parere il medesimo testo già oggetto di parere interlocutorio (...) senza però aver dato corso né alla preannunciata integrazione sotto il profilo istruttorio, delle lacune riscontrate relativamente ai dati, né alla modifica dell'originaria versione al fine di risolvere le criticità legate all'indeterminatezza delle*



condotte sanzionabili attraverso la rielaborazione sintattica delle disposizioni...”, ha formulato, principalmente, le seguenti osservazioni:

- riguardo all’articolo 11 bis (*Utilizzo delle tecnologie informatiche*) ed 11 ter (*Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media*), nonché alle modifiche apportate all’art. 12 (*Rapporti con il pubblico*), ha rilevato che gran parte delle condotte descritte erano già disciplinate dall’ articolo 10 (*Comportamento nei rapporti privati*), dall’articolo 11 (*Comportamento in servizio*) e dall’articolo 12 (*Rapporti con il pubblico*) del Codice di Comportamento; pertanto, sarebbe stato opportuno novellare i predetti comprendendo negli stessi anche le fattispecie relative all’uso delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media;
- ha rilevato, inoltre, che nell’ articolo 11-bis e nell’articolo 11-ter non risultavano enunciate regole di condotta in termini chiari ed inequivoci, atti a rendere immediatamente riconoscibili ai destinatari i comportamenti sanzionabili, persistendo quindi l’indeterminatezza della formulazione dei predetti articoli;
- infine, il Consiglio di Stato ha evidenziato la mancanza di dati idonei ad evidenziare sia lo spreco e/o il non corretto uso delle risorse e dei beni di consumo forniti dalle Pubbliche Amministrazioni, sia l’esistenza di rilevanti fenomeni di discriminazione nell’ambito delle stesse Amministrazioni e di danni all’immagine, al prestigio e al decoro delle Amministrazioni derivanti dall’uso delle tecnologie informatiche e dei social media.

Con il Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81, è stato approvato il “Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165», che ha recepito parzialmente le indicazioni del Consiglio di Stato. In particolare, dal predetto Decreto sono state eliminate le disposizioni relative all’impatto ambientale delle attività delle Pubbliche Amministrazioni, previste dall’articolo 11 quater, ed al rispetto della persona e al divieto di discriminazioni previste dall’articolo 11-quinquies, il quale stabiliva l’obbligo di astenersi da azioni discriminatorie o lesive dell’integrità psichica e fisica degli altri dipendenti e degli utenti.

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. numero 62/2013, l’INAF deve provvedere a modificare il proprio Codice di Comportamento, integrandone e specificandone le disposizioni, al fine di recepire le modifiche introdotte al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici dal predetto Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, numero 81. A tal fine, il RPCT ha predisposto uno schema di Codice di Comportamento dell’INAF aggiornato ed integrato con le disposizioni del Decreto del Presidente della Repubblica numero 81/2023, che ha provveduto trasmettere, con nota del 27 novembre 2024, protocollo numero 13284, al Responsabile del Servizio di Staff alla Direzione Generale “Affari Legali, Contenzioso e Procedimenti Disciplinari” per le valutazioni ed osservazioni di competenza.

La vigilanza sulla effettiva attuazione delle regole contenute nel Codice di Comportamento deve 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	Maggior e 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 39/2013 e successive modifiche ed integrazioni, 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.

L'A.N.A.C., con Delibera del 3 agosto 2016, numero 833, modificata dal Consiglio dell'Autorità nell'adunanza del 28 luglio 2021, ha emanato le *"Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili ed incompatibili"*. Con le predette *"Linee Guida"* l'A.N.A.C. ha chiarito quali sono il ruolo e le funzioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione nel procedimento di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità. In particolare, l'A.N.A.C. ha chiarito che al RPCT è demandata un'attività di vigilanza interna sull'osservanza delle norme in materia di inconferibilità e di incompatibilità, mentre all'Autorità Nazionale Anticorruzione è demandata un'attività di vigilanza esterna, ed ha definito il procedimento di accertamento spettante al suddetto RPCT ai sensi dell'articolo 15 del D.lgs. numero 39/2013 e successive modifiche ed integrazioni, anche in ordine all'attività sanzionatoria nei confronti del soggetto che ha proceduto alla nomina, che è demandata allo stesso RPCT dall'articolo 18 del medesimo D.lgs. n. 39/2013. Come chiarito nelle *"Linee Guida"*, tenuto conto che il RPCT è il *"...dominus del procedimento sanzionatorio..."* e che *"...è evidente che il RPC non sempre gode dell'effettiva autonomia nei confronti dell'organo di indirizzo dell'ente...l'ANAC, nell'esercizio del potere di vigilanza sull'attività svolta dal RPC, si riserva di verificare...anche che sia garantita al responsabile la massima autonomia ed indipendenza e che lo stesso non sia sottoposto ad atti diretti e/o indiretti di influenza e/o ritorsivi, e ciò in attuazione dei principi costituzionali di imparzialità e buon andamento..."*.



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 di Staff alla Direzione Generale "Affari Legali, Contenzioso e Procedimenti Disciplinari"	In essere	Adeguamento degli atti di conferimento degli incarichi / interpelli	Facilitazione ed efficacia dei controlli
	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	Puntualità nella richiesta, raccolta e monitoraggio delle dichiarazioni

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 complementarità 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 altra Pubblica Amministrazione 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 successiva Determina Direttoriale del 13 luglio 2023, numero 85, 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 e integrata dalla Determina Direttoriale del 6 febbraio 2018, numero 29, attribuisce al personale con qualifica dirigenziale, alla predetta Dirigente sono stati “...conferiti, a decorrere dal 13 luglio 2023 e fino a nuova disposizione, i seguenti ulteriori incarichi, che si aggiungono a quello di Direzione dell'Ufficio II “*Gestione Bilancio, Contratti e Appalti*”, limitatamente al Settore I “*Bilancio*” e al Settore II “*Servizi di Ragioneria*”, attribuito con la Determina Direttoriale del 24 novembre 2022, numero 111:

- a) **incarico di Direzione del Settore III “*Appalti e Contratti di Rilevanza Nazionale*” e del Settore IV “*Gestione delle Forniture di Beni e Servizi per la Sede Centrale*” dell'Ufficio II “*Gestione Bilancio, Contratti e Appalti*” della “*Amministrazione Centrale*”, limitatamente alle procedure di affidamento di pubbliche forniture di beni e servizi e di lavori e opere pubbliche con importi fino ai quarantamila euro;**
- b) *incarichi di supervisione, controllo e sottoscrizione dei provvedimenti che autorizzano la partecipazione dei dipendenti in servizio presso la “Amministrazione Centrale” a corsi di formazione e di aggiornamento professionale o ad altri interventi formativi...*

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.

Con Delibera del 13 settembre 2024, numero 16, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di approvare la modifica:

- dell'articolo 14, comma 1, e dell'articolo 16, comma 2, dello Statuto dell'INAF;
- dei commi 1,2, e 3, del articolo 15 e dei commi 1,2 e 3 dell'articolo 18 del “*Regolamento di Organizzazione e Funzionamento*” dell'INAF;

relativamente alla possibilità di rinnovo degli incarichi del Direttore Generale e del Direttore Scientifico ed alla relativa procedura. I predetti incarichi, ai sensi del vigente Statuto e del “*Regolamento di Organizzazione e Funzionamento*” dell'INAF, possono avere una durata massima di quattro anni, coincidono con l'incarico del Presidente e possono essere direttamente



rinnovati, senza ulteriore procedura di selezione, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta debitamente motivata del Presidente e con il voto favorevole di almeno quattro componenti del predetto Consiglio di Amministrazione.

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 degli anni 2023 e 2024, 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"* e che, con Delibera del 23 novembre 2023, numero 71, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione la proposta di revisione dell'assetto organizzativo degli Uffici di Livello Dirigenziale e dei Servizi di Staff alla Direzione Generale, predisposta dal Direttore Generale ai sensi dell'articolo 13, comma 6, del *Regolamento di Organizzazione e Funzionamento* dell'INAF, che è in fase di ulteriore revisione, alla luce di quanto suggerito dall'OIV con il Verbale del 1 ottobre 2024, si prevede, 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.A.C. 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 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-*quinquies* 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. I-quater, del D.Lgs. n. 165/2001

La rotazione straordinaria - in senso stretto - di cui all'articolo 16, comma 1, lettera I-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, come modificato ed integrato dal CDA con Delibera del 13/09/2024 n. 16, 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 31 luglio 2025	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 16 del D.Lgs. numero 36/2023 e successive modifiche ed integrazioni**:

- si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, 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 aggiudicazione o nella fase di esecuzione;
- in coerenza con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la percepita minaccia all'imparzialità e indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi a interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro;
- il personale che versa in conflitto di interessi ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione;
- le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni, e vigilano sul rispetto da parte del personale delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di conflitto di interessi.



Nel P.N.A. 2022 l'A.N.A.C. specifica che la disciplina di cui all'articolo 16 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.

L'Amministrazione, inoltre, 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 93, comma 5, del Decreto Legislativo 31 marzo 2023, numero 36 e successive modifiche ed integrazioni, il quale prevede che non possono essere nominati commissari coloro che:

- nel biennio precedente all'indizione della procedura di aggiudicazione sono stati componenti di organi di indirizzo politico della stazione appaltante;
- sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale;
- si trovano in una situazione di conflitto di interessi con uno degli operatori economici partecipanti alla procedura, ai sensi dell'articolo 7 del Decreto del Presidente della Repubblica 126 aprile 2013, numero 62, e successive modifiche ed integrazioni, con il quale è stato adottato il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.

Sono inoltre 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.A.C. 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 e 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).

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.

Con Delibera del 25 settembre 2024, numero 493, l’A.N.A.C. ha adottato le “*Linee Guida in tema di c.d. divieto di pantouflage - Art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001*”. Con le predette “Linee



Guida” l’A.N.A.C. ha evidenziato che “...tra le misure di prevenzione della corruzione, particolare rilievo assume il divieto di *pantouflage*. In particolare, tale misura agisce sulla fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/consulenza con una pubblica amministrazione. Si tratta di un’ipotesi di incompatibilità successiva che si affianca e si aggiunge ai meccanismi di “inconferibilità”, ossia i divieti temporanei di accesso ad una carica o ad un incarico, e di “incompatibilità”, ossia il divieto di cumulo di più cariche o incarichi, previsti dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”. Tali misure hanno il comune fine di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e di incarichi attribuiti a un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l’imparzialità dell’azione amministrativa...” e che “...la giurisprudenza ha anche riconosciuto ad ANAC la vigilanza e il conseguente potere sanzionatorio in materia, come ricordato anche da ultimo nel PNA 2022. Il Giudice Amministrativo ha difatti chiarito che, sebbene l’art. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 “non individui espressamente l’autorità competente a garantire l’esecuzione delle conseguenze sanzionatorie previste della norma stessa (...) una volta accertata l’effettiva violazione non può fondatamente dubitarsi che tale potere spetti all’ANAC”...”.

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 analogo 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/Direttori di Struttura e Responsabili degli Uffici e/o dei Servizi	Puntuale		
	Flussi informativi verso il RPCT	RUP/Responsabili dei procedimenti/Direttori di Struttura e Responsabili degli Uffici e/o dei Servizi	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/Direttori di Struttura/ 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*.

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.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, numero 24, l'A.N.A.C. con Delibera del 12 luglio 2023, numero 311, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, ha adottato le "*Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*", con le quali sono state fornite indicazioni relative alla procedure per la presentazione e la gestione da parte della predetta Autorità delle segnalazioni esterne.

Con Delibera del 29 dicembre 2023 numero 98, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta di aggiornamento della "*Procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni ("whistleblowing")*", in attuazione delle disposizioni del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, numero 24, che è stata predisposta dal RPCT dell'INAF ed ha autorizzato il RPCT a trasmettere lo schema di aggiornamento della suddetta procedura alle Organizzazioni Sindacali di Comparto maggiormente rappresentative a livello nazionale, in ordine all'espressione del relativo parere da parte delle medesime Organizzazioni Sindacali, in conformità a quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, numero 24.

Il predetto schema di aggiornamento della previgente "*Procedura di segnalazione di illeciti e tutela del lavoratore segnalante*", che era stata adottata con il *Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione* dell'INAF per il triennio 2017- 2019, è stato pertanto trasmesso dal RPCT alle Organizzazioni Sindacali di Comparto maggiormente rappresentative a livello nazionale, che non hanno fatto pervenire osservazioni in merito. Pertanto, all'esito del predetto iter di approvazione ed al completamento della configurazione della apposita piattaforma informatica per la ricezione e la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing* da parte del *Responsabile del CED* dell'Amministrazione Centrale, la nuova "*Procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni ("whistleblowing")*" è divenuta operativa. La predetta *Procedura* è stata pubblicata sul sito web dell'Istituto Nazionale di Astrofisica www.inaf.it nella Sezione "*Amministrazione Trasparente*", Sottosezione "*Altri contenuti*" – "*Prevenzione della corruzione*" -"*Segnalazioni di illecito - Whistleblower*" e disciplina il canale di segnalazione interna ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, numero 24, relativamente:

- a) ai soggetti che possono effettuare la segnalazione;



- b) ai contenuti e le modalità di effettuazione della segnalazione;
- c) al procedimento di gestione delle segnalazioni;
- d) alla riservatezza ed alle misure di protezione garantite al segnalante ed agli altri soggetti espressamente previsti dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, numero 24;

e prevede, in particolare, che:

- le segnalazioni debbano essere indirizzate esclusivamente al RPCT, quale unico destinatario competente alla ricezione delle stesse ed alla relativa gestione;
- il segnalante può effettuare la segnalazione al RPCT mediante una delle seguenti modalità alternative tra loro:
 - a) in forma scritta, tramite apposita piattaforma informatica, seguendo le istruzioni ivi riportate;
 - b) in forma orale, mediante richiesta di incontro diretto con il RPCT;
- l'accesso ai dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente al RPCT.

La piattaforma informatica con la quale possono essere inoltrate le segnalazioni al RPCT, e con cui sono gestite le stesse, è accessibile dal seguente indirizzo: <https://whistleblowing.inaf.it/>, reso pubblico sul sito web dell'INAF al seguente link: <http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione-1/whistleblowing/segnalazioni-di-illecito-whistleblowing>. Le istruzioni per l'utilizzo della predetta piattaforma informatica sono pubblicate sul sito web dell'INAF e disponibili al predetto link. Le suddette istruzioni prevedono, tra l'altro, che "...a garanzia dell'anonimato del segnalante, alla conclusione di ogni procedura di segnalazione verrà assegnato un codice di 16 cifre, detto KEY CODE, che definisce univocamente la segnalazione stessa. Tale codice univoco dovrà essere conservato con cura, in quanto fornisce l'unico modo per il segnalante di accedere alla propria segnalazione: il codice non può essere recuperato in alcun modo...".

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)	Avvio dell'operatività della nuova piattaforma informatica	RPCT/RPD/Responsabile del SID/Responsabile del CED della Amministrazione Centrale	Espletata nel primo semestre del 2024	La verifica e messa in opera della nuova piattaforma informatica è stata completata ed è divenuta operativa	Sensibilizzazione del personale sull'importanza dell'istituto del whistleblowing Rafforzamento dei controlli "bottom up" 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 e degli operatori economici
	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	

1) 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 di consultazioni pubbliche su documenti istituzionali.

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	RPCT/URP/RPD	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 definite dai *Referenti TAC*, si rinvia all'**Allegato 1 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

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 2023, 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.

Tanto premesso, tenuto conto che il "*Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2024-2026*", articolato nelle seguenti "Sezioni":

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

è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 28 novembre 2024, numero 38, il RPCT provvederà ad attivare il monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di



prevenzione del rischio previste dalla presente Sottosezione di programmazione nel corso del 2025.

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 2025-2027, 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 I-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 2025

- 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;

Attività previste per l'anno 2026

- 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;

Attività previste per l'anno 2027

- 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;

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) ed agli incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti (Articolo 18 D.lgs. numero 33/2013), e 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.

Al fine di rendere maggiormente accessibili e fruibili i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha fornito anche specifiche indicazioni al Responsabile del CED dell'Amministrazione Centrale per l'aggiornamento e la ridefinizione di alcune sotto-sezioni del sito web istituzionale relative alla sezione "Amministrazione Trasparente".

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 e nel P.N.A. 2023, anche con riferimento ai nuovi obblighi di pubblicazione, negli **Allegati 2 e 3**, 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 2023 e dell'anno 2024 sono stati svolti dal RPCT, con l'ausilio della "*Struttura di Supporto*", i dovuti 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, e di rinnovare il sito web dell'Istituto al fine di migliorare l'accessibilità e la fruibilità dei dati e delle informazioni in esso pubblicate.

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.

Con Delibera del 25 settembre 2024, numero 495, l'A.N.A.C. ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, numero 33, e successive modifiche ed integrazioni:

- ha approvato:
 - tre schemi ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione) del predetto Decreto Legislativo numero 33/2013;
 - un documento denominato "*Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013*" contenente indicazioni utili per la pubblicazione su requisiti di qualità dei dati, procedure di validazione, controlli anche sostitutivi e meccanismi di garanzia attivabili su richiesta di chiunque vi abbia interesse;
- ha stabilito:
 - di concedere alle Amministrazioni un periodo transitorio di dodici mesi, per procedere all'aggiornamento della Sezione "*Amministrazione Trasparente*" rispetto ai predetti schemi relativi agli artt. 4-bis, 13 e 31 del D.lgs n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni, al fine di venire incontro alle esigenze manifestate dalle stesse Amministrazioni di avere maggiore tempo per adeguare i propri sistemi;
 - di prevedere che, al termine del predetto periodo di dodici mesi, i dati dovranno essere pubblicati in conformità agli standard adottati dall' A.N.A.C., la quale potrà, al termine del suddetto periodo, esercitare la propria attività di vigilanza verificando il mancato utilizzo degli schemi approvati, fermo restando che, durante il periodo transitorio, la sospensione dell'attività di vigilanza dell' A.N.A.C. sarà circoscritta alla sola mancata conformità ai tre schemi approvati con la Delibera del 25 settembre 2024, numero 495, quale modalità di rappresentazione del dato oggetto di pubblicazione obbligatoria, e che, pertanto, non verrà meno l'obbligo, per le Amministrazioni di rispettare le prescrizioni dettate dai medesimi artt. 4-bis, 13 e 31 del D.lgs. numero 33/2013;
 - di mettere a disposizione delle Amministrazioni anche altri schemi elaborati, ma non allo stato definitivamente approvati, relativi agli artt. 12 "*Obblighi di pubblicazione concernenti atti di carattere normativo e amministrativo generale*"; 20 "*Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale*"; 23 "*Obblighi di pubblicazione concernenti i provvedimenti amministrativi*"; 26 "*Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati*" e 27 "*Obblighi di pubblicazione dell'elenco dei soggetti beneficiari*"; 29 "*Obblighi di pubblicazione del bilancio, preventivo e consuntivo, e del Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, nonché dei dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi*" 32 "*Obblighi di pubblicazione concernenti i servizi erogati*"; 35 "*Obblighi di pubblicazione relativi ai procedimenti amministrativi e ai controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati*"; 36 "*Pubblicazione delle informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici*"; 39 "*Trasparenza dell'attività di pianificazione e governo del territorio*"; 42 "*Obblighi di pubblicazione concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente*". Quanto sopra al fine di consentire all'Autorità di perfezionare i suddetti schemi alla luce dell'esperienza pilota da parte delle Amministrazioni che avranno aderito spontaneamente alla sperimentazione nel periodo transitorio di dodici mesi;
 - di riservarsi, in ogni caso, di valutare l'opportunità di apportare eventuali ulteriori modifiche ai predetti schemi, laddove ritenute necessarie, nonché di definire opportune specifiche tecniche al fine di rafforzare l'uniformità delle modalità di codifica e di rappresentazione delle informazioni e di favorirne la riutilizzabilità.



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.

Con il PNA 2023, approvato con Delibera del 19 dicembre 2023 numero 605, l’A.N.A.C. ha dedicato l’Aggiornamento 2023 del PNA 2022 ai contratti pubblici.

In particolare, nel predetto PNA 2023 l’A.N.A.C. specifica che, rispetto al PNA 2022:

- resta ferma la Parte generale, così come gli allegati da 1 a 4 che ad essa fanno riferimento;

e che nella Parte speciale:

- il capitolo sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione è sostituito dal § 1 del suddetto Aggiornamento e sono superate le check list contenute nell’allegato 8 al PNA 2022;
- il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni;
- il capitolo sulla trasparenza rimane valido fino al 31 dicembre 2023 e, comunque, fino all’entrata in vigore delle norme sulla digitalizzazione, salvo l’applicazione della disciplina transitoria come precisata nel § 5.1. del suddetto Aggiornamento;
- rimane fermo il § 3 del PNA 2022 su “La disciplina della trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR” regolata da circolari del MEF e relative al sistema ReGiS, come descritta nella parte Speciale del PNA 2022, ed aggiornata dalle Linee guida e Circolari successivamente adottate dal MEF.

Tenuto conto del quadro normativo di riferimento, relativamente alle misure di prevenzione del rischio corruttivo, nel PNA 2023 l’A.N.A.C. ha riproposto, sostituendole integralmente, le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con gli opportuni adattamenti, modifiche e aggiornamenti normativi, ed eliminazione delle parti non più in vigore dopo la data di efficacia del D.lgs. numero 36/2023 del 1° luglio 2023.

Per quanto riguarda la trasparenza, nel PNA 2023 l’A.N.A.C. fa una disamina della disciplina sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture contenuta nell’articolo 37 del D.lgs. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. numero 36/2023 che è divenuta efficace dal 1° luglio 2023, evidenziando che il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l’A.N.A.C. da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (articolo 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni;
- la sostituzione, ad opera dell’articolo 224, comma 4 del Codice, dell’articolo 37 del D.lgs. 33/2013 rubricato “Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture” con il seguente:

“1. Fermo restando quanto previsto dall’articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall’articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.

2. Ai sensi dell’articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l’invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei



contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori."

- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del D.lgs. numero 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;
- che l'art. 28, comma 3, individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'articolo 1, comma 32, della Legge numero 190/2012.

Tenuto conto delle disposizioni attualmente vigenti, delle abrogazioni disposte dal Codice, dell'efficacia differita prevista per alcune disposizioni, nel PNA 2023 l'A.N.A.C. ha chiarito che la trasparenza dei contratti pubblici è disciplinata da "...*norme differenziate che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:*

- a) *Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.*
- b) *Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1°luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.*
- c) *Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1°gennaio 2024..."*

ed ha quindi riportato nella Tabella 3 del predetto PNA 2023 le indicazioni relative alla disciplina della trasparenza applicabile nel periodo transitorio ed a regime relative alle seguenti fattispecie:

- 1) contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023: per i suddetti contratti la pubblicazione deve avvenire nella "Sezione Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti", secondo le indicazioni di cui all'Allegato 9) al PNA 2022;
- 2) contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1°luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023: gli obblighi di trasparenza devono essere assolti secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che l'A.N.A.C., d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera del 13 dicembre 2023, numero 582;
- 3) contratti con bandi ed avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024: la pubblicazione deve avvenire mediante invio alla BDNCP e pubblicazione nella "Sezione Amministrazione trasparente" secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli articoli 19 e seguenti e dalle Delibere A.N.A.C numero 261/2023 e numero 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Sulla base delle indicazioni dell' A.N.A.C di cui al PNA 2023, l'INAF sta provvedendo a dare attuazione alla predetta disciplina in materia di trasparenza dei contratti pubblici. In particolare, con nota del 12 gennaio 2024, protocollo numero 471, la Direzione Generale dell'INAF "...*al fine di garantire il necessario supporto a tutte le "articolazioni organizzative", sia della "Amministrazione Centrale" che delle "Strutture di Ricerca", che gestiscono i procedimenti per la acquisizione di beni e servizi e per gli affidamenti di lavori e opere pubbliche..."* ha trasmesso ai Direttori delle Strutture di Ricerca, ai Responsabili Amministrativi ed ai Responsabili delle articolazioni organizzative dell'Amministrazione Centrale, una nota predisposta dal Coordinatore del "*Tavolo Tecnico Permanente in materia di Appalti Pubblici*", di concerto con la "*Struttura Stabile di Supporto Strategico agli Organi di Governo e di Supporto Tecnico ai-Direttori delle Strutture di Ricerca e ai Responsabili Unici dei Procedimenti*", che contiene alcuni chiarimenti e le prime indicazioni operative utili a gestire le rilevanti novità introdotte dalle disposizioni in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici, che sono contenute nel Decreto Legislativo 31 marzo 2023, numero 36, e che dal 1 gennaio 2024



hanno acquistato piena efficacia, tra le quali anche le indicazioni operative sulle modalità di assolvimento degli obblighi di trasparenza per le procedure avviate dopo il 1° gennaio 2024.

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

La necessaria armonizzazione fra la trasparenza e la 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 risulta necessaria una armonizzazione che garantisca la trasparenza senza ledere la protezione dei dati personali.

2.3.9 Pianificazione triennale in materia di trasparenza

Di seguito sono specificate le azioni e le misure finalizzate a garantire, nel triennio 2025-2027, 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 2025

- Aggiornamento della “Matrice di responsabilità” sugli obblighi di pubblicazione;
- Aggiornamento della Sezione del sito web dell'INAF denominata “Amministrazione Trasparente” rispetto agli schemi approvati dall'A.N.A.C. con la Delibera del 25 settembre 2024, numero 495, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-bis, 13 e 31 del Decreto Legislativo numero 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni;
- Monitoraggio continuo di documenti, informazioni e dati destinati ad alimentare la Sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale.

Attività previste per l'anno 2026

- 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 2027

- 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

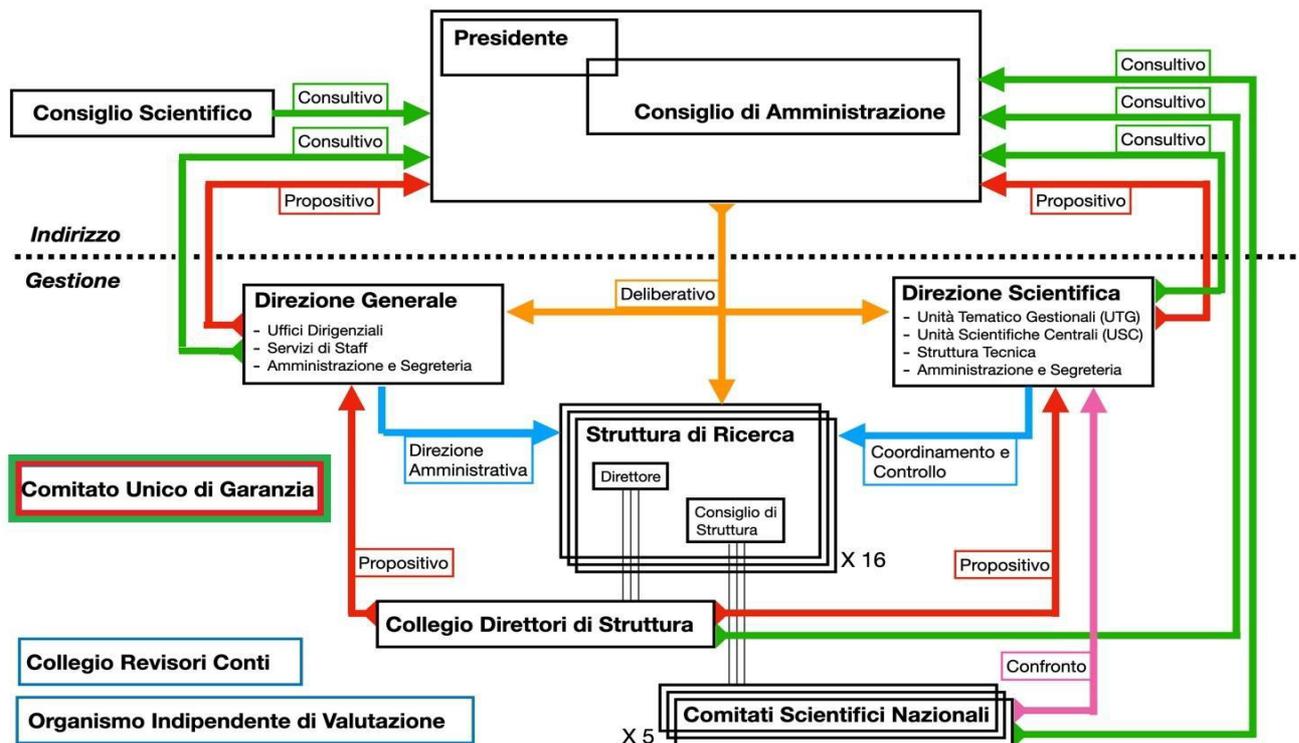
Nella presente sezione vengono illustrate la struttura organizzativa e le attività svolte dall'Istituto in termini, in particolare, di organizzazione del lavoro agile, di assunzione del personale e di formazione dello stesso.

Sottosezione di programmazione 3.1 – Struttura organizzativa

Come già riportato nella Sezione 1 del presente Piano, 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.

Lo schema di funzionamento dell'Ente è rappresentato nel grafico sotto riportato. Come da Statuto, l'organizzazione dell'INAF separa le funzioni di indirizzo dalle funzioni di gestione: le funzioni di indirizzo sono svolte dal Presidente e dal Consiglio di Amministrazione, organi di governo dell'Ente; le funzioni gestionali sono svolte dalle 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 sono trasmessi in forma di delibera agli organismi gestionali per essere attuati. Nella formulazione degli indirizzi 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 ha in aggiunta ruolo propositivo verso gli organi di Governo.





A questi si aggiungono con specifiche funzioni statutarie il Collegio dei Revisori dei Conti, il Comitato Unico di Garanzia e l'Organismo Indipendente di Valutazione.

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 dispone correntemente 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 Servizi di Staff, per lo svolgimento di specifiche funzioni, sia tecniche che specialistiche, a supporto sia del Direttore Generale che dei Dirigenti. Il numero complessivo dei Servizi di Staff al Direttore Generale non può essere superiore ad otto. L'assetto organizzativo dei "Servizi di Staff" alla Direzione Generale è stato oggetto di revisione (Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 71/2023 del 23 novembre 2023) come da proposta del Direttore Generale pur nel rispetto delle indicazioni normative; tale assetto, tuttavia, è stato oggetto di alcuni ripensamenti, anche alla luce delle raccomandazioni suggerite dall'Organismo Indipendente di Valutazione, è quindi previsto che nei primi mesi del 2025, il Direttore Generale proporrà alcune modifiche all'assetto già approvato.

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 correntemente articolata in quattro Unità Tematico Gestionali:

UTG-1 "Divisione Nazionale Abilitante dell'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".

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 di una propria "Struttura Tecnica" e di una "Struttura di Supporto Amministrativo" alle attività della Direzione Scientifica e delle Unità Tematico Gestionali.

Nel corso del 2021, l'INAF ha approvato il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento, che recepisce i principi contenuti nello Statuto dell'Ente recentemente riformato.

I Ricercatori e Tecnologi dell'INAF afferiscono per libera scelta ad uno dei Raggruppamenti Scientifici Nazionali (RSN) tra quelli definiti dal Consiglio di Amministrazione con 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.

Per ogni Struttura di Ricerca è eletta una figura di coordinatore locale per ognuno dei Raggruppamenti Scientifici di rilevanza per la Struttura. Ciascun RSN si dota di un Comitato Scientifico Nazionale (CSN) composto dai coordinatori locali. Ciascun CSN elegge il proprio Presidente.



I Direttori delle Strutture di Ricerca formano il Collegio dei Direttori di Struttura, soggetto collettivo con specifiche funzioni attribuite dallo Statuto.

Inoltre, al fine della classificazione in Aree concorsuali del personale Tecnologo, anche in relazione al reclutamento di nuove unità, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 66, sono stati ridefiniti i “Settori Tecnologici”:

1) Organizzativo – Gestionale

- a) coordinamento gestionale e pianificazione programmi
- b) controllo di gestione e auditing
- c) gestione infrastrutture e edilizia
- d) attività socio-sanitaria e sicurezza
- e) attività divulgativa, comunicazione e storico-museale
- f) biblioteche e archivi

2) Amministrativo - Giuridico – Economico

- a) ragioneria e contabilità
- b) coordinamento risorse umane
- c) trattamento economico del personale
- d) affari legali e contratti
- e) servizi generali e patrimonio
- f) attività amministrativo-gestionale

3) Tecnico-Scientifico

- a) tecnologie informatiche ed elaborazione dati
- b) tecnologie per strumentazione alte energie
- c) tecnologie per radioastronomia
- d) tecnologie per l’astronomia ottica ed infrarossa
- e) tecnologie per sole ed esplorazione del sistema solare
- f) tecnologie per astronomia multi-messenger
- g) gestione tecnica progetti, ingegneria di sistema, product assurance

3.1.1 Le Strutture di Ricerca: caratteristiche, localizzazione e logistica

L’INAF ha il proprio Quartier Generale a Roma presso Villa Mellini, sulla collina di Monte Mario, e si compone attualmente di sedici Strutture di Ricerca, dislocate su tutto il territorio nazionale (si veda l’elenco presente nella Sezione 1).

Nella seguente Tabella è riportato il personale in servizio presso le varie Strutture di Ricerca alla data del 13 gennaio 2025, suddiviso per tipologia:

STRUTTURA	TI (I-III)	TI (IV-VIII)	TD (I-III)	TD (IV-VIII)	AR	Borsisti	Totale
IAPS	92	25	29	5	46	5	202
OA Padova	58	19	18	3	33	2	133
OAS Bologna	90	19	15	3	24	0	151



OA Trieste	46	22	10	6	23	0	107
OA Cagliari	34	19	15	7	4	0	79
OA Roma	68	28	21	9	27	1	154
OA Brera	51	21	15	2	29	3	121
IRA	43	35	15	19	10	0	122
OA Catania	45	27	13	9	17	3	114
OA Arcetri	63	17	18	3	41	3	145
OA Abruzzo	24	9	5	2	4	0	44
IASF Palermo	20	10	5	0	4	0	39
OA Palermo	25	20	7	3	9	0	64
OA Capodimonte	48	25	15	5	18	1	112
IASF Milano	30	11	5	0	7	0	53
OA Torino	46	24	6	6	11	3	96
Totale	783	331	212	82	307	21	1.736

L'INAF è un Ente di Ricerca derivante dall'accorpamento degli Osservatori Astronomici, molti dei quali con oltre due secoli di storia, e di alcuni istituti ex CNR. La localizzazione delle sedi è generalmente conseguente alla storia di ciascuna di esse. Alcune Strutture di ricerca sono ospitate in edifici di rilevante pregio storico o in località di grande interesse paesaggistico: l'Osservatorio di Padova presso la Specola, l'Osservatorio di Brera presso palazzo Brera, a Milano, l'Osservatorio di Arcetri sulla collina di Arcetri a Firenze, l'Osservatorio di Capodimonte sulla collina di Miradois, nei pressi della Reggia di Capodimonte, a Napoli, e l'Osservatorio di Palermo all'interno del Palazzo dei Normanni. Questi edifici, che non sono di proprietà dell'INAF, ma rientrano tra i beni demaniali concessi all'Ente per l'assolvimento delle sue finalità istituzionali, presentano limiti nell'uso degli spazi dovuti ai vincoli storici e mal si prestano alla installazione di laboratori.

Gli Istituti ex-CNR continuano ad essere collocati nelle Aree di Ricerca CNR nelle quali erano inseriti in precedenza: l'Area di Ricerca di Milano (dove è ubicato l'Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica cosmica di Milano), l'Area di Ricerca di Bologna (dove hanno sede l'Istituto di Radioastronomia e parte dell'Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio), l'Area di Ricerca di Roma-Tor Vergata (all'interno della quale si trova l'Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali) e l'Area di Ricerca di Palermo (dove è ospitato l'Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica cosmica di Palermo). Alcune Strutture sono ancora ubicate, o hanno almeno una sede, in località selezionate all'inizio del XX secolo come siti osservativi e nei quali sono (o erano in passato) installati telescopi: è il caso della sede di Merate (LC) dell'Osservatorio di Brera, della sede di Pino Torinese dell'Osservatorio di Torino, della sede di Asiago dell'Osservatorio di Padova, della



sede di Loiano dell'Osservatorio di Bologna, della sede di Monte Porzio Catone dell'Osservatorio di Roma, della sede di Campo Imperatore dell'Osservatorio d'Abruzzo, della sede di Serra la Nave, sull'Etna, dell'Osservatorio di Catania. In questi casi i vincoli storici sono ridotti o non presenti, ma l'accessibilità delle sedi, indubbiamente disagiate, è minore.

Sottosezione di programmazione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile

Da sempre il Lavoro Agile è stato considerato come un modello innovativo di organizzazione del lavoro perfettamente in linea con la *mission* dell'Istituto, che richiede flessibilità ed adattabilità di modalità lavorative nel tempo e nello spazio. Il Lavoro Agile ha dunque consentito di agevolare sia l'attività scientifica che quella di supporto alla ricerca, ed è stato considerato un'applicazione del principio della libertà dell'attività di ricerca ed in generale dei principi sanciti nella carta Europea dei Ricercatori, in termini di disciplina dell'orario. Nella stessa direzione è stata fortemente sentita l'esigenza di poter usufruire anche del Telelavoro domiciliare e di sperimentare nuove forme di Lavoro a distanza come ad esempio il "coworking".

Per prestare un'idonea attenzione all'introduzione del Lavoro Agile, già nel 2021¹¹ è stato istituito il "**Gruppo di Monitoraggio del Lavoro Agile**", con il compito, tra gli altri, di rilevare l'efficacia, sia organizzativa che individuale, delle misure adottate, ed elaborare una proposta di revisione del "Regolamento che disciplina il lavoro agile" attualmente in vigore; il Gruppo ha predisposto una "versione aggiornata" del nuovo "Regolamento che disciplina il lavoro agile" nel corso del 2023.

Nel corso del 2024, in coerenza con l'entrata in vigore del nuovo contratto collettivo di riferimento, è stato necessario riconsiderare le diverse tipologie di quello che viene ora definito "Lavoro a distanza" aggiungendo alla disciplina del lavoro agile anche quella – aggiornata – del lavoro da remoto e del Coworking. L'analisi svolta a livello istruttorio ha maturato una bozza di testo regolamentare sul "*Lavoro a distanza*" con sottosezioni aggiornate e distinte: lavoro agile e le altre forme di lavoro da remoto. Nelle more della nomina degli organi di vertice nel corso del 2024 è stato attivato tuttavia un produttivo confronto con i Direttori delle strutture di ricerca per illustrare gli aggiornati aspetti normativi degli Istituti giuridici in esame, evidenziando anche criticità e possibili soluzioni.

Il processo di approvazione da parte dei nuovi organi di vertice del nuovo "Regolamento sul "*lavoro a distanza*" non si è ancora concluso. Si conta di completare l'iter necessario nel corso del 2025, previo vaglio e condivisione della comunità di riferimento. Il nuovo regolamento comprenderà la disciplina del Lavoro Agile e del Lavoro da remoto nelle forme di Telelavoro domiciliare e Coworking o lavoro decentrato da centri satellite.

Tanto premesso, volendo quindi dare un'effettiva e stabile definizione dell'istituto giuridico, 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 in tale modalità.

È intendimento della Direzione Generale rivedere, nel corso del 2025, la composizione del "**Gruppo di Monitoraggio sul Lavoro Agile**", anche in considerazione di cessazioni dal servizio e nuovi e diversi incarichi assunti, ampliandolo con le competenze relative al Lavoro a distanza.

¹¹ il Gruppo di monitoraggio sul lavoro agile è stato istituito con Determina del Direttore Generale del 15 luglio 2021, numero 106, ed ulteriormente rivisto con la Determina del 15 settembre 2023, numero 96; il termine di scadenza di mandato del gruppo è stato differito facendolo coincidere con la effettiva scadenza del termine di durata dell'incarico del Direttore Generale "pro-tempore" dello "Istituto Nazionale di Astrofisica", nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 14, comma 1, del vigente "Statuto", e dall'articolo 15, comma 3, ultimo periodo, del "Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto Nazionale di Astrofisica" attualmente in vigore, con la Determina Direttoriale del 26 febbraio 2024, numero 29.



Si ripropongono quindi le attività che non è stato possibile realizzare fino a questo momento, quanto all'aggiornamento delle attività che non possono essere svolte in presenza; pertanto, si prevedono le seguenti azioni:

a) Individuazione delle attività

1. Revisione delle attività e processi che NON è possibile svolgere a distanza;
2. Individuazione delle attività per le quali è possibile lo svolgimento a distanza, 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

Lo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro a distanza è legato all'obiettivo di collocare le note esigenze di elasticità e flessibilità peculiari delle attività degli Enti di Ricerca, legate anche alle partnership progettuali stabilite a livello internazionale, nell'alveo di una idonea e corretta disciplina giuridica. Nel rispetto di ciascuna professionalità presente all'interno dell'Ente e di ciascun livello e profilo, l'obiettivo è che a ciascun dipendente sia consentito di trovare ed utilizzare la forma più corretta ed efficiente di modalità lavorativa, al fine di consentire a tutti, ove possibile, il migliore equilibrio tra vita personale e vita lavorativa.

Ulteriore, e non secondario, obiettivo è anche quello di massimizzare i vantaggi ambientali: sul traffico cittadino, sulle emissioni climalteranti, sui consumi energetici, sull'inquinamento.

La strategia è quindi quella di far conoscere le diverse forme di lavoro non in presenza e di adattare la normativa di riferimento alla realtà dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, sempre utilizzando un approccio dialettico e di condivisione e confronto, soprattutto con i Direttori/le Direttrici delle strutture istituti di ricerca proprio in applicazione del *fondamentale ruolo di motivazione e coinvolgimento svolto dai dirigenti* di cui *supra*.

Una volta a regime il **“Regolamento sul Lavoro a distanza”**, anche al fine della valutazione della performance, strategico sarà il monitoraggio quanto alla rilevazione dell'efficacia, sia organizzativa che individuale, delle misure adottate, all'analisi delle criticità e individuazione di misure idonee alla loro mitigazione, al monitoraggio della soddisfazione del personale che svolge la prestazione lavorativa “a distanza”, mediante la somministrazione di questionari. Tale monitoraggio sarà effettuato dal “Gruppo di monitoraggio sul Lavoro Agile” e/o da nuove strutture definite a seguito di revisione dell'attuale “assetto organizzativo” degli “Uffici di Livello Dirigenziale” e dei “Servizi di Staff” alla Direzione Generale o della Presidenza

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

Il successo del Lavoro agile in un Ente di ricerca si fonda sull'applicabilità della flessibilità e su un diverso approccio alla gestione del personale e alle attività. In questo nuovo contesto, i sistemi di misurazione della performance assumono un ruolo cruciale perché devono permettere di monitorare l'efficacia delle modalità di lavoro agile e garantire che gli obiettivi siano allineati con le esigenze dell'attività tecnico-amministrativa a supporto dell'attività di ricerca. L'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance dovrà dunque considerare:

1. **Chiarezza degli obiettivi:** È fondamentale definire obiettivi chiari da raggiungere, anche lavorando da remoto. Questi obiettivi devono essere comprensibili e accessibili a tutti
2. **Misurabilità:** Stabilire indicatori che possano essere monitorati anche a distanza.
3. **Realizzabilità:** Gli obiettivi devono essere progettati tenendo conto della flessibilità del lavoro agile, assicurandosi che siano sfidanti ma comunque raggiungibili con le risorse disponibili.
4. **Rilevanza:** Gli obiettivi di performance devono essere allineati con le priorità strategiche dell'amministrazione e rispondere ai bisogni dei cittadini, anche nel contesto del lavoro individuale e autonomo.



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

Il successo del lavoro agile, inteso in termini sia del numero di giornate lavorative utilizzate che del numero elevato di utenti che ne hanno usufruito conferma che all'interno dell'INAF è possibile considerare come perfettamente raggiungibili entrambi gli obiettivi primari del lavoro agile: miglioramento della qualità della vita e della produttività lavorativa.

Ulteriormente, in un'ottica green, sarà utile l'attività del Mobility manager per legare allo svolgimento del lavoro agile l'attività di sensibilizzazione, sostegno ambientale e sostenibilità in molte delle nostre sedi. A tal fine il "Gruppo di Lavoro Permanente per le Azioni Green dell'INAF" ("INAF GREEN") cui è stato affidato l'obiettivo principale di definire le azioni positive che l'INAF, al fine di favorire lo sviluppo di politiche sostenibili e di transizione ecologica dell'Ente, ha promosso la formazione di **Mobility Manager** di una unità di personale per ogni Struttura di ricerca, e per la sede della Amministrazione Centrale, con la prospettiva di potersi dotare dei necessari **Piani Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)**¹².

Fortemente connesse a ciò andranno enfatizzate ed agevolate le politiche di ridefinizione degli spazi interni dei locali d'ufficio in uso. Come già detto in passato, 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. 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.

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. Con la modifica regolamentare in corso di definizione si porterà a compimento il passaggio da "introduttivo" ad "a regime" del Lavoro agile e, più in generale, del Lavoro a distanza

¹² Il Decreto Legge del 19 maggio 2020 numero 34, Decreto Rilancio, convertito in Legge il 17 luglio del 2020 numero 77 prevede infatti la nomina di un Mobility Manager, per le pubbliche amministrazioni con sedi dislocate sul territorio nazionale ciascuna con almeno 100 dipendenti nei comuni con popolazione superiore a 50 mila abitanti. Inoltre, come stabilito nel Decreto Interministeriale del 12 maggio 2021 numero 179 del Ministro della Transizione Ecologica di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, alla figura del Mobility Manager si richiede lo studio e l'analisi delle abitudini di spostamento casa-lavoro del personale promuovendo soluzioni che riducono l'utilizzo dell'automobile a favore dei mezzi pubblici o di altre soluzioni a minore impatto ambientale, in maniera strutturale e puntando al decongestionamento del traffico veicolare. Il nostro Istituto rientra a pieno titolo nel raggio d'azione di questa norma, poiché nove delle sue sedi superano o sono prossime ai 100 dipendenti (IAPS Roma, OA Padova, OAS Bologna, OA Roma, OA Brera, IRA Bologna, OA Catania, OA Arcetri, OA Capodimonte, OA Trieste, OA Torino, OA Cagliari).



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>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>
Dirigenti Direttori/ Responsabili	<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>
Personale	<p>Partecipa alle iniziative di monitoraggio, segnala criticità e formula proposte sul lavoro agile o altre modalità di lavoro a distanza</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 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;	Viene sentito per un confronto sullo stato di avanzamento del lavoro agile/a distanza e per le relative valutazioni Valuta e/o formula proposte migliorative che possano concorrere all'ottimizzazione del lavoro agile;



Sottosezione di programmazione 3.3 – Piano triennale di fabbisogno di personale

3.3.1 Dotazione organica

La Dotazione Organica dell'Istituto, alla data del 31 dicembre 2024 è pari a 1.183 unità, secondo la distribuzione riportata nella tabella seguente. La predetta Dotazione Organica è tuttora caratterizzata dalla presenza di personale inquadrato nelle categorie e nelle aree funzionali proprie del sistema di classificazione del comparto universitario, ovvero di personale inquadrato nella Categoria delle "Elevate Professionalità" (EP), ruolo ad esaurimento, nonché dalla presenza di personale inquadrato nella qualifica di "astronomo", in regime di diritto pubblico, che non ha 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.

Con riferimento al personale inquadrato nella qualifica di "astronomo", si fa presente, in particolare, che l'articolo 2, comma 5, del "Regolamento del Personale" attualmente in vigore, approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera dell'11 maggio 2015, numero 23, e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale, del 30 ottobre 2015, numero 253, 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...".

In data 9 luglio 2021 è entrato in vigore il "Regolamento del Personale dell'Istituto Nazionale di Astrofisica" con le modifiche approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 25 febbraio 2021, numero 8. Con la Delibera innanzi richiamata il Consiglio di Amministrazione ha approvato il nuovo testo dell'articolo 21 "Principi Generali" del Capo VI "Personale di Ricerca" del predetto "Regolamento", nel quale sono stati inseriti, dopo il primo comma, 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 degli Enti di Ricerca. In particolare, si fa presente che:

- il comma 2 dell'articolo 21 del "Regolamento del Personale" riconosce al personale in servizio di ruolo presso l'Istituto Nazionale di Astrofisica inquadrato nella qualifica di "astronomo", con i profili di "astronomo ordinario", di "astronomo associato" e di "ricercatore astronomo", la "...facoltà di optare 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...";
- in ordine all'esercizio del predetto diritto di opzione, il successivo comma 3 del medesimo articolo 21, stabilisce, in prima applicazione, che la "Direzione Generale" deve invitare tutto il personale interessato ad esercitare la predetta facoltà di opzione "...mediante la pubblicazione, nelle forme ritenute più idonee ad assicurare la sua massima diffusione, di apposita nota circolare, con le indicazioni del termine di scadenza entro il quale le istanze di opzione devono essere presentate e della decorrenza giuridica dei nuovi inquadramenti...".

Al riguardo, è, altresì, opportuno rammentare che la tabella di equiparazione tra le qualifiche proprie del ruolo degli "astronomi" ed i profili e i livelli professionali del "personale di ricerca" previsti dal sistema di classificazione 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”.

In attuazione di quanto previsto dall’articolo 21, comma 3, del vigente Regolamento del Personale, con la Nota Circolare del 28 luglio 2021, numero 3406, la Direzione Generale ha emanato specifiche disposizioni per consentire al personale in servizio di ruolo presso l’INAF inquadrato nella qualifica di “astronomo”, con i profili 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”. A seguito dell’emanazione della predetta Nota Circolare, entro il termine di scadenza all’uopo stabilito, hanno esercitato la facoltà di opzione 53 unità di personale, precedentemente inquadrate nella qualifica di “astronomo”. Le predette unità di personale sono state inquadrate, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, nell’attuale sistema di classificazione del personale di “ricerca”.

Profilo	Livello	Dotazione Organica	Personale in servizio a t.i. al 31-12-2024	Personale in servizio a t.d.al 31-12-2024
Dirigente Amministrativo - Prima Fascia				
Dirigente Amministrativo - Seconda Fascia		2	2	
Dirigente di Ricerca	I	54	79	2
Primo Ricercatore	II	130	285	1
Ricercatore	III	215	137	99
Dirigente Tecnologo	I	9	22	13
Primo Tecnologo	II	26	142	6
Tecnologo	III	127	85	87
Astronomo Ordinario		15	2	
Astronomo Associato		40	14	
Ricercatore Astronomo		115	43	
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	IV	128	114	
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	V	58	25	
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	VI	43	40	36
Operatore Tecnico	VI	57	33	
Operatore Tecnico	VII	13	6	
Operatore Tecnico	VIII	9	11	2
Funzionario di Amministrazione	IV	29	36	
Funzionario di Amministrazione	V	19	41	25
Collaboratore di Amministrazione	V	58	37	
Collaboratore di Amministrazione	VI	16	5	
Collaboratore di Amministrazione	VII	23	12	18
Operatore di Amministrazione	VII	16	7	
Operatore di amministrazione	VIII	5	5	
Elevate professionalità (ad esaurimento)		7	0	
Totale		1214	1183	289

Al fine di promuovere la ricerca e di offrire ai giovani occasioni di crescita curriculare e professionale, l’Istituto 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 31-12-2024 impiegato in attività di ricerca	Personale in servizio al 31-12-2024 NON impiegato in attività di ricerca
Altri Incarichi di Ricerca (a titolo gratuito)	1292	
Titolari di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca	309	
Titolari di borse di studio	23	
Titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa	0	
Dipendenti in posizione di comando	0	1
Totale	1624	1

3.3.2 Fabbisogno di personale e programmazione

Con la Delibera del 30 dicembre 2024, numero 57, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Bilancio di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2025, 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**", sono state individuate e definite, in modo dettagliato per l'anno **2025** e in modo indicativo per gli anni **2026** e **2027**, 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 2025-2027

Nel "**Prospetto**" all'uopo predisposto vengono indicate, a titolo riepilogativo, le unità di personale già inserite nel "**Paragrafo**" denominato "**Aggiornamento del Programma di Fabbisogno, delle Procedure di Reclutamento e delle Progressioni Economiche e di Carriera del Personale**" della "**Sottosezione di Programmazione**" denominata "**Piano Triennale di Fabbisogno di Personale**" della "**Sezione**" dedicata a "**Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento**" del "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025**", "**approvato**" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 31 marzo 2023, numero 19, e "**aggiornato**" dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 20 dicembre 2023, numero 81, che verranno assunte, a seguito delle procedure di reclutamento già avviate e in fase di espletamento, nel corso dell'anno **2025**.

Nel predetto "**Prospetto**", come di seguito riportato, sono indicate:

- le unità di personale, distinte per profili e livelli professionali;
 - la data presunta della loro assunzione in servizio;
 - la spesa presunta, che verrà sostenuta nel corso dell'anno **2025**;
- la spesa a regime, ovvero la spesa che verrà sostenuta a decorrere dal **1° gennaio 2026**:



PROFILO E LIVELLO	NUMERO UNITA'	DATA DELLA PRESUNTA ASSUNZIONE IN SERVIZIO	COSTO MEDIO ANNO 2025	COSTO MEDIO A REGIME ANNO 2026
Dirigente di Ricerca, Primo Livello	8	01/07/2025	€ 451.066	€ 902.132
Dirigente Tecnologo, Primo Livello	2	01/07/2025	€ 115.022	€ 230.044
Primo Ricercatore, Secondo Livello	5	01/07/2025	€ 210.873	€ 421.747
Funzionari di Amministrazione, Quinto Livello (Arcetri)	1	01/04/2025	€ 38.312	€ 51.083
Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca, Sesto Livello (Arcetri e IASF Milano)	2	01/04/2025	€ 68.506	€ 91.341
Collaboratori di Amministrazione, Settimo Livello (Brera)	1	01/01/2015	€ 40.821	€ 40.821
Collaboratori di Amministrazione, Settimo Livello (DG)	1	16/01/2025	€ 39.120	€ 40.821
Collaboratori di Amministrazione, Settimo Livello (Cagliari, Padova, DG, DS)	4	01/04/2025	€ 122.465	€ 163.286
Totale	24		€ 1.086.185	€ 1.941.275

Le date di assunzione in servizio delle unità di personale elencate e specificate nel "**Prospetto**" precedente sono assolutamente indicative e, quindi, suscettibili di variazioni, anche sensibili.

Con la Delibera del 25 ottobre 2024, numero 27, il Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro:

- "**approvato**", ai fini della implementazione della "**Sottosezione di Programmazione**" denominata "**Piano Triennale di Fabbisogno di Personale**" della "**Sezione**" denominata "**Organizzazione e Capitale Umano**" del "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2024-2026**", le "**Linee Guida per la individuazione dei posti da coprire con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel triennio di riferimento, con specifico riguardo sia al personale tecnologo e di ricerca, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, che al personale tecnico e amministrativo, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", come "**definite**" dal predetto Organo di Governo, di intesa con il Presidente, il Direttore Generale e il Direttore Scientifico, e "**condivise**" con il Collegio dei Direttori delle "**Strutture di Ricerca**" nella riunione del 30 settembre 2024;
- "**approvato**" la "**Tabella**" all'uopo predisposta e di seguito riportata, che descrive, schematicamente, le modalità di utilizzo delle risorse allocate nel "**Fondo**" all'uopo costituito nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2023**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 dicembre 2022, numero 127, che ammontano a **quattro milioni di euro** e che costituiscono una quota parte delle risorse finanziarie che sono state attribuite, nell'anno **2023**, allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 21 giugno 2023, numero 789, 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:



Anno	Numero e Profilo	Spesa prevista	Copertura finanziaria
2024	24 posti di " Funzionario di Amministrazione ", Quinto Livello Professionale, e/o di " Collaboratore di Amministrazione ", Settimo Livello Professionale, e/o di " Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca ", Sesto Livello Professionale, di cui 16 posti per le esigenze delle " Strutture di Ricerca ", ripartiti uno per " Struttura ", e 8 posti per le esigenze della " Amministrazione Centrale ", da coprire, ove possibile, mediante lo scorrimento delle " graduatorie finali di merito " in corso di validità legale delle procedure concorsuali " aperte " in itinere o, in alternativa, mediante l'attivazione di procedure di mobilità e/o di procedure concorsuali " aperte "	€ 1.080.000,00	La copertura finanziaria è garantita con le risorse allocate nel " Fondo " all'uopo costituito nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 dicembre 2022, numero 127, che ammontano a quattro milioni di euro e che costituiscono una quota parte delle risorse finanziarie attribuite, nell'anno 2023, allo " Istituto Nazionale di Astrofisica " con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 21 giugno 2023, numero 789, 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.
2024	28 posti di " Ricercatore " e/o " Tecnologo ", Terzo Livello Professionale, di cui 16 posti per le esigenze delle " Strutture di Ricerca ", ripartiti uno per " Struttura ", e 12 posti per le esigenze dei " Grandi Progetti ", da coprire, prevalentemente, mediante l'attivazione di procedure concorsuali " aperte "	€ 1.635.000,00	
2024	6 posti di " Dirigente di Ricerca " e/o di " Dirigente Tecnologo ", Primo Livello Professionale, ritenuti " strategici ", di cui 2 posti di " Dirigente Tecnologo ", Primo Livello Professionale, per le esigenze del Settore Tecnologico ST2, denominato " amministrativo-giuridico economico ", da coprire mediante l'attivazione di procedure di mobilità e/o di procedure concorsuali " aperte ", e 4 posti di " Dirigente di Ricerca " e/o di " Dirigente Tecnologo ", Primo Livello Professionale, proporzionali al bacino di utenza, da coprire, ove possibile, mediante lo scorrimento delle " graduatorie finali di merito " in corso di validità legale delle procedure concorsuali " aperte " ancora in itinere o, in alternativa, mediante l'attivazione di procedure concorsuali " aperte ".	€ 685.000,00	



2024	"Progressioni di carriera" del personale "tecnologo" e di "ricerca" <u>dal secondo al primo livello professionale</u> , mediante lo scorrimento delle "graduatorie finali di merito" delle procedure di selezione già attivate e concluse alla fine dello scorso anno, ai sensi e per gli effetti delle norme contrattuali vigenti	€ 600.000,00 (risorse già utilizzate)	
-------------	--	--	--

- **"approvato"** la **"Tabella"** all'uopo predisposta e di seguito riportata, che, invece, individua e descrive, schematicamente, i **"Grandi Progetti"** ai quali sono destinati i **12** posti di **"Ricercatore"** e/o di **"Tecnologo"**, Terzo Livello Professionale:

Profilo	Note
1 Ricercatore	Radioastronomia Osservativa con particolare riferimento a SKA e precursori
1 Tecnologo	Sviluppo di strumenti software e di servizi per l'utilizzo e l'orchestrazione delle risorse della rete degli SKA Regional Center
1 Tecnologo	Disegno, implementazione e gestione di servizi per il calcolo HPC e lo storage di grandi moli di dati radioastronomici con particolare riferimento a SKA e precursori
1 Ricercatore	Sviluppo e ottimizzazione di pipeline per la radioastronomia su Sistemi HPC e/o software di controllo per la radioastronomia
1 Tecnologo	Opto-Meccanica e Ottica Adattiva con particolare riferimento allo Strumento MORFEO a bordo di ELT
1 Tecnologo	Assembly Integration e Verification di sistemi opto-meccanici complessi con particolare riferimento allo Strumento MORFEO a bordo di ELT
1 Ricercatore	Spettroscopia ad alta risoluzione con particolare riferimento allo Strumento ANDES a bordo di ELT
1 Tecnologo	Assembly Integration and Verification di Telescopi Cherenkov con particolare riferimento ai Telescopi di CTA e precursori.
1 Ricercatore	Astronomia Gamma con Telescopi Cherenkov con particolare riferimento a Telescopi di CTA e precursori.
1 Tecnologo	Osservazione in situ o in remoto dallo spazio di corpi del sistema solare
1 Ricercatore	Utilizzo scientifico dei dati raccolti dalla missione GAIA



1 Ricercatore	Studio delle Onde Gravitazionali e dello loro controparti multi-messaggere, con particolare riferimento allo Einstein Telescope ed alla Missione LISA
---------------	---

- **"autorizzato"** la copertura, con le modalità stabilite nella prima **"Tabella"** all'uopo predisposta e precedentemente riportata:
- di **6** posti di **"Dirigente di Ricerca"** e/o di **"Dirigente Tecnologo"**, Primo Livello Professionale, ritenuti **"strategici"**, così articolati:
 - ❖ **"Dirigente di Ricerca"**, Primo Livello Professionale: **2** posti;
 - ❖ **"Dirigente Tecnologo"**, Primo Livello Professionale, per le esigenze del Settore Tecnologico ST2, denominato **"amministrativo-giuridico-economico"**: **2** posti;
 - ❖ **"Dirigente Tecnologo"**, Primo Livello Professionale, per le esigenze del Settore Tecnologico ST3, denominato **"tecnico-scientifico"**: **2** posti;
 - di **16** posti di **"Ricercatore"** e/o **"Tecnologo"**, Terzo Livello Professionale, per le esigenze delle **"Strutture di Ricerca"**, ripartiti uno per **"Struttura"**, secondo i **"profil"** e **"livelli"** professionali individuati e definiti dai rispettivi Direttori, e così articolati:
 - ❖ **"Ricercatore"**, Terzo Livello Professionale: **13** posti;
 - ❖ **"Tecnologo"**, Terzo Livello Professionale: **3** posti;
 - di **16** posti di **"Funzionario di Amministrazione"**, Quinto Livello Professionale, e/o di **"Collaboratore di Amministrazione"**, Settimo Livello Professionale, e/o di **"Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca"**, Sesto Livello Professionale, per le esigenze delle **"Strutture di Ricerca"**, ripartiti uno per **"Struttura"**, secondo i **"profil"** e **"livelli"** professionali individuati e definiti dai rispettivi Direttori, e così articolati:
 - ❖ **"Funzionario di Amministrazione"**, Quinto Livello Professionale: **4** posti;
 - ❖ **"Collaboratore di Amministrazione"**, Settimo Livello Professionale: **1** posto;
 - ❖ **"Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca"**, Sesto Livello Professionale: **11** posti;
 - di **8** posti di **"Funzionario di Amministrazione"**, Quinto Livello Professionale, e/o di **"Collaboratore di Amministrazione"**, Settimo Livello Professionale, e/o di **"Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca"**, Sesto Livello Professionale, per le esigenze della **"Amministrazione Centrale"**, secondo i **"profil"** e **"livelli"** professionali individuati e definiti dal Direttore Generale, di intesa con il Presidente, il Direttore Scientifico e i Responsabili dei due **"Uffici di Livello Dirigenziale"**, e così articolati:
 - ❖ **"Funzionario di Amministrazione"**, Quinto Livello Professionale: **5** posti;
 - ❖ **"Collaboratore di Amministrazione"**, Settimo Livello Professionale: **2** posti;
 - ❖ **"Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca"**, Sesto Livello Professionale: **1** posto;
- **"autorizzato"**:
- la copertura di **2** posti di **"Primo Ricercatore"** e/o di **"Primo Tecnologo"**, Secondo Livello Professionale, ritenuti **"strategici"**, come di seguito articolati:
 - ❖ **"Primo Ricercatore"**, Secondo Livello Professionale: **1** posto;
 - ❖ **"Primo Tecnologo"**, Secondo Livello Professionale: **1** posto,per un importo di **€ 170.000,00**;
 - l'utilizzo, per la copertura dei posti individuati nel precedente capoverso, delle risorse, pari complessivamente a **€ 2.769.830,95**, che:
 - ❖ sono state assegnate, nell'anno **2024**, allo **"Istituto Nazionale di Astrofisica"** con il **"Fondo Ordinario per gli Enti e per le Istituzioni di Ricerca"**, ai sensi dall'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e successive modifiche e integrazioni;



- ❖ sono già state incamerate nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2024** a seguito di apposita variazione approvata con il Decreto del Presidente del 28 maggio 2024, numero 13, che è stato ratificato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 1° agosto 2024, numero 6;
- **"stabilito"** che, ai fini della definizione del **"programma di reclutamento del personale"** negli anni **2025** e **2026**, verranno utilizzate, ove possibile, le risorse che provengono dal **"turn over"**, ovvero le risorse che derivano, nel periodo di riferimento, dalle cessazioni dal servizio, a seguito di collocamento in stato di quiescenza, del personale **"tecnico"** e **"amministrativo"**, ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, e del personale **"tecnologo"** e di **"ricerca"**, ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, secondo modalità che dovranno essere concordate con il Collegio dei Direttori delle **"Strutture di Ricerca"** in sede di implementazione della **"Sottosezione di Programmazione"** denominata **"Piano Triennale di Fabbisogno di Personale"** della **"Sezione"** denominata **"Organizzazione e Capitale Umano"** del **"Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027"**;
- **"affidato"** al Direttore Generale l'incarico di implementare:
 - a) nel rispetto delle **"Linee Guida per la individuazione dei posti da coprire con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel triennio di riferimento, con specifico riguardo sia al personale tecnologo e di ricerca, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, che al personale tecnico e amministrativo, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, come **"definite"** dallo stesso Consiglio di Amministrazione, di intesa con il Presidente, il Direttore Generale e il Direttore Scientifico, **"condivise"** con il Collegio dei Direttori delle **"Strutture di Ricerca"** nella riunione del 30 settembre 2024 e **"approvate"** dal predetto Organo di Governo;
 - b) con la collaborazione della Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I **"Gestione delle Risorse Umane"**, e dell'Ingegnere **Stefano GIOVANNINI**, nella sua qualità di Responsabile del **"Servizio di Staff"** alla Direzione Generale denominato **"Controllo di Gestione"**, la **"Sottosezione di Programmazione"** denominata **"Piano Triennale di Fabbisogno di Personale"** della **"Sezione"** denominata **"Organizzazione e Capitale Umano"** del **"Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2024-2026"**.

Nel rispetto delle **"Linee Guida per la individuazione dei posti da coprire con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel triennio di riferimento, con specifico riguardo sia al personale tecnologo e di ricerca, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, che al personale tecnico e amministrativo, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, come **"definite"** dal Consiglio di Amministrazione, di intesa con il Presidente, il Direttore Generale e il Direttore Scientifico, **"condivise"** con il Collegio dei Direttori delle **"Strutture di Ricerca"** nella riunione del 30 settembre 2024 e **"approvate"** dal predetto Organo di Governo con la Delibera del 25 ottobre 2024, numero 27, il Dottore **Gaetano TELESIO**, nella sua qualità di Direttore Generale dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**, ha implementato, con l'ausilio della Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I **"Gestione delle Risorse Umane"**, 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"** dedicata a **"Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento"**

Con la Delibera del 28 novembre 2024, numero 38, il Consiglio di Amministrazione ha **"approvato"** il **"Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2024-2026"**, articolato nelle seguenti **"Sezioni"**;



- a) "**Sezione**" dedicata alla "**Performance**";
b) "**Sezione**" dedicata ai "**Rischi Corruttivi**" e alla "**Trasparenza**";
c) "**Sezione**" dedicata alla "**Organizzazione del Lavoro Agile**";
d) "**Sezione**" dedicata ai "**Fabbisogni Formativi del Personale**";
e) "**Sezione**" dedicata a "**Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento**",
che è stato predisposto, tenendo, tra l'altro, conto delle "**Linee Guida per la individuazione dei posti da coprire con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel triennio di riferimento, con specifico riguardo sia al personale tecnologo e di ricerca, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, che al personale tecnico e amministrativo, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", come "**definite**" dallo stesso Consiglio di Amministrazione, di intesa con il Presidente, il Direttore Generale e il Direttore Scientifico, "**condivise**" con il Collegio dei Direttori delle "**Strutture di Ricerca**" nella riunione del 30 settembre 2024 e "**approvate**" dal predetto Organo di Governo con la Delibera del 25 ottobre 2024, numero 27.

I 24 posti di " Funzionario di Amministrazione ", Quinto Livello Professionale, e/o di " Collaboratore di Amministrazione ", Settimo Livello Professionale, e/o di " Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca ", Sesto Livello Professionale, di cui 16 posti per le esigenze delle " Strutture di Ricerca ", ripartiti uno per " Struttura ", e 8 posti per le esigenze della " Amministrazione Centrale ", verranno coperti mediante lo scorrimento delle " graduatorie finali di merito " in corso di validità legale delle procedure concorsuali " aperte " già concluse o ancora in itinere ovvero, in alternativa, mediante l'attivazione di procedure di mobilità e/o di procedure concorsuali " aperte ".
I 28 posti di " Ricercatore " e/o " Tecnologo ", Terzo Livello Professionale, di cui 16 posti per le esigenze delle " Strutture di Ricerca ", ripartiti uno per " Struttura ", e 12 posti per le esigenze dei " Grandi Progetti ", verranno coperti mediante lo scorrimento delle " graduatorie finali di merito " in corso di validità legale di procedure concorsuali " aperte " già concluse ovvero, in alternativa, mediante l'attivazione di procedure concorsuali " aperte ".
I 6 posti di " Dirigente di Ricerca " e/o di " Dirigente Tecnologo ", Primo Livello Professionale, ritenuti " strategici ", così articolati: <ul style="list-style-type: none">• "Dirigente di Ricerca", Primo Livello Professionale: 2 posti;• "Dirigente Tecnologo", Primo Livello Professionale, per le esigenze del Settore Tecnologico ST2, denominato "amministrativo-giuridico-economico": 2 posti;• "Dirigente Tecnologo", Primo Livello Professionale, per le esigenze del Settore Tecnologico ST3, denominato "tecnico-scientifico": 2 posti, saranno coperti con le seguenti modalità: <ul style="list-style-type: none">➤ 2 posti di "Dirigente di Ricerca", Primo Livello Professionale, mediante lo scorrimento delle "graduatorie finali di merito" in corso di validità legale di procedure concorsuali "aperte" ancora in itinere;➤ 2 posti di "Dirigente Tecnologo", Primo Livello Professionale, per le esigenze del Settore Tecnologico ST2, denominato "amministrativo-giuridico economico", mediante l'attivazione di procedure di mobilità e/o di procedure concorsuali "aperte";➤ 2 posti di "Dirigente Tecnologo", Primo Livello Professionale, mediante lo scorrimento delle "graduatorie finali di merito" in corso di validità legale delle procedure concorsuali "aperte" ancora in itinere
I 2 posti di " Primo Ricercatore " e/o di " Primo Tecnologo ", Secondo Livello Professionale, ritenuti " strategici ", così articolati: " Primo Ricercatore ", Secondo Livello Professionale: 1 posto; " Primo Tecnologo ", Secondo Livello Professionale: 1 posto, verranno coperti mediante l'attivazione di procedure concorsuali " aperte ", " riservate " ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale



Con riferimento alla copertura di posti ritenuti "**strategici**", il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del **23 novembre 2023**, ha predisposto e approvato anche delle "**linee guida**", come di seguito riportate, al fine di disciplinare la procedura di "**chiamata diretta**", laddove si ritenga che la stessa sia applicabile o debba essere applicata.

Linee Guida per Procedura di Chiamata Diretta

Finalità: definire una procedura interna all'Ente per iniziative strategiche finalizzate alle chiamate dirette di ricercatori e tecnologi di alto profilo e riconosciuta professionalità da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo.

Come previsto dall'articolo 26, comma 2 dello Statuto, lo "Istituto Nazionale di Astrofisica, su proposta del Presidente, sentiti il Direttore Scientifico ed il Consiglio Scientifico, previo nulla-osta del Ministero, può assumere per chiamata diretta, personale di alta qualificazione scientifica ai sensi dell'articolo 16 del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218"

Soggetti di tali chiamate dirette potranno essere ricercatori e tecnologi che soddisfano almeno uno dei seguenti due criteri:

- vincitori di prestigiosi grant nazionali o internazionali (p.es. ERC, FIS);
- ricercatori/tecnologi sia italiani che stranieri, di elevata e riconosciuta competenza a livello internazionale, che ricoprano da almeno tre anni una posizione di livello equivalente in un ateneo o istituzione di ricerca, sia in Italia che all'estero.

Per riferimento, si potranno utilizzare le tabelle di raffronto per i livelli accademici tra diversi stati: http://attiministeriali.miur.it/media/303091/allegato_dm_662.pdf

Procedura per la selezione delle proposte di chiamata diretta

In fase di predisposizione e/o aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e di predisposizione del Bilancio di Previsione, il Consiglio di Amministrazione riserva ogni anno risorse finanziarie per operazioni assunzionali strategiche, da effettuare tramite chiamate dirette. L'ammontare di tali risorse verrà stabilito di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione.

Entro il mese di febbraio di ciascun anno, la Direzione Scientifica, di concerto con il Collegio dei Direttori delle Strutture di Ricerca, presenta una proposta di chiamate dirette di ricercatori e tecnologi di livello compreso tra il primo e il terzo.

Ciascuna proposta di chiamata diretta dovrà includere:

- lettera del Direttore (Scientifico o di Struttura) proponente, in cui sia dettagliata la motivazione scientifica/tecnologica e la finalità strategica;
- il Curriculum Vitae del candidato alla chiamata diretta;
- la lettera con espressione di interesse del candidato e suo "statement of research".

Una commissione composta da almeno 3 esperti, nominata dal Presidente indicativamente entro due settimane dalla presentazione delle proposte, valuterà le proposte stesse di chiamata diretta e redigerà una graduatoria di priorità.

Tale commissione valuterà anche la congruità del livello proposto per ciascuna chiamata, proponendo eventualmente un livello alternativo.

Tale procedura di valutazione includerà anche la possibilità di organizzare, da parte del direttore proponente, un seminario pubblico, aperto a tutto il personale dell'Ente, in presenza e/o on-line, di ciascuno candidato alla chiamata diretta.

I lavori della commissione si concluderanno entro il mese di maggio.

A valle di una verifica dell'istruttoria da parte del Direttore Scientifico, il Presidente presenta al Consiglio di Amministrazione, nella prima riunione utile, una proposta di utilizzo delle risorse destinate alle chiamate dirette sulla base della graduatoria ricevuta.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Consiglio Scientifico, delibera su tale proposta e dà mandato al Direttore Generale di procedere con tutti gli adempimenti conseguenti presso il Ministero vigilante.



A valle dell'approvazione delle proposte di chiamate dirette da parte della commissione nominata dal Ministero della Università e della Ricerca, secondo quanto previsto dall'articolo 16, comma 3, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, la Direzione Generale procederà con le assunzioni.

Eventuali risorse previste per tali chiamate dirette e non utilizzate in corso d'anno, saranno destinate dal Consiglio di Amministrazione ad altre finalità.

Con la Legge 30 dicembre 2024, numero 207, sono stati approvati il "**Bilancio di Previsione dello Stato per l'Anno Finanziario 2025**" e il "**Bilancio Pluriennale dello Stato per il Triennio 2025-2027**".

In particolare, l'articolo 1, comma 826, della Legge 30 dicembre 2024, numero 207, prevede che, nell'articolo 9 del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, il comma 2 è sostituito dal seguente:

*"L'indicatore del limite massimo alle spese di personale è calcolato annualmente rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate individuate, per gli Enti che adottano la contabilità finanziaria, dalle **"entrate correnti"**, come risultanti dagli ultimi tre bilanci consuntivi approvati.*

Per gli Enti che adottano la contabilità civilistica si fa riferimento alle voci dei ricavi del conto economico corrispondenti.

*Negli Enti tale rapporto non può superare l'**80 per cento**.*

*Per l'anno **2026** gli Enti e gli Istituti di Ricerca possono procedere ad assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei limiti della spesa determinata sulla base dell'ordinamento vigente ridotta di un importo pari al **25 per cento** di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente".*

Alla luce delle nuove norme introdotte dall'articolo 1, comma 826, della Legge 30 dicembre 2024, numero 207, che modificano, con specifico riguardo agli "**Enti Pubblici di Ricerca**", il limite delle spese di personale, rapportando le spese complessive sostenute per questa finalità non più alle entrate complessive ma alle "**entrate correnti**", è necessario:

- a) prevedere, in una prima fase, soltanto l'attuazione della "**programmazione**", come precedentemente riportata, che:
 - è stata "**definita**", alla fine dello scorso anno, dal Consiglio di Amministrazione, di intesa con il Presidente, il Direttore Generale e il Direttore Scientifico, con le "**Linee Guida per la individuazione dei posti da coprire con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel triennio di riferimento, con specifico riguardo sia al personale tecnologo e di ricerca, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, che al personale tecnico e amministrativo, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**";
 - è stata "**condivisa**" con il Collegio dei Direttori delle "**Strutture di Ricerca**" nella riunione del 30 settembre 2024;
 - è stata "**approvata**" dal predetto Organo di Governo con la Delibera del 25 ottobre 2024, numero 27;
 - è stata "**recepita**" nel "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2024-2026**", approvato dallo stesso Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 28 novembre 2024, numero 38;
- b) rinviare la nuova "**Programmazione del Fabbisogno di Personale**" per gli anni **2025, 2026 e 2027** successivamente alla acquisizione, da parte dei Ministeri Vigilanti, delle necessarie indicazioni operative ai fini della corretta interpretazione e applicazione delle disposizioni normative contenute nell'articolo 1, comma 826, della Legge 30 dicembre 2024, numero 207, come precedentemente richiamate e, quindi, in sede di "**aggiornamento**" del "**Piano**".



Sempre in sede di "aggiornamento" del "**Piano Integrato di Organizzazione e Attività dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2025-2027**" sarà necessario tenere conto che:

- tutte le "**risorse assegnate all'Ente, ai fini dello scorrimento delle "graduatorie finali di merito" delle procedure di selezione per le "progressioni di carriera" del personale "tecnologico" e di "ricerca", limitatamente ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale, avviate a decorrere dal 1° gennaio 2019, ai sensi dell'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e successive modifiche e integrazioni**", sono state già integralmente utilizzate;
- le "**risorse assegnate all'Ente ai fini della attivazione di procedure concorsuali e/o selettive riservate ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale, ai sensi dell'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e successive modifiche e integrazioni**", non sono state, invece, ancora utilizzate, ma, in minima parte, solo impegnate.

3.3.2.2 Procedure di stabilizzazione del personale precario

Come già detto in precedenza, 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 e 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, individua i criteri di riparto tra gli "**Enti Pubblici di Ricerca**" vigilati dal Ministero della Università e della Ricerca, 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 Decreto Ministeriale richiamato nel precedente capoverso, sono stati, pertanto, 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, in particolare, 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**.



Con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 21 giugno 2023, numero 789, è stato ripartito, tra gli "Enti" e le "Istituzioni" di "Ricerca", il "**Fondo Ordinario**" per l'anno 2023. In particolare, con il predetto Decreto Ministeriale, allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" è stato assegnato, per l'anno 2023, un "**Fondo Ordinario**", che ammonta complessivamente a **€ 149.077.469,00**, così articolato:

- "**Assegnazione ordinaria**": **€ 110.977.469,00**;
- "**Attività di ricerca a valenza internazionale**": **€ 15.050.000,00**;
- "**Progettualità di carattere continuativo**": **€ 23.050.000,00**.

La "**assegnazione ordinaria**" ha registrato, rispetto a quella dell'Esercizio Finanziario 2022, che ammontava a **€ 104.126.795,00**, un incremento pari a **€ 6.850.674,00**.

Il predetto incremento comprende, tra le altre, anche le risorse assegnate, per l'anno 2023, allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", ai sensi dell'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, per un importo complessivo di **€ 5.439.424,00**, così articolato:

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

Nel "**Fondo**" all'uopo costituito in sede di predisposizione del Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 dicembre 2022, numero 127, ai fini della 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, pertanto, confluite, oltre alle risorse finanziarie, pari a **€ 855.263,00**, che sono state assegnate allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", per l'annualità 2022, con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 23 febbraio 2022, numero 250, anche le risorse finanziarie, di pari importo, che sono state assegnate allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", per l'annualità 2023, con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 21 giugno 2023, numero 789.

Pertanto, le risorse accantonate nel predetto "**Fondo**" ammontano complessivamente a **€ 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**, ha deciso di utilizzare solo una quota parte delle predette risorse, pari a **€ 855.263,00**, 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.

Le indicazioni relative alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate alla copertura dei costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario sono riportate nel:

- a) Capitolo 6 "Le diverse implicazioni che riguardano l'Istituto Nazionale di Astrofisica", Paragrafo 6.2 "Risorse Umane", Sottoparagrafo 6.2.2. "Politiche di Reclutamento del Personale", Sezione 6.2.2.4 "Stabilizzazione del personale precario", della "**Relazione Tecnica**" predisposta dal "**Direttore Generale**" e allegata al "**Bilancio Annuale di Previsione**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" per l'Esercizio Finanziario 2023 per formarne parte integrante;
- b) Capitolo 6 "Le diverse implicazioni che riguardano l'Istituto Nazionale di Astrofisica", Paragrafo 6.2 "Risorse Umane", Sottoparagrafo 6.2.2. "Politiche di Reclutamento del Personale", Sezione 6.2.2.4 "Stabilizzazione del personale precario", della "**Relazione sulla Gestione**" predisposta dal "**Direttore Generale**" e allegata al "**Rendiconto Generale**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" per l'Esercizio Finanziario 2022 per formarne parte integrante.

In merito alle procedure di stabilizzazione del personale precario, è, peraltro, necessario riportare, di seguito, il quadro normativo di riferimento aggiornato, che tiene conto sia delle disposizioni di carattere generale che disciplinano la materia che delle disposizioni che riguardano specificatamente gli "**Enti Pubblici di Ricerca**":

- con il Decreto Legge del 29 ottobre 2019, numero 126, convertito, con modificazioni, dalla Legge del 20 dicembre 2019, numero 159, sono state adottate alcune "**Misure di**



- straordinaria necessità ed urgenza in materia di reclutamento del personale scolastico e degli enti di ricerca e di abilitazione dei docenti"**;
- l'articolo 6 del Decreto Legge 29 ottobre 2019, numero 126, convertito, con modificazioni, dalla Legge del 20 dicembre 2019, numero 159, che contiene, in particolare, alcune **"Disposizioni urgenti sul personale degli Enti Pubblici di Ricerca"**, ha:
 - modificato i primi quattro commi dell'articolo 12 del Decreto Legislativo del 25 novembre 2016, numero 218, che disciplina la **"Semplificazione delle attività degli Enti Pubblici di Ricerca ai sensi dell'articolo 13 della Legge 7 agosto 2015, numero 124"**, e lo ha integrato con l'inserimento di altri tre commi, il 4-bis, il 4-ter e il 4-quater;
 - introdotto l'articolo **12-bis**, che contiene alcune disposizioni in materia di **"Trasformazione di contratti o assegni di ricerca in rapporto di lavoro a tempo indeterminato"**;
 - il comma **4-ter** dell'articolo **12** del Decreto Legislativo del 25 novembre 2016, numero 218, è stato, a sua volta, modificato e integrato dall'articolo 3-ter, comma 1, del Decreto Legge 9 gennaio 2020, numero 1, convertito, con modificazioni, dalla Legge 5 marzo 2020, numero 12, che contiene alcune **"Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e valorizzazione del personale della ricerca"**;
 - pertanto, a decorrere dal **10 marzo 2020**, i commi **4-bis, 4-ter e 4-quater** dell'articolo **12** del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, e successive modifiche e integrazioni, hanno sostanzialmente riformato, con specifico riguardo agli **"Enti Pubblici di Ricerca"**, la disciplina finalizzata al **"superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni"**, come dettata dall'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75;
 - con il Decreto Legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, numero 113, sono state adottate alcune **"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"**;
 - in particolare, l'articolo 1, comma 3-bis, del Decreto Legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, numero 113, ha, tra l'altro:
 - sostituito, nella lettera c) del primo comma dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, il termine del **"31 dicembre 2021"** con il termine del **"31 dicembre 2022"**;
 - sostituito, nel primo capoverso del secondo comma dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, il termine del **"31 dicembre 2021"** con il termine del **"31 dicembre 2022"**;
 - sostituito, nella lettera b) del secondo comma dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, il termine del **"31 dicembre 2021"** con il termine del **"31 dicembre 2022"**;
 - sostituito, nel terzo comma dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, il termine del **"31 dicembre 2021"** con il termine del **"31 dicembre 2022"**;
 - il Decreto Legge 30 dicembre 2021, numero 228 (cosiddetto **"Decreto Milleproroghe"**), convertito, con modificazioni, dalla Legge 25 febbraio 2022, numero 15, contiene, a sua volta, alcune **"Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi"**;
 - in particolare, l'articolo 1, comma 3-bis, del Decreto Legge 30 dicembre 2021, numero 228, convertito, con modificazioni, dalla Legge 25 febbraio 2022, numero 15, ha sostituito, nel primo comma dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, il termine del **"31 dicembre 2022"** con il termine del **"31 dicembre 2023"**;
 - con il Decreto Legge 30 aprile 2022, numero 36, convertito, con modificazioni, dalla Legge 25 giugno 2022, numero 79, sono state, invece, adottate **"Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)"**;



- in particolare, l'articolo 3, comma 4-bis, del Decreto Legge 30 aprile 2022, numero 36, convertito, con modificazioni, dalla Legge 25 giugno 2022, numero 79, ha sostituito:
 - nel primo capoverso del secondo comma dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, il termine del "**31 dicembre 2022**" con il termine del "**31 dicembre 2024**";
 - nella lettera b) del secondo comma dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, il termine del "**31 dicembre 2022**" con il termine del "**31 dicembre 2024**";
- il Decreto Legge 29 dicembre 2022, numero 198, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 febbraio 2023, numero 14, contiene alcune "**Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi**";
- in particolare, l'articolo 6, comma 8-quater, del Decreto Legge 29 dicembre 2022, numero 198, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 febbraio 2023, numero 14, prevede 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 dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, 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**...*";
- tenendo conto, pertanto, di tutte le novità introdotte dal legislatore negli ultimi tre anni:
 - l'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, prevede, nel suo testo attuale, che le "*...amministrazioni, al fine di superare il precariato, di ridurre il ricorso ai contratti a termine e di valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, **fino al 31 dicembre 2026**, in coerenza con il "**Piano Triennale dei Fabbisogni**" di cui al precedente articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possenga "**tutti**" i seguenti requisiti:*
 - a) *risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della Legge 7 agosto 2015, numero 124 (ovvero dal **28 agosto 2015**), con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;*
 - b) *sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali espletate anche presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*
 - c) *abbia maturato, alla data del **31 dicembre 2024**, 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, prevede, invece, nel suo testo attuale, che, fino al "*...**31 dicembre 2026**, le Amministrazioni possono bandire, in coerenza con il "**Piano Triennale dei Fabbisogni**" di cui al precedente 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 50% dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possenga "**tutti**" i seguenti requisiti:*
 - a) *risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della Legge 7 agosto 2015, numero 124 (ovvero dal **28 agosto 2015**), di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;*
 - b) *abbia maturato, alla data del **31 dicembre 2024**, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso...*";
- quindi, anche il termine di scadenza fissato, limitatamente "*...agli **Enti Pubblici di Ricerca**...*", dal comma **4-quater** dell'articolo **12** del Decreto Legislativo 25 novembre 2016,



numero 218, per la conclusione delle "...*procedure di cui all'articolo 20, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75...*", è stato prorogato dal "...*31 dicembre 2020 al 31 dicembre 2026...*".

In conformità a quanto previsto dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del **9 maggio 2023**, è stata avviata dalla Direzione Generale, con la collaborazione dell'Ingegnere **Stefano GIOVANNINI**, nella sua qualità di Responsabile del "**Servizio di Staff**" denominato "**Servizi Informatici e per il Digitale**", una "...*ricognizione dei potenziali aventi titolo alla stabilizzazione, ai sensi dell'articolo 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, utilizzando, in questa prima fase, come data di riferimento, quella del 30 aprile 2023, per cui il requisito di anzianità è stato calcolato a partire dagli otto anni precedenti alla predetta data...*".

Alla indagine ricognitiva svolta per le predette finalità, è stata data la più ampia diffusione possibile, utilizzando sia i canali della posta elettronica che le forme di pubblicazione ritenute più idonee.

Ai fini della predisposizione dell'elenco con i nominativi dei potenziali aventi titolo alla stabilizzazione, il "...*conteggio delle anzianità è stato effettuato tenendo conto anche dei periodi di servizio prestati presso altri Enti o Istituzioni di Ricerca...*".

Una volta predisposto, il predetto elenco è stato condiviso con tutto il personale, con i Direttori delle "**Strutture di Ricerca**", con il Consiglio di Amministrazione e con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

L'elenco finale:

- è stato articolato per profili e livelli professionali:
 - distinguendo il personale da stabilizzare con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo e il personale da stabilizzare con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
 - operando una ulteriore distinzione tra il personale da stabilizzare ai sensi dell'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, e il personale da stabilizzare ai sensi del comma 2 dello stesso articolo;
- è stato ordinato alfabeticamente;
- è stato approvato con apposito "**Atto Interno**", sottoscritto, unitamente al relativo "**Verbale di Intesa**", sia dalla "**Delegazione trattante di Parte Pubblica**" che dalla "**Delegazione trattante di Parte Sindacale**" nella riunione di contrattazione collettiva nazionale integrativa del **12 ottobre 2023**.

Con il predetto "**Atto Interno**", la "**Amministrazione**" si è impegnata "...*a procedere, entro la fine dell'anno 2023, alla assunzione in servizio, con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di diciotto unità di personale tecnico e amministrativo, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, e inserite, quindi, nell'elenco dei potenziali aventi titolo alla stabilizzazione approvato nella riunione di contrattazione collettiva nazionale integrativa del 12 ottobre 2023...*".

Pertanto, con la Determina Direttoriale del 22 novembre 2023, numero 123, il Direttore Generale, accertata la disponibilità finanziaria nei pertinenti Capitoli di Spesa del Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2023**, ha autorizzato l'assunzione in servizio di ruolo presso lo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", mediante chiamata nominativa, di **diciotto** unità di personale tecnico e amministrativo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, in possesso dei requisiti richiesti dall'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, e inserite, quindi, nell'elenco dei potenziali aventi titolo alla stabilizzazione allegato allo "**Atto Interno**", per formarne parte integrante, che è stato approvato e sottoscritto, unitamente al relativo "**Verbale di Intesa**", sia dalla "**Delegazione trattante di Parte Pubblica**" che dalla "**Delegazione trattante di Parte Sindacale**" nella riunione di contrattazione collettiva nazionale integrativa del **12 ottobre 2023**.



A seguito della rinuncia all'assunzione in servizio di **tre** unità di personale, sono state stabilizzate, con decorrenza dal **1° dicembre 2023**, **quindici** unità di personale tecnico e amministrativo, rispetto alle **diciotto** unità inizialmente previste, per una spesa complessiva annua lorda, comprensiva degli oneri riflessi, pari a **€ 718.144,00**.

Rimane, pertanto, ancora da utilizzare, rispetto alla assegnazione ministeriale, pari annualmente a **€ 855.263,00**, destinata alla 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, un importo residuo di **€ 137.119,00**.

3.3.2.3 Progressioni economiche e di carriera del personale "tecnico" e "amministrativo", ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, e progressioni di carriera del personale "tecnologo" e di "ricerca", ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo.

Alla fine dell'anno **2022**, sono state avviate le procedure:

- per le "**progressioni economiche**" del personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", ovvero 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;
- per le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", del personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", ovvero 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;
- per le "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**", ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, 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.

Al riguardo, occorre precisare che, ai sensi del combinato disposto degli articoli 4, comma 5, e 68 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018**", sottoscritto il 19 aprile 2018, che disciplinano le "**relazioni sindacali**":

- le "**progressioni economiche**" del personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", ovvero 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**";
- le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero le "**progressioni di carriera**", del personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", ovvero 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 di Comparto maggiormente rappresentative a livello nazionale;
- le "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**", ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, 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 di Comparto maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Relativamente alle "**progressioni economiche**" del personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", ovvero 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, è necessario far 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 tecnico e amministrativo, ovvero 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 di quanto previsto dai "**Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro**" del Comparto "**Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione**" e del Comparto "**Istruzione e Ricerca**" attualmente in vigore;
 - in conformità alle disposizioni normative vigenti in materia;
 - secondo le indicazioni e le linee di indirizzo definite, ai fini della corretta interpretazione e applicazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, 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**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", a seguito degli ulteriori approfondimenti richiesti dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 15 ottobre 2021 e di 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 tecnico e amministrativo, ovvero 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 di quanto previsto dai "**Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro**" del Comparto "**Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione**" e del Comparto "**Istruzione e Ricerca**" attualmente in vigore;
 - in conformità alle disposizioni normative vigenti in materia;



- secondo le indicazioni e le linee di indirizzo definite, ai fini della corretta interpretazione e applicazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, 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**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", a seguito degli ulteriori approfondimenti richiesti dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 15 ottobre 2021 e di 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 "**tecnico**" e "**amministrativo**", ovvero 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...";
 - i "...fondi per la contrattazione integrativa, come precedentemente specificati, sono stati costituiti 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 tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", relativi agli 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 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 nei livelli apicali dei singoli profili**" delle unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**" che ne hanno beneficiato negli anni antecedenti al **2019**, complessivamente pari a € **323.256,00**, sono soggette a 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 tecnico e amministrativo, ovvero 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**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", 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, e, quindi, per gli inquadramenti, con decorrenza dal **1° gennaio 2017**, nei livelli professionali compresi tra il



- quarto e l'ottavo delle unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**" che ne hanno beneficiato, complessivamente pari a € **287.522,00**, sono soggette a 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 tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", relativo all'anno **2019**;
- a.6) pertanto, nell'ambito del "**Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero 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 "**Contratto Collettivo Nazionale Integrativo**" che definisce la modalità di utilizzo del "**Fondo**", calcolate al netto di quelle già impiegate sia per le "**progressioni economiche**" che per le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", del personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", pari, rispettivamente, a € **323.256,00** e a € **287.522,00**, ammontano complessivamente a € **3.888.423,00**;
- a.7) in data **15 novembre 2022**, la "**Delegazione trattante di Parte Pubblica**" e la "**Delegazione trattante di Parte Sindacale**" hanno sottoscritto una "**Ipotesi di Accordo**" che disciplina le "**Modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", per l'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**" inquadrato nei livelli apicali dei singoli profili, atteso che le vigenti disposizioni contrattuali, come precedentemente richiamate, prevedono che le predette procedure sono attivate, di norma, a cadenza biennale...";
 - la "...destinazione alle predette "**progressioni**" di uno stanziamento non inferiore a € **35.879,00**, che consente di garantire la copertura finanziaria di **trentatré** posizioni...";
 - che le "...posizioni così individuate corrispondono alla misura del **50%** dei potenziali aventi diritto alle "**progressioni economiche**" alla data del **1° gennaio 2019**...";
 - che la "...predetta misura percentuale è stata calcolata con riferimento ai potenziali aventi diritto, individuati 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...";
 - che le **trentatré** posizioni sono così articolate:

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

- che 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) la stessa **"Ipotesi di Accordo"** è stata sottoposta all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti per il controllo previsto dall'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni;
- a.10) con la Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110, all'uopo predisposta dal Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione ha **"aggiornato"** il **"Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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"**, alcune modifiche;
- a.11) in particolare, nel **"Piano"** sono state inserite le posizioni da coprire mediante l'attivazione delle procedure di selezione per le **"progressioni economiche"** del personale **"tecnico"** e **"amministrativo"**, ovvero 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, come specificate nel **"Prospetto"** riportato nel precedente **"Punto a.8)**);
- a.12) con il Verbale dell'8 maggio 2023, numero 21, il Collegio dei Revisori dei Conti, in sede di esame della **"Ipotesi di Accordo"** che disciplina le **"Modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, per l'anno **2019**, e a seguito di un successivo riesame delle modalità di determinazione dei **"Fondi"** relativi agli anni **2018** e **2019**, che riguardano lo stesso **"trattamento economico accessorio"**,
- ha fatto presente che **"...i predetti "Fondi" non sembrano considerare gli incrementi previsti dal "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Triennio 2016-2018", sottoscritto il 19 aprile 2018..."**;
 - ha, inoltre, richiesto **"...un accertamento in ordine alle risorse che derivano dalle procedure di stabilizzazione del personale precario, ai sensi dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, al fine di verificarne la corretta quantificazione..."**;
- a.13) con la nota del 15 giugno 2023, la Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I **"Gestione delle Risorse Umane"**, a seguito degli ulteriori accertamenti richiesti dal Collegio dei Revisori dei Conti con il Verbale dell'8 maggio 2023, numero 21, ha svolto le seguenti considerazioni:
- l'articolo 89, comma 1, lettera a), del Titolo V **"Trattamento Economico del Comparto Ricerca"** del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018"**, sottoscritto il 19 aprile 2018, prevede che **"...la "Indennità di Ente" di cui all'articolo 6, comma 2, del**



- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 13 maggio 2009 è incrementata con la decorrenza e gli importi lordi annuali indicati nella allegata "Tabella E2.1"...*;
- ai sensi e per gli effetti dell'articolo 89, comma 1, lettera a), del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018**", sottoscritto il 19 aprile 2018, la "**Indennità di Ente Annuale**", da corrispondere al personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, con oneri a carico del "**Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio**", è stata incrementata, a decorrere dal **1° marzo 2018**, nella misura e con gli importi annui indicati nella predetta "**Tabella**";
 - le risorse con carattere di "**stabilità**" e "**certezza**", che concorrono alla quantificazione dei "**Fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", relativi agli anni **2018** e **2019**, devono essere, pertanto, incrementate con gli importi della "**Indennità di Ente Annuale**", come indicati nella "**Tabella E2.1 - Ricerca**", allegata al "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018**", sottoscritto il 19 aprile 2018, per formarne parte integrante;
 - il predetto incremento "...è stato calcolato con le seguenti modalità:
 - per l'anno **2018**, è stata determinata la quota relativa all'incremento della "**Indennità di Ente Annuale**" da corrispondere, con decorrenza dal **1° marzo 2018**, al personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, in servizio di ruolo alla medesima data, per un ammontare complessivo pari a **€ 17.827,31**;
 - per l'anno **2019**, è stata, invece, determinata la quota relativa all'incremento della "**Indennità di Ente Annuale**" da corrispondere al personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, in servizio di ruolo alla data del **1° gennaio 2019**, per un ammontare complessivo pari a **€ 21.448,90**...";
 - le risorse aggiuntive, che concorrono ad incrementare i "**Fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", relativi agli anni **2018** e **2019**, non sono soggette a decurtazione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 11, comma 1, lettera a), del Decreto Legge 14 dicembre 2018, numero 135, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 febbraio 2019 numero 12;
 - le disposizioni normative richiamate nel precedente capoverso prevedono, infatti, che, relativamente "...alla incidenza sul trattamento economico accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo Decreto Legislativo, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico...";
 - pertanto, i "**Fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", relativi agli anni **2018** e **2019**, sono stati rideterminati con le modalità specificate nei capoversi precedenti;
 - in particolare, come risulta dai "**Prospetti**" all'uopo predisposti:



- il "**Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", relativo all'anno **2018**, ammonta complessivamente a **€ 4.474.191**;
 - il "**Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", relativo all'anno **2019**, ammonta complessivamente a **€ 4.520.650**;
- con specifico riguardo, invece, alle risorse aggiuntive che:
- a) derivano dal completamento delle procedure di stabilizzazione del personale precario con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
 - b) concorrono, pertanto, ad incrementare i "**Fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", relativi agli anni **2018** e **2019**,
- è necessario rammentare che:
- con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'11 aprile 2018, registrato alla Corte dei Conti il 10 maggio 2018, allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" sono state assegnate, ai sensi dell'articolo 1, comma 668, della Legge 27 dicembre 2017, numero 205, le risorse da destinare "...ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in aggiunta alle **facoltà assunzionali** previste dalla legislazione vigente...", così articolate:
 - ❖ **€ 1.047.138,00**, per l'anno **2018**;
 - ❖ **€ 4.591.298,00**, a regime;
 - una parte delle predette risorse è stata destinata, nell'anno **2018**, alla copertura finanziaria delle procedure di stabilizzazione di numero **14** unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, come risulta dai dati relativi al personale assunto in servizio di ruolo ai sensi dell'articolo 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, che, con la nota direttoriale del 21 dicembre 2018, numero di protocollo 7365, sono stati trasmessi al "**Dipartimento della Funzione Pubblica**" della "**Presidenza del Consiglio dei Ministri**" e al "**Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato**" del "**Ministero della Economia e delle Finanze**", in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'11 aprile 2018, come richiamato nel precedente capoverso;
 - l'incremento delle risorse "**certe**" e "**stabili**", che:
 - a) deriva dal completamento delle predette procedure;
 - b) concorre alla quantificazione dei "**Fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", relativi agli anni **2018** e **2019**,è, pertanto, costituito dagli importi sia della "**Indennità di Ente Mensile**" che della "**Indennità di Ente Annuale**" da corrispondere alle quattordici unità di personale indicate in precedenza, assunte in servizio di ruolo a seguito della loro stabilizzazione;
 - i predetti importi:
 - a) sono stati calcolati "**pro-quota**", con riferimento all'anno in cui le quattordici unità personale sono state assunte, ovvero all'anno **2018**;
 - b) a regime, con decorrenza dall'anno successivo;



- anche al predetto incremento si applica la deroga al limite fissato dall'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, come espressamente prevista e disciplinata dall'articolo 11, comma 1, lettera b), del Decreto Legge 14 dicembre 2018, numero 135, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 febbraio 2019 numero 12;
 - le disposizioni normative richiamate nel precedente capoverso stabiliscono, infatti, che, relativamente "...alla incidenza sul trattamento economico accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, non opera con riferimento alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate in deroga alle vigenti **"facoltà assunzionali"** successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23...";
- a.14) con il Verbale del 20 giugno 2023, numero 22, il Collegio dei Revisori dei Conti:
- ha preso atto delle considerazioni svolte dalla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**", con la nota del 15 giugno 2023, a seguito degli ulteriori accertamenti richiesti dallo stesso Organo di Controllo nella seduta dell'8 maggio 2023;
 - ha preso atto della documentazione allegata alla predetta nota, come richiamata nel precedente capoverso, e, in particolare:
 - a) del "**Prospetto**" con il "**Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", relativo all'anno **2018**, che:
 - è stato rideterminato includendo le ulteriori risorse specificate nei precedenti capoversi, qualificate come "**certe**" e "**stabili**" e quantificate in **€ 17.827,31**;
 - ammonta, pertanto, complessivamente a **€ 4.474.191,00**;
 - b) del "**Prospetto**" con il "**Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", relativo all'anno **2019**, che:
 - è stato rideterminato includendo le stesse risorse indicate nella precedente lettera a), qualificate come "**certe**" e "**stabili**" e quantificate in **€ 21.448,90**;
 - ammonta, pertanto, complessivamente a **€ 4.520.650,00**;
 - c) fornito alcune utili indicazioni in merito "*...alle risorse derivanti dalle procedure di stabilizzazione del personale precario, ai sensi dell'articolo 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, al fine di verificarne la corretta quantificazione...*";
 - ha comunicato che resta "*...in attesa dei provvedimenti di rideterminazione dei fondi per il parere di competenza...*";
- a.15) a seguito della loro rideterminazione con le modalità specificate dalla Dottoressa **Valeria SAURA** con la nota del 15 giugno 2023, integralmente riportata nel "**Punto a.13**", i predetti "**Fondi**" ammontano complessivamente:
- a **€ 4.474.191,00**, per l'anno **2018**;
 - a **€ 4.520.650,00**, per l'anno **2019**,
- come risulta dai "**Prospetti**" all'uopo predisposti;
- a.16) con la Determina Direttoriale del 13 luglio 2023, numero 84:
- è stato approvato il "**Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero 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 **€ 4.474.191**, che è stato rideterminato:
- nel rispetto di quanto previsto dai "**Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro**" del Comparto "**Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione**" e del Comparto "**Istruzione e Ricerca**" attualmente in vigore;
 - in conformità alle disposizioni normative vigenti in materia;
 - secondo le indicazioni e le linee di indirizzo definite, ai fini della corretta interpretazione e applicazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, 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 15 giugno 2023, dalla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**", a seguito degli ulteriori accertamenti richiesti dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta dell'8 maggio 2023;
 - di intesa con il predetto Dirigente;
 - in ottemperanza alla richiesta avanzata dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 20 giugno 2023;
- è stata annullata e sostituita la Determina Direttoriale del 5 marzo 2022, numero 24, con la quale il predetto "**Fondo**" era già stato precedentemente rideterminato;
- a.17) con la Determina Direttoriale del 14 luglio 2023, numero 86:
- è stato approvato il "**Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero 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 **€ 4.520.650**, che è stato rideterminato:
 - nel rispetto di quanto previsto dai "**Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro**" del Comparto "**Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione**" e del Comparto "**Istruzione e Ricerca**" attualmente in vigore;
 - in conformità alle disposizioni normative vigenti in materia;
 - secondo le indicazioni e le linee di indirizzo definite, ai fini della corretta interpretazione e applicazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, 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 15 giugno 2023, dalla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**", a seguito degli ulteriori accertamenti richiesti dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta dell'8 maggio 2023;
 - di intesa con il predetto Dirigente;
 - in ottemperanza alla richiesta avanzata dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 20 giugno 2023;
 - è stata annullata e sostituita la Determina Direttoriale del 7 marzo 2022, numero 25, con la quale il predetto "**Fondo**" era già stato precedentemente rideterminato;
- a.18) con il Verbale del 20 luglio 2023, numero 23, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso "**...parere favorevole in merito alle nuove ipotesi di costituzione dei fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, per gli anni 2018 e 2019...**", che sono



- stati rideterminati, rispettivamente, con la Determina Direttoriale del 13 luglio 2023, numero 84, e con la Determina Direttoriale del 14 luglio 2023, numero 86;
- a.19) in data **1° agosto 2023**, la "**Delegazione trattante di Parte Pubblica**" e la "**Delegazione trattante di Parte Sindacale**" hanno sottoscritto sia la "**Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", per l'anno **2018**, che la "**Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", per l'anno **2019**;
- a.20) con la nota dell'11 agosto 2023, numero di protocollo 13262, la Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**", ai fini dei controlli previsti dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni, ha trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti:
- la "**Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", per l'anno **2018**, che è stata sottoscritta in data **1° agosto 2023**, corredata dalla "**Relazione Illustrativa**" e dalla "**Relazione Tecnico-Finanziaria**", che sono state predisposte utilizzando gli schemi approvati dal "**Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato**" del "**Ministero della Economia e delle Finanze**" con la Circolare del 19 luglio 2012, numero 25;
 - la "**Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", per l'anno **2019**, che è stata sottoscritta in data **1° agosto 2023**, corredata dalla "**Relazione Illustrativa**" e dalla "**Relazione Tecnico-Finanziaria**", che sono state predisposte utilizzando i medesimi schemi richiamati nel precedente capoverso;
- a.21) con il Verbale del 14 settembre 2023 numero 24, il Collegio dei Revisori dei Conti ha:
- preso atto della "**...documentazione inviata dall'Ente con la nota dell'11 agosto 2023, numero di protocollo 13262, a firma della Dottoressa Valeria SAURA, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "Gestione delle Risorse Umane"...**", come descritta nel "**Punto a.20)**";
 - avviato "**...l'esame della predetta documentazione, rinviando alla riunione successiva la sua prosecuzione e la formulazione del proprio parere...**";
- a.22) con la nota del 27 ottobre 2023, inviata a mezzo di posta elettronica ordinaria, la Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**", ha trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti ulteriori documenti, richiesti a integrazione di quelli già resi disponibili con la nota dell'11 agosto 2023, numero di protocollo 13262, come richiamata in precedenza;
- a.23) con il Verbale del 30 ottobre 2023, numero 26, il Collegio dei Revisori dei Conti:
- a "**...seguito dell'esame, iniziato nella riunione del 14 settembre 2023, della documentazione inviata dall'Ente con la nota dell'11 agosto 2023, numero di protocollo 13262, a firma della Dottoressa Valeria SAURA, Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "Gestione delle Risorse Umane"...**";
 - preso atto della documentazione integrativa e degli ulteriori chiarimenti trasmessi, in data **27 ottobre 2023**, dal predetto Dirigente, a mezzo di posta elettronica ordinaria;
 - sentita la Dottoressa **Valeria SAURA** nel corso della seduta,



ha formulato, in merito alle predette "**Ipotesi di Accordo**", i seguenti rilievi:

- relativamente "...alla **"indennità di produttività"**, ritiene necessaria la previsione di un **"target minimo"** al di sotto del quale la stessa non può essere erogata...";
- in merito alle "**progressioni economiche**", 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, il "...numero delle posizioni da coprire, che sono previste dall'articolo 9 della **"Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per l'anno 2019"**, non risulta coerente con le disposizioni contenute nell'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, e successive modifiche e integrazioni...", il quale prevede espressamente che "...le **"progressioni economiche"** sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione...", e "...con le indicazioni fornite in merito anche 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 con la Circolare del 16 maggio 2019 numero 15, che ha stabilito nel **50%** la misura percentuale massima non valicabile...";
- con "...riferimento, infine, alle ipotesi di calcolo, considerato che, nella fattispecie esaminata, si tratta di **"risorse fisse"**, con carattere di **"certezza"** e di **"stabilità"**, da considerare sia ai fini della costituzione del **"Fondo"** per l'anno **2019** che ai fini della costituzione dei **"Fondi"** relativi agli anni successivi, l'incremento delle **"Indennità di Ente"** per l'anno **2019** deve essere determinato prendendo a riferimento il personale in servizio alla data del **1° marzo 2018**, anziché il personale in servizio alla data del **1° gennaio 2018**, come, invece, indicato inizialmente nel **"Fondo"** per l'anno **2019**...";

a.24) alla luce dei rilievi formulati dal Collegio dei Revisori dei Conti nella riunione del 30 ottobre 2023, è stato necessario procedere:

- ad una ulteriore revisione del **"Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, relativo all'anno **2019**;
- alla modifica delle **"Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definiscono le modalità di utilizzo dei fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, per gli anni **2018** e **2019**, che sono state sottoscritte in data **1° agosto 2023**;

a.25) pertanto, sono state nuovamente quantificate, secondo le modalità indicate dal Collegio dei Revisori dei Conti nel Verbale del 30 ottobre 2023, numero 26, le risorse aggiuntive "**certe**" e "**stabili**" da considerare ai fini:

- della rideterminazione del **"Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, relativo all'anno **2019**;
- della costituzione dei **"Fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, relativi agli anni successivi;

a.25) le predette risorse:

- sono "...costituite dalla quota di incremento annuo della **"Indennità di Ente Annuale"** da corrispondere al personale **"tecnico"** e **"amministrativo"**, ovvero al personale



- inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, in servizio di ruolo alla data del 1° marzo 2018...";*
- ammontano complessivamente a € 21.393,30;
- a.26) il **"Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, relativo all'anno 2019, rideterminato con le modalità indicate nel **"Punto a.23)"**, ammonta complessivamente a € 4.520.594,00;
- a.27) con la Determina Direttoriale del 27 dicembre 2023, numero 159, il Direttore Generale ha:
- approvato il **"Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero 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 € 4.520.594,00, che è stato rideterminato:
 - nel rispetto di quanto previsto dai **"Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro"** del Comparto **"Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione"** e del Comparto **"Istruzione e Ricerca"** attualmente in vigore;
 - in conformità alle disposizioni normative vigenti in materia;
 - secondo le indicazioni e le linee di indirizzo definite, ai fini della corretta interpretazione e applicazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, dal **"Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato"** del **"Ministero della Economia e delle Finanze"** e dalla **"Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni"** con apposite circolari e specifici pareri;
 - tenendo conto degli ulteriori rilievi formulati dal Collegio dei Revisori dei Conti con il Verbale del 30 ottobre 2023, numero 26;
 - annullato e sostituito la Determina Direttoriale del 14 luglio 2023, numero 86, con la quale il predetto **"Fondo"** era già stato precedentemente rideterminato;
- a.28) sono state, inoltre, predisposte:
- la nuova **"Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, per l'anno 2018, che recepisce i rilievi formulati dal Collegio dei Revisori dei Conti con il Verbale del 30 ottobre 2023, numero 26, prevedendo, a tal fine, la modifica, rispetto alla stessa **"Ipotesi di Contratto"** già sottoscritta in data 1° agosto 2023, di una parte dell'articolo 9, che disciplina la **"Indennità di Produttività, prevista dall'articolo 43, comma 2, lettera e), del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale dei Livelli e dei Profili Tecnici e Amministrativi del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1994-1997 ed il Biennio Economico 1994-1995", sottoscritto in data 7 ottobre 1996"**;
 - la nuova **"Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, per l'anno 2019, che recepisce i rilievi formulati dal Collegio dei Revisori dei Conti con il Verbale del 30 ottobre 2023, numero 26, prevedendo, a tal fine, la modifica, rispetto alla stessa **"Ipotesi di Contratto"** già sottoscritta in data 1° agosto 2023:
 - di una parte dell'articolo 9, che disciplina le **"Progressioni economiche del personale tecnico e amministrativo inquadrato nei livelli apicali dei singoli profili, previste dall'articolo 53 del "Contratto Collettivo Nazionale di**



- Lavoro del Personale dei Livelli e dei Profili Tecnici e 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 in data 21 febbraio 2002";**
- di una parte dell'articolo 10, che disciplina la **"Indennità di Produttività, prevista dall'articolo 43, comma 2, lettera e), del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale dei Livelli e dei Profili Tecnici e Amministrativi del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1994-1997 ed il Biennio Economico 1994-1995", sottoscritto in data 7 ottobre 1996";**
- a.29) le nuove **"Ipotesi di Contratto"**, con le modifiche descritte nel **"Punto a.26)"**, sono state approvate dalla **"Delegazione trattante di Parte Pubblica"** e dalla **"Delegazione trattante di Parte Sindacale"** nella riunione di **"Contrattazione Collettiva Nazionale Integrativa"** dell'8 febbraio 2024;
- a.30) con la nota del 20 febbraio 2024, numero di protocollo 2161, inviata a mezzo di posta elettronica ordinaria, la Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I **"Gestione delle Risorse Umane"**, ha trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti:
- il **"Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, relativo all'anno **2019**, che è stato rideterminato con la Determina Direttoriale del 27 dicembre 2023, numero 159;
- le nuove **"Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo"** che definiscono:
- le **"Modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, per l'anno **2018**;
 - le **"Modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, per l'anno **2019**,
- che sono state approvate nella riunione di **"Contrattazione Collettiva Nazionale Integrativa"** dell'8 febbraio 2024;
- le **"Relazioni Illustrative"** e le **"Relazioni Tecnico-Finanziarie"**, allegate alle nuove **"Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo"**, come specificate nel precedente capoverso, che sono state predisposte utilizzando gli schemi approvati dal **"Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato"** del **"Ministero della Economia e delle Finanze"** con la Circolare del 19 luglio 2012, numero 25;
- a.31) con il Verbale dell'11 marzo 2024, numero 30, il Collegio dei Revisori dei Conti, nel **"...prendere atto delle modifiche apportate alle "Ipotesi dei Contratti Collettivi Nazionali Integrativi" per gli anni 2018 e 2019 a seguito dei rilievi formulati con il Verbale del 30 ottobre 2023, numero 26..."**, ha dichiarato **"...di non avere ulteriori osservazioni da formulare ai fini dell'ulteriore corso..."**;
- a.32) con la nota del 23 aprile 2024, numero di protocollo 4642, trasmessa a mezzo di posta elettronica certificata, che, a seguito di alcuni chiarimenti richiesti dal **"Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, della Presidenza del Consiglio dei Ministri"** con la nota del 24 aprile 2024, registrata nel protocollo generale dell'Ente in data 29 aprile 2024 con il numero progressivo 4805, è stata integrata con la nota del 9 maggio 2024, numero di protocollo 5288, trasmessa con le stesse modalità indicate in precedenza, la Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I **"Gestione delle Risorse Umane"**, ha inviato sia al predetto **"Dipartimento"** che al **"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**" tutta la documentazione specificata nel "**Punto a.28**") e i Verbali del Collegio dei Revisori dei Conti che comprovano i controlli effettuati dal predetto Organo di Controllo sulla medesima documentazione ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni;
- a.33) con la nota del 10 giugno 2024, numero di protocollo 165017, registrata nel protocollo generale dell'Ente in data 11 giugno 2024 con il numero progressivo 6434, il "**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**" ha comunicato "...che, ferme restando le valutazioni del "**Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**", le "**Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definiscono le modalità di utilizzo dei fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, per gli anni 2018 e 2019**" possono avere ulteriore corso...";
- a.34) con la nota del 10 giugno 2024, numero di protocollo 39684, registrata nel protocollo generale dell'Ente in data 11 giugno 2024 con il numero progressivo 6434, il "**Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**", relativamente alle predette "**Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo**":
- ha ravvisato "...la necessità che sia aggiornata, nel testo degli accordi e nelle relazioni, la normativa contrattuale applicabile, richiamando il "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2019-2021**", sottoscritto il 18 gennaio 2024 (cfr. articolo 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro citato)...";
 - ha chiesto di "...fornire chiarimenti circa l'efficacia temporale dei distinti atti, avendo cura di precisare la decorrenza e la durata di ciascuno, onde evitare fenomeni di sovrapposizione e di incertezza applicativa degli istituti ivi disciplinati...";
 - relativamente:
 - alla "**Indennità di assistenza alle osservazioni**", ha chiesto di "...precisare a quale fattispecie, tra quelle espressamente previste nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (articolo 123, comma 4, lettera f, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Triennio 2019-2021), si riconduce la relativa causale...";
 - alla "**Indennità di custodia e reperibilità notturna**", ha chiesto di "...specificare l'importo per la frazione di effettivo servizio e di precisare se quello previsto (1000 euro/trimestre) deve essere considerato come limite massimo...";
 - alla "**Indennità di maneggio valori**", ha chiesto di "...specificare l'importo per giorno di servizio, considerato che è commisurata a questo parametro, e di precisare se quello previsto (1000euro/anno) deve essere considerato come limite massimo...";
 - relativamente all'articolo 4 delle medesime "**Ipotesi**", ha chiesto "...di determinare e di riportare nel testo degli accordi il nuovo limite massimo individuale dello straordinario in superamento a quello delle 200 ore stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile...";
 - relativamente alla "**Indennità di responsabilità**", disciplinata dall'articolo 8 di entrambe le "**Ipotesi**", ha chiesto "...di eliminare il secondo capoverso, dove si afferma che sono le "**Parti**" ad individuare le "**strutture**" rispetto alle quali si configurano incarichi di responsabilità, poiché ciò attiene alla materia organizzativa,



- di competenza datoriale (ai sensi dell'articolo 5 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni), e, pertanto, non costituisce oggetto di contrattazione integrativa...";
- relativamente alla "**Indennità di produttività**", disciplinata dall'articolo 9 della "**Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, per l'anno 2018**" e dall'articolo 10 della "**Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, per l'anno 2019**":
 - ha rilevato che "...i criteri generali dei sistemi di valutazione della **"performance"** sono sottratti alla contrattazione collettiva per essere rimessi al **"confronto"** con le Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'articolo 123, comma 8, lettera c), del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Triennio 2019-2021...";
 - ha chiesto, pertanto, di eliminare dal testo dei predetti articoli l'elenco degli indicatori della produttività individuale;
 - ha, inoltre, rilevato "...la mancata applicazione della differenziazione del premio correlato alla **"performance"**, di cui all'articolo 19 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Triennio 2019-2021...";
 - ha chiesto, pertanto:
 - ❖ di "...provvedere alla necessaria integrazione degli accordi, prevedendo, altresì, criteri per dirimere eventuali situazioni di parità ai fini dell'attribuzione della maggiorazione, in linea con la logica meritocratica che connota tale istituto, e, quindi, valorizzando gli esiti della valutazione su meccanismi automatici (quali, ad esempio, la mera anzianità di servizio, l'età anagrafica e simili)...";
 - ❖ di "...eliminare dal testo delle predette clausole le parti che prevedono l'informativa a rappresentanze sindacali unitarie locali e alle organizzazioni sindacali territoriali delle tabelle riepilogative dei coefficienti attribuiti ai dipendenti che prestano servizio nelle **"Strutture di Ricerca"**, posto che ciò non costituisce materia di contrattazione integrativa...";
 - relativamente alle progressioni economiche del personale "**tecnico**" e "**amministrativo**" inquadrato nei livelli apicali dei singoli profili, previste dall'articolo 9 della "**Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, per l'anno 2019**", ha chiesto:
 - di "...chiarire quale sia esattamente il personale destinatario delle procedure, atteso che si fa riferimento a **"personale tecnico e amministrativo inquadrato nei livelli apicali dei singoli profili"**...";
 - di "...chiarire se l'unico criterio di selezione previsto sia quello della valutazione dell'attività professionale svolta oppure se esso concorre con gli altri criteri indicati dall'articolo 53 del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli Enti e delle Istituzioni di Sperimentazione e di Ricerca"**, sottoscritto il 21 febbraio 2002, e, in tal caso, di indicare il punteggio attribuibile in base a ciascuno di essi...";
 - di fornire chiarimenti:



- ❖ sulla "...mancata graduazione dei punteggi in base alla valutazione dell'attività ordinaria e aggiuntiva svolta, che non sembra funzionale alla predisposizione di una graduatoria dei potenziali beneficiari degli sviluppi economici...";
 - ❖ sulla "...mancata previsione di criteri per dirimere eventuali situazioni di **"ex aequo"** che, dato il carattere premiale delle progressioni economiche, dovranno attribuire la priorità agli esiti della valutazione su meccanismi automatici del genere precedentemente indicato...";
 - di integrare, pertanto, il testo dell'articolo 9 della predetta **"Ipotesi"** con la definizione dei criteri da utilizzare in caso di **"ex aequo"**;
 - di eliminare "...le disposizioni meramente procedurali di cui al terzultimo capoverso e seguenti dello stesso articolo 9, in quanto le stesse non formano oggetto di contrattazione integrativa...";
 - ha comunicato che, per tutte le motivazioni esposte in precedenza, **"...le *"Ipotesi di Accordo"* in esame non possono avere ulteriore seguito...**";
- a.35) è stato, quindi, necessario adeguare le **"Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo"** che definiscono:
- le **"Modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, per l'anno 2018;
 - le **"Modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, per l'anno 2019,
- come approvate dalla **"Delegazione trattante di Parte Pubblica"** e dalla **"Delegazione trattante di Parte Sindacale"** nella riunione di **"Contrattazione Collettiva Nazionale Integrativa"** dell'8 febbraio 2024, ai rilievi formulati dal **"Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, della Presidenza del Consiglio dei Ministri"** con la nota del 10 giugno 2024, numero di protocollo 39684, registrata nel protocollo generale dell'Ente in data 11 giugno 2024 con il numero progressivo 6434;
- a.36) nella riunione di **"Contrattazione Collettiva Nazionale Integrativa"** del 2 ottobre 2024, la **"Delegazione trattante di Parte Pubblica"** e la **"Delegazione trattante di Parte Sindacale"** hanno, pertanto, sottoscritto:
- la nuova **"Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, per l'anno 2018;
 - la nuova **"Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, per l'anno 2019,
- che recepiscono integralmente i rilievi formulati dal **"Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, della Presidenza del Consiglio dei Ministri"** con la nota del 10 giugno 2024, numero di protocollo 39684, registrata nel protocollo generale dell'Ente in data 11 giugno 2024 con il numero progressivo 6434, come richiamata nei precedenti capoversi;
- a.37) con la nota del 12 novembre 2024, numero di protocollo 12605, trasmessa a mezzo di posta elettronica certificata, la Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I **"Gestione delle Risorse Umane"**, ha inviato al **"Dipartimento**



della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, della Presidenza del Consiglio dei Ministri:

- la nuova **"Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, per l'anno 2018;
- la nuova **"Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, per l'anno 2019,

come sottoscritte dalla **"Delegazione trattante di Parte Pubblica"** e dalla **"Delegazione trattante di Parte Sindacale"** nella riunione di **"Contrattazione Collettiva Nazionale Integrativa"** del 2 ottobre 2024, unitamente alle rispettive **"Relazioni Illustrative"** e **"Relazioni Tecnico-Finanziarie"**, che sono state predisposte utilizzando gli schemi approvati dal **"Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato"** del **"Ministero della Economia e delle Finanze"** con la Circolare del 19 luglio 2012, numero 25;

a.38) con la nota del 19 dicembre 2024, numero di protocollo 268358, registrata nel protocollo generale in data 20 dicembre 2024 con il numero progressivo 14378, il **"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"** ha fatto, tra l'altro, presente che:

- le nuove **"Ipotesi di Contratto"** sono state **"...riformulate a seguito dei rilievi espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la nota del 10 giugno 2024, numero di protocollo 39684, con riferimento specifico alle indennità contenute negli accordi, alla definizione dei parametri e dei criteri di valutazione generale e all'articolazione dei punteggi utilizzabili dalle commissioni per la formazione delle graduatorie di merito per l'attribuzione della progressione economica, alla disciplina del ricorso al lavoro straordinario, nonché per ciò che attiene all'attribuzione differenziata della produttività individuale e collettiva, di cui all'articolo 19 del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto della Ricerca per il Triennio 2019-2021"..."**;
- con riferimento ai **"Fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"**, relativi agli anni 2018 e 2019, gli **"...importi sono rimasti invariati rispetto a quelli certificati da questo Dipartimento con la nota del 10 giugno 2024, numero di protocollo 165017..."**;
- restando, pertanto, ferme le valutazioni del **"Dipartimento della Funzione Pubblica"** riguardo **"...al superamento dei rilievi di natura ordinamentale formulati con la nota citata, si ritiene che le ipotesi in oggetto possano avere ulteriore corso..."**;

a.39) con la nota del 20 dicembre 2024, numero di protocollo 89432, registrata nel protocollo generale in pari data con il numero progressivo 14378, il **"Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, della Presidenza del Consiglio dei Ministri"**:

- ha chiesto di **"...indicare nelle "Ipotesi di Accordo" in esame (in particolare all'articolo 3 di entrambe) il corretto riferimento alle disposizioni del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto della Ricerca per il Triennio 2019-2021"..."**;
- relativamente:



- alla "**Indennità di assistenza alle osservazioni**", ha chiesto che "...nelle **Relazioni Illustrative**" venga evidenziato che la predetta "**Indennità**" è correlata al disagio della specifica attività...";
 - alla maggiorazione della "**Indennità di produttività**", ha chiesto di "...adeguare la previsione delle **Ipotesi di Accordo**" a quanto indicato dall'articolo 19 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto della Ricerca per il Triennio 2019-2021**", ovvero di evitare che l'attribuzione di tale maggiorazione comporti una diminuzione del compenso di produttività individuale per coloro che hanno conseguito la valutazione più elevata ma che non rientrano nella quota limitata dei destinatari del beneficio...";
 - ai criteri per "...dirimere eventuali situazioni di parità ai fini della differenziazione del premio...", ha evidenziato che "...la maggiore anzianità di servizio e l'età anagrafica non risultano in linea con la finalità meritocratica che connota tale istituto..." ed ha, pertanto, chiesto di sostituire i predetti criteri con altri che "...possano valorizzare gli esiti della valutazione della prestazione resa dal personale...";
- ha comunicato che "...le **Ipotesi di Accordo**" in esame possano avere ulteriore corso alle condizioni indicate...";
- a.40) la Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", ha predisposto, di intesa con il Direttore Generale:
- a) il "**Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", relativo all'anno **2018**;
 - b) il "**Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", relativo all'anno **2019**,
- che recepiscono integralmente i rilievi formulati dal "**Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**" con la nota del 20 dicembre 2024, numero di protocollo 89432, registrata nel protocollo generale in pari data con il numero progressivo 14378, come precedentemente richiamata;
- a.41) nella riunione di "**Contrattazione Collettiva Nazionale Integrativa**" del **15 gennaio 2025**, la "**Delegazione trattante di Parte Pubblica**" e la "**Delegazione trattante di Parte Sindacale**" hanno, pertanto, sottoscritto, in via definitiva:
- il "**Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", relativo all'anno **2018**;
 - il "**Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", relativo all'anno **2019**,
- come predisposti dalla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", di intesa con il Direttore Generale, che recepiscono integralmente i predetti rilievi;



- a.42) è, pertanto, possibile procedere alla attivazione delle procedure di selezione per le **"progressioni economiche"** del personale **"tecnico"** e **"amministrativo"**, ovvero 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;
- a.43) il **"Bando"** per l'attivazione delle predette procedure verrà emanato entro il **31 marzo 2025**.

Relativamente alle **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, ovvero alle **"progressioni di carriera"**, del personale **"tecnico"** e **"amministrativo"**, ovvero 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, è, invece, necessario far 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 del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018"**, sottoscritto il 19 aprile 2018, relativo agli anni **2018, 2019, 2020 e 2021**, che è stato determinato:
 - nel rispetto di quanto previsto dai **"Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro"** del Comparto **"Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione"** e del Comparto **"Istruzione e Ricerca"** attualmente in vigore;
 - in conformità alle disposizioni normative vigenti in materia;
 - secondo le indicazioni e le linee di indirizzo definite, ai fini della corretta interpretazione e applicazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, dal **"Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato"** del **"Ministero della Economia e delle Finanze"** e dalla **"Agenzia per la Rappresentanza Negoziale 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"**, a seguito degli ulteriori approfondimenti richiesti dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 15 ottobre 2021 e di intesa con la Direzione Generale;
 - in ottemperanza alla richiesta avanzata dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 22 febbraio 2022;
 - accertato che il **"Fondo"** previsto dall'articolo 90 del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018"**, sottoscritto il 19 aprile 2018, che è stato determinato con le modalità e secondo le indicazioni specificate nel precedente capoverso, ammonta:
 - per l'anno **2018**, a **€ 204.258,79**;
 - per l'anno **2019**, a **€ 237.922,67**;
 - per l'anno **2020**, a **€ 284.966,47**;
 - per l'anno **2021**, a **€ 298.396,23**;
 - accertato, altresì, che il predetto **"Fondo"** trova ampia copertura finanziaria negli **"accantonamenti"** già presenti nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio **2022**, atteso che il loro importo complessivo ammonta a **€ 1.000.000,00**;
 - disposto che **"...il "Fondo" previsto dall'articolo 90 del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 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 precedentemente**



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 del 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, del personale "tecnico" e "amministrativo", ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo...*";
- accertato, inoltre, che:
 - la "**relazione tecnico-finanziaria**" è stata predisposta dal Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" nel rispetto delle istruzioni contenute nella Circolare del 19 luglio 2012, numero 25, emanata dal "**Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato**" del "**Ministero della Economia e delle Finanze**";
 - l'Ente "*...ha correttamente determinato, in prima applicazione, l'ammontare delle risorse destinate alla costituzione del predetto "Fondo" a decorrere dall'anno 2018 e, quindi, per gli anni 2018, 2019, 2020 e 2021, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 90 del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 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 e nel rispetto delle modalità indicate nei capoversi precedenti, è conforme alla normativa vigente...*";
 - l'onere "*...che scaturisce dagli atti di costituzione del "Fondo" per la "contrattazione collettiva nazionale integrativa" in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio...*";
 - la "*...costituzione del predetto "Fondo" è, inoltre, conforme alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle norme inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori...*";
- espresso, quindi, parere favorevole alla costituzione del "**Fondo per le progressioni economiche di livello, ai sensi dell'articolo 90 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018**", relativo all'anno **2021**;
- verificato, altresì, che "*...le risorse che concorrono alla costituzione del predetto "Fondo" trovano copertura finanziaria nello "avanzo di amministrazione vincolato" per "accantonamenti", che ammonta complessivamente a un milione di euro, come risulta dalla "Nota Integrativa", predisposta dalla Direzione Generale e allegata al "Rendiconto Generale" dello "Istituto Nazionale di Astrofisica" per l'Esercizio Finanziario 2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 12 luglio 2022, numero 64...*";
- rappresentato, in "*...ragione della avvenuta quantificazione del "Fondo", l'opportunità di proseguire con le occorrenti variazioni di bilancio, al fine di iscrivere lo stanziamento necessario in apposito capitolo, ritenendo, altresì, superati i presupposti per il mantenimento del vincolo sulla rimanente somma...*";

b.3) pertanto, il Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" ha:

- predisposto gli 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" inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, atteso che le vigenti disposizioni contrattuali, come*



precedentemente richiamate, prevedono che le predette procedure sono attivate, di norma, a cadenza biennale...";

- individuato il numero delle posizioni da coprire, pari a **cinquantatré**;
- verificato 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 "...misura percentuale precedentemente indicata è stata calcolata tenendo conto del numero dei potenziali aventi diritto alle "**progressioni di livello**" per ciascun profilo professionale e applicando il criterio dell'arrotondamento, così articolato:
 - a) se il quoziente che deriva dall'applicazione della misura del 50% è uguale o superiore a cinque, lo stesso è arrotondato all'unità superiore;
 - b) se il quoziente che deriva dall'applicazione della misura del 50% è inferiore a cinque, lo stesso è arrotondato all'unità inferiore...";
- proposto, quindi, la ripartizione delle **cinquantatré** posizioni da coprire nel modo seguente:

PROFILO	PASSAGGIO DI LIVELLO	Numero dei potenziali aventi diritto che sono in servizio alla data del 1° gennaio 2022	Numero delle 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

- quantificato il costo delle predette "**progressioni**", che, al netto degli oneri, è pari a **€ 175.466,99**;
 - accertato che il "**Fondo**" all'uopo costituito, relativo all'anno **2021**, che ammonta a **€ 298.396,23**, garantisce ampiamente la relativa copertura finanziaria;
- b.4) nella riunione dell'**8 novembre 2022**, aggiornata al **15 novembre 2022**, le modalità di utilizzo del "**Fondo**" relativo all'anno **2021**, costituito ai sensi dell'articolo 90 del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018**", sottoscritto il 19 aprile 2018, e destinato al finanziamento delle "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero delle "**progressioni di carriera**", del personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", ovvero 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.5) con la Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110, all'uopo predisposta dal Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione ha **"aggiornato"** il **"Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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"**, alcune modifiche, che prevedono, tra l'altro, l'inserimento nel **"Piano"** delle posizioni da coprire mediante l'attivazione di procedure di selezione per le **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, ovvero per le **"progressioni di carriera"**, del personale **"tecnico"** e **"amministrativo"**, ovvero 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, come specificate nei **"Prospetti"** riportati nel precedente **"Punto b.3)**" e nel successivo **"Punto b.8)**";
- b.6) l'attivazione delle predette procedure non è subordinata al verificarsi di altre condizioni, in quanto, relativamente alle modalità di utilizzo del **"Fondo"** all'uopo costituito, non sono previsti ulteriori adempimenti, quali la **"certificazione"** del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, e il controllo, con esito positivo, 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"**, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 2, del medesimo Decreto Legislativo;
- b.7) le procedure di selezione per le **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, ovvero per le **"progressioni di carriera"**, del personale **"tecnico"** e **"amministrativo"**, ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, sono state, pertanto, avviate prima della fine dello scorso anno;
- b.8) in particolare, con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, sono state attivate, 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, le procedure di selezione per le **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, ovvero per le **"progressioni di carriera"**, di **cinquantatré** unità di personale **"tecnico"** e **"amministrativo"**, inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, secondo le posizioni individuate, per ciascun profilo, e, all'interno di ogni profilo, per ciascun livello, nel seguente **"Prospetto"**:

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**", emanato con la stessa Determina Direttoriale richiamata nel punto precedente, individua, definisce e specifica:
- i requisiti di ammissione alle procedure di selezione;
 - le modalità di presentazione delle domande di partecipazione alle predette procedure;
 - i titoli valutabili;
 - le modalità di verifica della "**attività professionale svolta**", nel rispetto di quanto stabilito 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;
- b.10) la predetta verifica deve essere effettuata "*...in relazione allo sviluppo delle competenze professionali del dipendente ed al conseguimento degli obiettivi, sia individuali che collettivi, assegnati alla "Unità Organizzativa", ovvero ad un "Servizio di Staff" alla Direzione Generale, a un "Settore" o a un "Servizio di Staff" di un "Ufficio di Livello Dirigenziale", 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.11) 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 può presentare motivato "reclamo", entro il termine perentorio di dieci giorni dalla ricezione della relativa comunicazione, ad un apposito "Comitato" 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", esprime il proprio parere, obbligatorio ma non vincolante, in merito alla verifica effettuata dal Responsabile della "Unità Organizzativa" nella quale il dipendente interessato presta servizio...*";
 - il "*...parere espresso dal "Comitato" all'uopo costituito deve essere notificato, a cura della "Segreteria della Direzione Generale", sia al dipendente interessato che alla "Commissione Esaminatrice", nominata ai sensi dell'articolo 7 del "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.12) con la Determina Direttoriale del 27 gennaio 2023, numero 10, è stato, pertanto, nominato il "**Comitato**" previsto dall'articolo 6, comma 6, del "**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**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", 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**" dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**, con le funzioni di **"Componente"**;
- Ingegnere **Davide FIERRO**, inquadrato nel Profilo di Dirigente Tecnologo, Primo Livello Professionale, e in servizio presso la **"Direzione Scientifica"** 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 **"Direzione Generale"** 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.13) il predetto **"Comitato"** è stato chiamato a pronunciarsi su un solo **"reclamo"**;
- b.14) in data **10 febbraio 2023**, il **"Comitato"** previsto dall'articolo 6, comma 6, del **"Bando di Selezione"** e nominato con la Determina Direttoriale del 27 gennaio 2023, numero 10, si è riunito per esaminare l'unico **"reclamo"** pervenuto e lo ha rigettato;
- b.15) l'articolo 7 del **"Bando di Selezione"**, stabilisce, a sua volta, che:
- il **"...Direttore Generale, nel rispetto di quanto previsto dal "Regolamento del Personale" dello "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 tecnologo e di ricerca, inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, e di personale tecnico e amministrativo, inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo", nomina la "Commissione Esaminatrice", composta da tre membri..."**;
 - la **"Commissione Esaminatrice"** è tenuta **"...a svolgere tutti i compiti espressamente indicati nel 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) può essere eventualmente prevista anche la nomina di membri supplenti;
 - almeno due terzi dei componenti della **"Commissione Esaminatrice"** devono essere scelti **"...tra i dipendenti dello "Istituto Nazionale di Astrofisica", ivi compresi quelli che sono stati collocati in quiescenza da non più di tre anni dalla data di pubblicazione del "Bando"..."**;
 - la nomina di almeno un terzo dei componenti della **"Commissione Esaminatrice"**, fatta salva motivata impossibilità, deve essere, invece, 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"** deve **"...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 **"...può essere prorogato fino ad un massimo di sessanta giorni, su formale richiesta della "Commissione Esaminatrice", qualora sussistano comprovati e giustificati motivi..."**;
- b.16) alle **ore 23.59 del 30 gennaio 2023** è scaduto il termine fissato per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure di selezione per le **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, ovvero per le **"progressioni di carriera"**, di **cinquantatré** unità di personale **"tecnico"** e **"amministrativo"**, inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
- b.17) 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 attivate con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, 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 le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di **cinquantatré** unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", inquadrate 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**", che ha Sede a Firenze, 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 **Daniilo ANTONELLI**, inquadrato nel Profilo di Collaboratore di Amministrazione, Quinto Livello Professionale, e in servizio presso lo "**Osservatorio Astronomico di Roma**", che ha Sede a Monte Porzio Catone (Roma), con le funzioni di "**Segretario**";
 - sono stati "...formalmente attribuiti alla "**Commissione Esaminatrice**" i compiti già indicati, 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 denominata "**Bandi di Concorso**", Articolazione denominata "**Progressioni di carriera**"...";
 - è stato stabilito che:
 - al "**Presidente**", ai "**Componenti**" e al "**Segretario**" della "**Commissione Esaminatrice**" spetta esclusivamente il rimborso delle spese eventualmente sostenute per l'espletamento del loro incarico;
 - il predetto rimborso grava sui pertinenti Capitoli di Spesa del Bilancio Annuale di Previsione dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" per l'Esercizio Finanziario **2023**;
- b.18) la "**Commissione Esaminatrice**" si è insediata il **22 marzo 2023** ed ha concluso i suoi lavori l'**11 luglio 2023**;
- b.19) con la Determina Direttoriale del 1° agosto 2023, numero 91:
- sono stati approvati gli atti delle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, 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 le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di **cinquantatré** unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
 - sono state "...approvate, con riferimento alle medesime procedure di selezione, le "**graduatorie provvisorie di merito**", che sono state:
 - predisposte dalla "**Commissione Esaminatrice**" per ciascun profilo di inquadramento e, all'interno di ogni profilo, per ciascun livello, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 8, comma 7, del "**Bando di Selezione**";



- *formulate dalla stessa "Commissione" secondo l'ordine decrescente dei punteggi complessivi attribuiti ai candidati in sede di valutazione dei titoli prodotti, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 8, comma 8, del medesimo "Bando"...*;
- è stato stabilito che:
- *entro "...il termine di **quarantacinque giorni** dalla data di adozione della presente Determina Direttoriale, i dipendenti interessati, ove ne ricorrano i presupposti e le condizioni, potranno inviare alla Direzione Generale, unicamente a mezzo di "Posta Elettronica Certificata", una "istanza di riesame" delle "graduatorie provvisorie di merito", fomulate dalla "Commissione Esaminatrice" con le modalità specificate nel precedente capoverso, utilizzando lo "schema" predisposto a tal fine..."*;
 - *decorso il termine di scadenza all'uopo fissato, come precedentemente indicato:*
 - ❖ *le "...istanze pervenute verranno trasmesse, a cura della Direzione Generale, alla "Commissione Esaminatrice", che, entro il termine di venti giorni dalla loro ricezione, invierà alla Direzione Generale gli esiti dell'istruttoria del "procedimento di riesame"..."*;
 - ❖ *la "...Direzione Generale, tenendo conto dei predetti esiti, approverà, con proprio provvedimento, le "graduatorie finali di merito" delle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, 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 le "progressioni di livello nei profili di inquadramento", ovvero per le "progressioni di carriera", di **cinquantatré** unità di personale "tecnico" e "amministrativo", inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo...", secondo le posizioni individuate, per ciascun profilo, e, all'interno di ogni profilo, per ciascun livello, nel seguente "Prospetto":*

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



- la "...presente *Determina Direttoriale* sarà pubblicata sul "**Sito Web**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", all'indirizzo "**www.inaf.it**", Sezione "**Lavora con noi**", Sottosezione "**Progressioni di carriera**"...";
- b.20) alle ore **23.59** del **15 settembre 2023** è scaduto il termine fissato per la presentazione delle "**istanze di riesame**" delle "**graduatorie provvisorie di merito**" delle predette procedure, approvate dal Direttore Generale con la *Determina Direttoriale* del 1° agosto 2023, numero 91;
- b.21) entro il termine di scadenza all'uopo stabilito, come indicato nel precedente capoverso, sono pervenute quattro "**istanze di riesame**";
- b.22) la Direzione Generale ha provveduto a trasmettere le istanze pervenute alla "**Commissione Esaminatrice**" al fine di avviare il relativo "**procedimento di riesame**";
- b.23) con la nota del 22 settembre 2023, registrata nel protocollo generale in pari data con il numero progressivo 14617, il Dottore **Daniilo ANTONELLI**, nella sua qualità di Segretario della "**Commissione Esaminatrice**" dei candidati che hanno presentato domanda di partecipazione alle procedure di selezione attivate con la *Determina Direttoriale* del 30 dicembre 2022, numero 121, 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 le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di **cinquantatré** unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, ha trasmesso alla Direzione Generale il Verbale del 21 settembre 2023, con i relativi allegati, che descrive gli esiti del "**procedimento di riesame**" delle "**graduatorie provvisorie di merito**" delle predette procedure, avviato a seguito delle **quattro** istanze pervenute;
- b.24) la "**Commissione Esaminatrice**" ha confermato, per le motivazioni esposte nel predetto Verbale, i punteggi inizialmente attribuiti ai quattro candidati che hanno presentato le "**istanze di riesame**";
- b.25) pertanto, con la *Determina Direttoriale* del 26 settembre 2023, numero 104, il Direttore Generale:
- accertata la regolarità dell'intero "**procedimento di riesame**" e di tutti gli atti adottati dalla "**Commissione Esaminatrice**", come trasmessi dal Dottore **Daniilo ANTONELLI**;
 - accertata la disponibilità finanziaria nei pertinenti Capitoli di Spesa del "**Bilancio Annuale di Previsione**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" per l'Esercizio Finanziario **2023**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la *Delibera* del 29 dicembre 2022, numero 127;
 - attesa la necessità di procedere:
 - alla approvazione delle "**graduatorie finali di merito**" delle procedure di selezione attivate con la *Determina Direttoriale* del 30 dicembre 2022, numero 121, 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 le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di **cinquantatré** unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
 - alla adozione di tutti gli atti connessi e conseguenti,
- ha:
- approvato le "**graduatorie finali di merito**" delle procedure di selezione attivate con la *Determina Direttoriale* del 30 dicembre 2022, numero 121, 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 le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di cinquantatré unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, che confermano, a seguito della conclusione del "**procedimento di riesame**", le "**graduatorie provvisorie di merito**", approvate con la Determina Direttoriale del 1° agosto 2023, numero 91;
- dichiarato "...vincitori delle predette procedure di selezione i dipendenti utilmente collocati nelle "**graduatorie finali di merito**", fino alla concorrenza dei posti indicati, per ciascun profilo e, all'interno dei profili, per ciascun livello, nel "**Prospetto**" all'uopo predisposto e allegato alla presente Determina Direttoriale per formarne parte integrante...";
 - stabilito che i vincitori delle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, 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 le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di cinquantatré unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, come elencati nel "**Prospetto**" all'uopo predisposto e richiamato nel precedente capoverso, sono inquadrati, ai sensi dell'articolo 9, comma 4, del "**Bando di Selezione**", nei "**Profili**" e nei "**Livelli**" in esso indicati, con decorrenza, sia giuridica che economica, dal **1° gennaio 2023**;
 - demandato "...al Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" il compito di adottare tutti gli atti e i provvedimenti connessi e conseguenti alla presente Determina Direttoriale, ivi compresi quelli finalizzati a modificare lo "**status**" giuridico ed economico dei dipendenti che sono stati dichiarati vincitori delle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, e sono stati inquadrati nei "**Profili**" e nei "**Livelli**" indicati e specificati nel "**Prospetto**" all'uopo predisposto...";
- b.26) la Determina Direttoriale del 26 settembre 2023, numero 104, come richiamata nel precedente capoverso, è stata pubblicata sul "**Sito Web**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", all'indirizzo "**www.inaf.it**", Sezione "**Lavora con noi**", Sottosezione "**Progressioni di carriera**";
- b.27) l'articolo 90, comma 5, del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018**", sottoscritto il 19 aprile 2018, prevede che "...le risorse del "**Fondo**" di cui al presente articolo, utilizzabili di anno in anno per nuove "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", sono pari alle disponibilità complessive calcolate ai sensi dei precedenti commi 2 e 3, al netto delle somme già utilizzate per analoghe "**progressioni**", 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, relative ad anni precedenti...";
- b.28) al netto delle somme, pari complessivamente a € **175.466,99**, già utilizzate per garantire la copertura finanziaria delle procedure di selezione:
- attivate con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, 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 le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di cinquantatré unità di



- personale **"tecnico"** e **"amministrativo"**, inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
- concluse con la Determina Direttoriale del 26 settembre 2023, numero 104, che ha approvato le **"graduatorie finali di merito"** delle predette procedure, le risorse ancora disponibili nel **"Fondo"** relativo all'anno **2021**, costituito ai sensi dell'articolo 90 del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio Normativo 2016-2018"**, sottoscritto il 19 aprile 2018, ammontano a **€ 122.929,24**;
- b.29) è stata, pertanto, valutata la possibilità di attivare, entro i limiti delle risorse ancora disponibili nel predetto **"Fondo"**, pari complessivamente a **€ 122.929,24**, delle nuove 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 le **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, ovvero per le **"progressioni di carriera"**, del personale **"tecnico"** e **"amministrativo"**, ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
- b.30) con il **"Verbale di Intesa"**, sottoscritto il **1° agosto 2023**, la **"Delegazione trattante di Parte Pubblica"** e la **"Delegazione trattante di Parte Sindacale"** hanno concordato di attivare, entro l'anno **2023**, delle nuove 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 le **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, ovvero per le **"progressioni di carriera"**, di **ventotto** unità di personale **"tecnico"** e **"amministrativo"**, inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, secondo le posizioni individuate, per ciascun profilo, e, all'interno di ogni profilo, per ciascun livello, nel seguente **"Prospetto"**:

PROFILO	LIVELLO	Numero di posizioni
Funzionario di Amministrazione	V - IV	4
Collaboratore di Amministrazione	VI - V	3
Collaboratore di Amministrazione	VII - VI	2
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	V - IV	9
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	VI - V	6
Operatore Tecnico	VII - VI	2
Operatore Tecnico	VIII - VII	2
		28

- b.31) prima della attivazione delle predette procedure, il Dirigente Responsabile dell'Ufficio I **"Gestione delle Risorse Umane"** ha accertato che:
- il **"...numero delle posizioni da coprire corrisponde, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia e delle indicazioni contenute nelle note circolari emanate dal "Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato" del "Ministero della Economia e delle Finanze", come, peraltro, espressamente richiamate anche dal "Collegio dei Revisori dei Conti" dello "Istituto Nazionale di Astrofisica", alla misura massima del 50% dei potenziali aventi diritto alle "progressioni di livello nei profili di inquadramento" alla data del 1° gennaio 2023..."**;
 - il **"...costo delle predette "progressioni" ammonta, al netto degli oneri, a € 96.026,12 e trova, pertanto, la sua piena copertura finanziaria nelle risorse ancora**



disponibili nel "**Fondo**" all'uopo costituito ai sensi dell'articolo 90 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio Normativo 2016-2018**", sottoscritto il 19 aprile 2018, che ammontano a € 122.929,24...";

- b.32) con la Delibera del 20 dicembre 2023, numero 81, il Consiglio di Amministrazione ha **"aggiornato"** il "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2023-2025**", **"approvato"** con la Delibera del 31 marzo 2023, numero 19, inserendo, tra l'altro, nel Documento denominato "**Risorse umane e loro gestione**" della "**Sezione**" del "**Piano**" dedicata a "**Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento**" e, in particolare, nel "**Paragrafo**" dal titolo "**Fabbisogno del Personale e Programmazione**", le **ventotto** posizioni, come specificate nel "**Prospetto**" riportato nel "**Punto b.30**", da coprire mediante l'attivazione di nuove procedure di selezione per le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", riservate al personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", ovvero al 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.33) con la Determina Direttoriale del 21 dicembre 2023, numero 158, il Direttore Generale:
- visto il "**Bilancio Annuale di Previsione**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" per l'Esercizio Finanziario **2023**, con tutta la relativa documentazione, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 dicembre 2022, numero 127;
 - accertata la disponibilità finanziaria nei pertinenti Capitoli di Spesa del predetto Bilancio,
- ha attivato, 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, le procedure di selezione per le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di **ventotto** unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, secondo le posizioni individuate, per ciascun profilo, e, all'interno di ogni profilo, per ciascun livello, nel seguente "**Prospetto**":

PROFILO	LIVELLO	Numero di posizioni
Funzionario di Amministrazione	V – IV	4
Collaboratore di Amministrazione	VI – V	3
Collaboratore di Amministrazione	VII – VI	2
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	V – IV	9
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	VI – V	6
Operatore Tecnico	VII – VI	2
Operatore Tecnico	VIII – VII	2

- b.34) entro il termine di scadenza fissato dall'articolo 6, comma 6, del "**Bando di Selezione**", emanato con la Determina Direttoriale del 21 dicembre 2023, numero 158, i dipendenti che hanno presentato domanda di partecipazione alle predette procedure non hanno proposto "**reclami**" avverso gli esiti della verifica della "**attività professionale svolta**";



- b.35) non è stato, pertanto, necessario costituire il "**Comitato**" previsto 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, e dall'articolo 6, comma 6, del "**Bando di Selezione**", emanato con la Determina Direttoriale richiamata nei punti precedenti;
- b.36) alle **ore 23.59 del 31 gennaio 2024** è scaduto il termine fissato per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 21 dicembre 2023, numero 158;
- b.37) l'articolo 7 del "**Bando di Selezione**" stabilisce che:
- il "*...Direttore Generale, nel rispetto di quanto previsto dal "**Regolamento del Personale**" dello "**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 tecnologo e di ricerca, con i profili e i livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, e di personale tecnico e amministrativo, con i profili e i livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**", nomina la "**Commissione Esaminatrice**", composta da tre membri...*";
 - la "**Commissione Esaminatrice**" è tenuta "*...a svolgere tutti i compiti espressamente indicati nel 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**" devono essere scelti "*...tra i dipendenti dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", ivi compresi quelli che sono stati collocati in quiescenza da non più di tre anni dalla data di pubblicazione del "**Bando**"...*";
 - la nomina di almeno un terzo dei componenti della "**Commissione Esaminatrice**", fatta salva motivata impossibilità, deve essere, invece, 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**" deve "*...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 "*...può essere prorogato fino ad un massimo di sessanta giorni, su formale richiesta della "**Commissione Esaminatrice**", qualora sussistano comprovati e giustificati motivi...*";
- b.38) in conformità a quanto previsto dall'articolo 7 del "**Bando di Selezione**" e nel rispetto:
- delle disposizioni contenute nell'articolo 5, comma 9, del Decreto Legge 6 luglio 2012, numero 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, numero 135, come modificato e integrato dall'articolo 6, comma 1, del Decreto Legge 24 giugno 2014, numero 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, numero 114;
 - delle note circolari del 4 dicembre 2014, numero 6, e del 10 novembre 2015, numero 4, emanate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;
 - delle disposizioni contenute nell'articolo 9, comma 9, del Decreto del Presidente della Repubblica del 16 giugno 2023, numero 82,
- è stato avviato il procedimento di nomina della "**Commissione Esaminatrice**" dei candidati che hanno presentato domanda di partecipazione alle procedure di selezione attivate con



la Determina Direttoriale del 21 dicembre 2023, numero 158, 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 le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di **ventotto** unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;

b.39) con la Determina Direttoriale dell'8 marzo 2024, numero 35, il Direttore Generale ha, pertanto:

- nominato la "**Commissione Esaminatrice**" dei candidati che hanno presentato domanda di partecipazione alle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 21 dicembre 2023, numero 158, 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 le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di **ventotto** unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
- definito la composizione della predetta "**Commissione Esaminatrice**" nel modo seguente:
 - 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**", che ha Sede a Firenze, 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**";
 - **Francesco SERRATORE**, inquadrato nel Profilo di "**Collaboratore di Amministrazione**", Sesto Livello Professionale, e in servizio presso la "**Direzione Scientifica**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", con le funzioni di "**Segretario**";
- stabilito che:
 - la "**Commissione Esaminatrice**" deve "**...svolgere le funzioni e i compiti espressamente indicati e specificati nell'articolo 8 del "Bando di Selezione", emanato con la Determina Direttoriale del 21 dicembre 2023, numero 158, e pubblicato sul "Sito Web" dello "Istituto Nazionale di Astrofisica", all'indirizzo "www.inaf.it", Sezione "Lavora con noi", Sottosezione "Progressioni di carriera"...**";
 - al "**Presidente**", ai "**Componenti**" e al "**Segretario**" della "**Commissione Esaminatrice**" verranno rimborsate "**...esclusivamente le spese vive eventualmente sostenute per lo svolgimento dell'incarico ad essi conferito...**";
 - i predetti rimborsi graveranno sui pertinenti Capitoli di Spesa del Bilancio Annuale di Previsione dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" per l'Esercizio Finanziario **2024**;

b.40) con la nota del 30 maggio 2024, numero di protocollo 6040, la "**Commissione Esaminatrice**" ha richiesto, ai sensi dell'articolo 7, comma 7, del "**Bando di Selezione**", la proroga di sessanta giorni del termine di scadenza previsto per la conclusione dei suoi lavori, inizialmente fissato al **30 maggio 2024**;

b.41) la Direzione Generale ha accolto la richiesta avanzata dalla "**Commissione Esaminatrice**" ed ha, pertanto, prorogato il predetto termine di scadenza al **29 luglio 2024**;



- b.42) la "**Commissione Esaminatrice**" ha concluso i suoi lavori in data **18 luglio 2024**;
- b.43) con la nota del 25 luglio 2024, trasmessa a mezzo di posta elettronica ordinaria, il Dottore **Francesco SERRATORE**, nella sua qualità di Segretario della "**Commissione Esaminatrice**" dei candidati che hanno presentato domanda di partecipazione alle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 21 dicembre 2023, numero 158, 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 le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di **ventotto** unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, ha inviato al Dottore **Giuseppe RAGONESE**, nella sua qualità di "**Responsabile del Procedimento**", tutti gli atti delle predette procedure, che comprendono anche i Verbali della "**Commissione Esaminatrice**", con i relativi allegati;
- b.44) con la nota del 10 settembre 2024, trasmessa a mezzo di posta elettronica ordinaria e registrata nel protocollo generale in pari data con il numero progressivo 9854, il Dottore **Giuseppe RAGONESE**, nella sua qualità di "**Responsabile del Procedimento**", ha trasmesso alla Direzione Generale i predetti atti senza formulare rilievi;
- b.45) con la Determina Direttoriale del 23 settembre 2024, numero 83, il Direttore Generale:
- esaminati i Verbali della "**Commissione Esaminatrice**", trasmessi dal Dottore **Giuseppe RAGONESE**, nella sua qualità di "**Responsabile del Procedimento**", con la nota richiamata nel precedente capoverso;
 - accertata la regolarità delle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 21 dicembre 2023, numero 158, 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 le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di **ventotto** unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, e dei relativi atti, ivi compresi i Verbali della "**Commissione Esaminatrice**";
 - visti i commi 10, 11 e 12 dell'articolo 8 del "**Bando di Selezione**", i quali dispongono, rispettivamente, che:
 - la "*...Direzione Generale approva, con proprio provvedimento, le "**graduatorie provvisorie di merito**" delle singole procedure di selezione, come predisposte dalla "**Commissione Esaminatrice**".*";
 - entro il "*...termine di trenta giorni dalla data di adozione del predetto provvedimento, i candidati interessati, ove ne ricorrano i presupposti e le condizioni, potranno inviare alla Direzione Generale, unicamente a mezzo di "**Posta Elettronica Certificata**", una "**istanza di riesame**" delle "**graduatorie provvisorie di merito**", utilizzando, a tal fine, lo "**schema**" all'uopo predisposto...*";
 - decorso il "*...termine di scadenza, come fissato nel comma precedente:*
 - a) le "**istanze di riesame**" verranno trasmesse, a cura della Direzione Generale, alla "**Commissione Esaminatrice**", che, entro il termine di venti giorni dalla loro ricezione, dovrà concludere il relativo "**procedimento**";
 - b) una volta concluso il "**procedimento di riesame**", il "**Segretario**" della "**Commissione Esaminatrice**" dovrà trasmettere tutti gli atti delle procedure di selezione al "**Responsabile del Procedimento**";
 - c) qualora il "**Responsabile del Procedimento**" riscontri, a seguito del controllo dei predetti atti, la presenza di vizi formali, dovrà rinviare gli



stessi alla "**Commissione Esaminatrice**", fissando un termine per la loro regolarizzazione;

d) entro dieci giorni dalla conclusione del "**procedimento di controllo**" descritto nella precedente lettera c), il "**Responsabile del Procedimento**" dovrà trasmettere tutti gli atti delle procedure di selezione, ivi compresi i Verbali della "**Commissione Esaminatrice**", alla Direzione Generale per gli adempimenti conseguenti;

e) il Direttore Generale:

- ❖ tenuto conto sia degli esiti del "**procedimento di riesame**" che del "**procedimento di controllo**", come descritti in precedenza;
- ❖ accertata, quindi, la regolarità di tutte le procedure di selezione e dei relativi atti;
- ❖ tenuto conto, nei casi di parità dei punteggi complessivi attribuiti ai singoli candidati, delle preferenze previste dal comma 9 del presente articolo,

approverà, con proprio provvedimento, le "**graduatorie finali di merito**" delle singole procedure di selezione che formano oggetto del presente "**Bando**"...";

➤ attesa, pertanto, la necessità di procedere:

- alla approvazione di tutti gli atti delle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 21 dicembre 2023, numero 158, 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 le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di **ventotto** unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", inquadrature nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, ivi compresi i Verbali della "**Commissione Esaminatrice**";
- alla adozione dei provvedimenti conseguenti;

➤ visto il "**Bilancio Annuale di Previsione**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" per l'Esercizio Finanziario **2024**, con tutta la relativa documentazione, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 dicembre 2023, numero 94;

➤ accertata la disponibilità finanziaria nei pertinenti Capitoli di Spesa del predetto Bilancio,

ha:

- "**approvato**" tutti gli atti delle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 21 dicembre 2023, numero 158, 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 le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di **ventotto** unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", inquadrature nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, ivi compresi i Verbali della "**Commissione Esaminatrice**", come trasmessi dal Dottore **Giuseppe RAGONESE**, nella sua qualità di "**Responsabile del Procedimento**", con la nota del 10 settembre 2024, trasmessa a mezzo di posta elettronica ordinaria e registrata nel protocollo generale in pari data con il numero progressivo 9854;
- "**approvato**", con riferimento alle medesime procedure specificate nel precedente capoverso, le "**graduatorie provvisorie di merito**", che sono state:
 - predisposte dalla "**Commissione Esaminatrice**" per ciascun profilo di inquadramento e, all'interno di ogni profilo, per ciascun livello, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 8, comma 7, del "**Bando di Selezione**";



- formulate dalla stessa "**Commissione**" secondo l'ordine decrescente dei punteggi complessivi attribuiti ai candidati in sede di valutazione dei titoli prodotti, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 8, comma 8, del medesimo "**Bando**";
 - "**stabilito**" che:
 - entro "...il termine di **trenta giorni** dalla data di adozione della presente Determina Direttoriale, i dipendenti interessati, ove ne ricorrano i presupposti e le condizioni, potranno inviare alla Direzione Generale, unicamente a mezzo di "**Posta Elettronica Certificata**", una "**istanza di riesame**" delle "**graduatorie provvisorie di merito**", come precedentemente approvate, utilizzando, a tal fine, lo "**schema**" all'uopo predisposto...";
 - decorso il predetto termine:
 - a) le "**istanze di riesame**" pervenute verranno trasmesse, a cura della Direzione Generale, alla "**Commissione Esaminatrice**", che, entro il termine di venti giorni dalla loro ricezione, dovrà concludere il relativo "**procedimento**";
 - b) una volta concluso il "**procedimento di riesame**", il "**Segretario**" della "**Commissione Esaminatrice**" dovrà trasmettere i relativi atti al Dottore **Giuseppe RAGONESE**, nella sua qualità di "**Responsabile del Procedimento**";
 - c) qualora il "**Responsabile del Procedimento**" riscontri, a seguito del controllo dei predetti atti, la presenza di vizi formali, dovrà rinviare gli stessi alla "**Commissione Esaminatrice**", fissando un termine per la loro regolarizzazione;
 - d) entro dieci giorni dalla conclusione del "**procedimento di controllo**" descritto nella precedente lettera c), il "**Responsabile del Procedimento**" dovrà trasmettere tutti gli atti del "**procedimento di riesame**", ivi compresi i Verbali della "**Commissione Esaminatrice**", alla Direzione Generale per gli adempimenti conseguenti;
 - con proprio provvedimento:
 - ❖ tenuto conto sia degli esiti del "**procedimento di riesame**" che del "**procedimento di controllo**", come descritti in precedenza;
 - ❖ accertata, quindi, la regolarità di tutte le procedure di selezione e dei relativi atti;
 - ❖ tenuto conto, nei casi di parità dei punteggi complessivi attribuiti ai singoli candidati, delle preferenze previste dal comma 9 dell'articolo 8 del "**Bando di Selezione**",
- approverà le "**graduatorie finali di merito**" delle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 21 dicembre 2023, numero 158, 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 le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di **ventotto** unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, secondo le posizioni individuate, per ciascun profilo, e, all'interno di ogni profilo, per ciascun livello, nel seguente "**Prospetto**":

PROFILO	LIVELLO	Numero di posizioni
Funzionario di Amministrazione	V – IV	4
Collaboratore di Amministrazione	VI – V	3



Collaboratore di Amministrazione	VII – VI	2
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	V – IV	9
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	VI – V	6
Operatore Tecnico	VII – VI	2
Operatore Tecnico	VIII – VII	2

- la "...presente Determina Direttoriale sarà pubblicata sul **"Sito Web"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**, all'indirizzo **"www.inaf.it"**, Sezione **"Lavora con noi"**, Sottosezione **"Progressioni di carriera"**...";
- b.46) con la Determina Direttoriale del 22 novembre 2024, numero 103, il Direttore Generale:
- considerato che alle ore **23.59** del **23 ottobre 2024** è scaduto il termine previsto per la presentazione delle **"istanze di riesame"**;
 - considerato, inoltre, che:
 - entro il termine di scadenza all'uopo stabilito sono pervenute **tre "istanze di riesame"** delle **"graduatorie provvisorie di merito"** delle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 21 dicembre 2023, numero 158, 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 le **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, ovvero per le **"progressioni di carriera"**, di **ventotto** unità di personale **"tecnico"** e **"amministrativo"**, inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
 - le istanze pervenute sono state trasmesse alla **"Commissione Esaminatrice"** al fine di avviare il relativo **"procedimento di riesame"**;
 - vista la nota del 14 novembre 2024, numero di protocollo 12718, con la quale il Dottore **Giuseppe RAGONESE**, nella sua qualità di **"Responsabile del Procedimento"**, ha trasmesso il Verbale della **"Commissione Esaminatrice"** dell'8 novembre 2024, che contiene gli esiti del **"procedimento di riesame"**;
 - considerato che la **"Commissione Esaminatrice"**, come risulta dal predetto Verbale, ha confermato i punteggi inizialmente attribuiti ai **tre** candidati che hanno presentato le **"istanze di riesame"**, motivando adeguatamente la decisione assunta in tal senso;
 - accertata la regolarità dell'intero **"procedimento di riesame"** e di tutti gli atti adottati dalla **"Commissione Esaminatrice"**, come trasmessi dal Dottore **Giuseppe RAGONESE** con la nota precedentemente richiamata;
 - attesa, pertanto, la necessità di procedere:
 - a) alla approvazione delle **"graduatorie finali di merito"** delle procedure di selezione indette con la Determina Direttoriale del 21 dicembre 2023, numero 158, 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 le **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, ovvero per le **"progressioni di carriera"**, di **ventotto** unità di personale **"tecnico"** e **"amministrativo"**, inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
 - b) alla adozione di tutti gli atti connessi e conseguenti;
 - visto il **"Bilancio Annuale di Previsione"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"** per l'Esercizio Finanziario **2024**, con tutta la relativa documentazione, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 dicembre 2023, numero 94;
 - accertata la disponibilità finanziaria nei pertinenti Capitoli di Spesa del predetto Bilancio,



ha:

- **"approvato"** le **"graduatorie finali di merito"** delle procedure di selezione indette con la Determina Direttoriale del 21 dicembre 2023, numero 158, 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 le **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, ovvero per le **"progressioni di carriera"**, di ventotto unità di personale **"tecnico"** e **"amministrativo"**, inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, che sono state:
 - a) predisposte dalla **"Commissione Esaminatrice"** per ciascun profilo di inquadramento e, all'interno di ogni profilo, per ciascun livello, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 8, comma 7, del **"Bando di Selezione"**;
 - b) formulate dalla **"Commissione Esaminatrice"** secondo l'ordine decrescente dei punteggi complessivi attribuiti ai candidati in sede di valutazione dei titoli prodotti, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 8, comma 8, del medesimo **"Bando"**;
 - c) confermate dalla **"Commissione Esaminatrice"** a seguito della conclusione del **"procedimento di riesame"** previsto e disciplinato dalla Determina Direttoriale del 23 settembre 2024, numero 83, con la quale sono state approvate le **"graduatorie provvisorie di merito"** delle stesse procedure;
- **"dichiarato"** vincitori delle procedure di selezione indicate nel precedente capoverso i dipendenti utilmente collocati nelle relative **"graduatorie finali di merito"**, fino alla concorrenza dei posti indicati, per ciascun profilo e, all'interno dei profili, per ciascun livello, nel **"Prospetto"** all'uopo predisposto;
- **"inquadrate"**, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 9, comma 4, del **"Bando"**, i vincitori delle procedure di selezione nei **"Profili"** e nei **"Livelli"** indicati nel predetto **"Prospetto"**, con decorrenza, sia giuridica che economica, dal **1° gennaio 2024**;
- **"demandato"** al **"...Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "Gestione delle Risorse Umane" dello "Istituto Nazionale di Astrofisica" il compito di adottare tutti gli atti e i provvedimenti connessi e conseguenti, ivi compresi quelli finalizzati a modificare lo "status" giuridico ed economico dei dipendenti che:**
 - sono stati dichiarati vincitori delle procedure di selezione indette con la Determina Direttoriale del 21 dicembre 2023, numero 158;
 - sono stati, pertanto, inquadrati nei **"Profili"** e nei **"Livelli"** indicati e specificati nel **"Prospetto"** all'uopo predisposto e allegato alla presente Determina Direttoriale per formarne parte integrante...";
- **"stabilito"** che **"...la presente Determina Direttoriale sarà pubblicata sul "Sito Web" dello "Istituto Nazionale di Astrofisica", all'indirizzo "www.inaf.it", Sezione "Lavora con noi", Sottosezione "Progressioni di carriera"..."**.

Relativamente alle **"progressioni di carriera"** del **"personale tecnologo"** e del **"personale di ricerca"**, ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, 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, è, infine, necessario far 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"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"** per l'Esercizio Finanziario **2021**, pari complessivamente a **€ 5.516.000,00**, come riportata nella **"Tabella"** all'uopo predisposta dalla Direzione Generale, che prevede, tra l'altro, la costituzione del **"Fondo"** destinato a garantire la copertura finanziaria delle **"progressioni di carriera"** sia del **"personale tecnologo"** che del **"personale di ricerca"**, ovvero del



- personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, 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, con un importo complessivo pari a € 2.000.000,00;
- affidato "...al Direttore Generale l'incarico di predisporre le conseguenti variazioni di bilancio, 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 necessarie modifiche;
 - di sottoporre il **"Piano"** debitamente **"aggiornato"** all'esame del Consiglio di Amministrazione per la sua approvazione...";
- c.2) successivamente alla quantificazione e allo stanziamento, con la Delibera richiamata nel punto precedente, dell'importo, che ammonta a € 2.000.000,00, da destinare alla attivazione delle procedure di selezione per le **"progressioni di carriera"** sia del **"personale tecnologo"** che del **"personale di ricerca"**, ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo,
- il Direttore Generale ha proposto le conseguenti variazioni di bilancio;
 - le variazioni del Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2022, come proposte dal Direttore Generale in attuazione della Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 82, sono riportate e specificate nella **"Relazione"** del 29 settembre 2022, all'uopo predisposta dal Settore I **"Bilancio"** dell'Ufficio II **"Gestione Bilancio, Contratti e Appalti"**;
 - 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 variazioni di bilancio;
 - 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"**...";
 - 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"** 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 della Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I **"Gestione delle Risorse Umane"** dell'Ente:
- ha quantificato, indicativamente, il costo delle **"progressioni di carriera"** del **"personale tecnologo"** e del **"personale di ricerca"**, 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 predette procedure, il "**potenziale costo effettivo**", considerando, a tal fine, la *"...differenza fra il totale dei costi lordi, inclusi tutti gli oneri a carico dell'Ente, che derivano dal trattamento economico complessivo previsto per il profilo e la fascia stipendiale di partenza e il totale degli equivalenti costi lordi, inclusi tutti gli oneri a carico dell'Ente, che derivano dal trattamento economico complessivo previsto per il profilo e la 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 punto 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, definito le modalità di utilizzo del "**budget**" disponibile, che prevedono 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 a **€ 1.999.000,00;**
 - ha, successivamente, suddiviso 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, un criterio diretto a garantire pari opportunità a tutti i potenziali aventi titolo;
 - ha predisposto, a tal fine, un "**Prospetto**" con le posizioni da coprire, che:
 - per i passaggi dal Profilo di "**Ricercatore**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, prevede **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;
 - per i passaggi dal Profilo di "**Tecnologo**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, prevede **44** posizioni complessive, così ripartite:

" Settore Tecnologico 1 ":	11 posizioni;
" Settore Tecnologico 2 ":	3 posizioni;
" Settore Tecnologico 3 ":	30 posizioni;



- per i passaggi dal Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente di Ricerca**", Primo Livello Professionale, prevede **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;
 - per i passaggi dal Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente Tecnologo**", Primo Livello Professionale, prevede **11** posizioni complessive, così ripartite:
 - "**Settori Tecnologici 1 e 2**": **4** posizioni;
 - "**Settore Tecnologico 3**": **7** posizioni;
- c.4) tutti gli atti adottati dagli Organi di Governo e dagli Organi Gestionali dell'Ente al fine di attivare le procedure di selezione per le "**progressioni di carriera**" del "**personale tecnologo**" e del "**personale di ricerca**", come di seguito elencati e specificati, hanno formato oggetto sia di "**informativa**" che di "**confronto**" con le Organizzazioni Sindacali di Comparto maggiormente rappresentative a livello nazionale:
- definizione del "**budget**" da destinare alle predette finalità;
 - definizione del 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;
 - individuazione dei requisiti di ammissione alle procedure di selezione e definizione delle relative modalità di svolgimento;
 - definizione delle modalità di valutazione dei titoli prodotti dai candidati e della loro anzianità di servizio;
- c.5) nella riunione dell'**8 novembre 2022** le Organizzazioni Sindacali di Comparto maggiormente rappresentative a livello nazionale "...hanno espresso viva soddisfazione in merito alle iniziative promosse dalla Amministrazione per l'attivazione delle procedure di selezione per le "**progressioni di carriera**" del "**personale tecnologo**" e del "**personale di ricerca**" e delle scelte operate a tal fine, auspicando, altresì, che le predette procedure vengano attivate nel più breve tempo possibile...";
- c.6) con la Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110, all'uopo predisposta dal Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione ha "**aggiornato**" il "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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**" dedicata a "**Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento**", e, in particolare, al "**Paragrafo 1.2**", dal titolo "**Fabbisogno del Personale e Programmazione**", alcune modifiche, che prevedono, tra l'altro, l'inserimento nel "**Piano**" delle posizioni da coprire mediante l'attivazione di procedure di selezione per le "**progressioni di carriera**" del "**personale tecnologo**" e del "**personale 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, come specificate nei "**Prospetti**" riportati nel precedente "**Punto c.3)**" e nel successivo "**Punto c.9)**";
- c.7) l'attivazione delle predette procedure 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 del "**personale di ricerca**", non sono previsti ulteriori adempimenti, quali la "**certificazione**" del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, e i controlli, con esito positivo, 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"**, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 2, del medesimo Decreto Legislativo;
- c.8) le procedure di selezione per le **"progressioni di carriera"** del **"personale tecnologo"** e del **"personale di ricerca"**, ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, sono state avviate prima della fine dell'anno **2022**;
- c.9) in particolare, con le Determinine Direttoriali del 30 dicembre 2022, numeri 124, 125, 126 e 127, il Direttore Generale dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**:
- 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;
 - nel rispetto delle **"Linee Guida per la definizione dei criteri di attribuzione dei punteggi relativi alla anzianità di servizio e ai titoli prodotti dai candidati che partecipano 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,
- ha attivato:
- 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 **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 **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 **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 **11** posizioni complessive, così ripartite:

- "**Settori Tecnologici 1 e 2**": **4** posizioni;
- "**Settore Tecnologico 3**": **7** posizioni;

- c.10) alle ore **23.59** del **28 febbraio 2023** è scaduto il termine fissato per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure di selezione attivate con le Determine Direttoriali richiamate nel punto precedente;
- c.11) con le Determine Direttoriali del 5 giugno 2023, numeri 55, 56 e 57, e del 12 giugno 2023, numero 61, sono state nominate le "**Commissioni Esaminatrici**" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alle procedure di selezione per le "**progressioni di carriera**" del "**personale tecnologo**" e del "**personale di ricerca**", ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, attivate con le Determine Direttoriali del 30 dicembre 2022, numeri 124, 125, 126 e 127;
- c.12) con la Determina Direttoriale del 25 settembre 2023, numero 102, è stato sostituito, relativamente al "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 2**", denominato "**Stelle, popolazioni stellari e mezzo interstellare**", il "**Segretario**":
- sia della "**Commissione Esaminatrice**" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per soli titoli, attivata con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 124, ai fini della copertura, mediante il passaggio dal Profilo di "**Ricercatore**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, di **20** posizioni complessive;
 - sia della "**Commissione Esaminatrice**" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per soli titoli, attivata con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 125, 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 **5** posizioni complessive;
- c.13) con la Determina Direttoriale del 2 ottobre 2023, numero 105, è stato, invece, sostituito, relativamente al "**Settore Tecnologico 2**", denominato "**Amministrativo-Giuridico-Economico**", un "**Componente**" della "**Commissione Esaminatrice**" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per soli titoli, attivata con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 126, ai fini della copertura, mediante il passaggio dal Profilo di "**Tecnologo**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, di **3** posizioni complessive;
- c.14) con la Determina Direttoriale del 2 ottobre 2023, numero 106, è stato, infine, sostituito, relativamente al "**Settore Tecnologico 1**", denominato "**Organizzativo-Gestionale**", e al "**Settore Tecnologico 2**", denominato "**Amministrativo-Giuridico-Economico**", un "**Componente**" della "**Commissione Esaminatrice**" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per soli titoli, attivata con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 127, ai fini della copertura, mediante il passaggio dal Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente Tecnologo**", Primo Livello Professionale, di **4** posizioni complessive;
- c.15) le predette "**Commissioni Esaminatrici**" hanno concluso tutte le procedure di selezione per le "**progressioni di carriera**" del "**personale tecnologo**" e del "**personale di ricerca**", ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, entro il **25 novembre 2023**;
- c.16) con le Determine Direttoriali del 26 novembre 2023, numeri 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152 e 153, il Direttore Generale ha approvato, per ciascuna procedura di selezione, le "**graduatorie provvisorie di merito**", ai fini della copertura:



- per il passaggio dal Profilo di "**Ricercatore**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, di **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;
 - per il passaggio dal Profilo di "**Tecnologo**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, di **44** posizioni complessive, così ripartite:
 - ❖ "**Settore Tecnologico 1**": **11** posizioni;
 - ❖ "**Settore Tecnologico 2**": **3** posizioni;
 - ❖ "**Settore Tecnologico 3**": **30** posizioni;
 - per il passaggio dal Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente di Ricerca**", Primo Livello Professionale, di **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;
 - per il passaggio dal Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente Tecnologo**", Primo Livello Professionale, di **11** posizioni complessive, così ripartite:
 - ❖ "**Settori Tecnologici 1 e 2**": **4** posizioni;
 - ❖ "**Settore Tecnologico 3**": **7** posizioni;
- c.17) in data **27 novembre 2023**, le predette Determine Direttoriali, con le relative "**graduatorie provvisorie di merito**", sono state pubblicate sul "**Sito Web**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", all'indirizzo "**www.inaf.it**", Sezione "**Lavora con noi**", Sottosezione "**Progressioni di carriera**";
- c. 18) entro **quindici giorni** dalla data di pubblicazione delle "**graduatorie provvisorie di merito**" i candidati hanno presentato, con le modalità indicate nelle Determine Direttoriali richiamate nel "**Punto c.16**)", le "**istanze di riesame**", ai fini "...della verifica dei punteggi ad essi attribuiti, con riferimento alle singole voci che riguardano i titoli prodotti e la anzianità di servizio maturata...";
- c.19) la Direzione Generale ha provveduto a trasmettere le "**istanze di riesame**" alle "**Commissioni Esaminatrici**";
- c.20) entro **otto giorni** dalla ricezione delle "**istanze di riesame**", le "**Commissioni Esaminatrici**" hanno trasmesso alla Direzione Generale gli esiti dell'istruttoria dei relativi "**procedimenti**";
- c.21) con le Determine Direttoriali del 28 dicembre 2023, numeri 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175 e 176, il Direttore Generale, a seguito della conclusione dei "**procedimenti di riesame**", ha:
- approvato, per ciascuna procedura di selezione, le "**graduatorie finali di merito**";
 - dichiarato i vincitori delle predette procedure;
 - disposto il loro inquadramento, con decorrenza, sia giuridica che economica, dal **1° gennaio 2023**;
- c.22) successivamente, con le Determine Direttoriali del 22 febbraio 2024, numeri 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 e 28, il Direttore Generale ha:
- autorizzato lo scorrimento delle predette "**graduatorie finali di merito**" ai fini della copertura delle posizioni di seguito indicate, che sono state individuate, sia per i passaggi dal secondo al primo livello professionale che per i passaggi dal terzo al



secondo livello professionale, con riferimento ai diversi "**Raggruppamenti Scientifici Nazionali**", per quanto riguarda le "**progressioni di carriera**" del "**personale di ricerca**", e ai diversi "**Settori Tecnologici**", per quanto riguarda le "**progressioni di carriera**" del "**personale tecnologo**":

- 170 posizioni complessive per il passaggio dal Profilo di "**Ricercatore**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, così ripartite:
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 1**": 38 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 2**": 44 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 3**": 29 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 4**": 34 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 5**": 25 posizioni;
 - 74 posizioni complessive per il passaggio dal Profilo di "**Tecnologo**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, così ripartite:
 - ❖ "**Settore Tecnologico 1**": 15 posizioni;
 - ❖ "**Settore Tecnologico 2**": 4 posizioni;
 - ❖ "**Settore Tecnologico 3**": 55 posizioni;
 - 18 posizioni complessive per il passaggio dal Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente di Ricerca**", Primo Livello Professionale, così ripartite:
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 1**": 5 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 2**": 6 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 3**": 1 posizione;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 4**": 4 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 5**": 2 posizioni;
 - 12 posizioni complessive per il passaggio dal Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente Tecnologo**", Primo Livello Professionale, così ripartite:
 - ❖ "**Settori Tecnologici 1 e 2**": 3 posizioni;
 - ❖ "**Settore Tecnologico 3**": 9 posizioni;
 - individuato i candidati utilmente collocati nelle predette graduatorie;
 - disposto gli inquadramenti dei predetti candidati con decorrenza dal **1° gennaio 2024**;
- c.23) il "**...numero delle posizioni indicate nel "Punto c.22)" è stato determinato in modo da assicurare, separatamente, sia per i passaggi dal terzo al secondo livello professionale che per i passaggi dal secondo al primo livello professionale, una distribuzione il più possibile omogenea delle frazioni di posizioni disponibili, sia per i singoli "Raggruppamenti Scientifici Nazionali" che per i singoli "Settori Tecnologici" (ottenuta sommando il numero delle posizioni originarie e il numero delle posizioni aggiuntive), rispetto al numero degli effettivi partecipanti alle singole procedure di selezione...**";
- c.24) ai fini dello scorrimento delle "**graduatorie finali di merito**" delle procedure di selezione per 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, sono state utilizzate, a seguito di precisa indicazione del Collegio dei Revisori dei Conti, le risorse destinate "**...alla crescita professionale del personale "tecnologo" e di "ricerca" inquadrato nel terzo livello professionale...**", previste dall'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, che:
- sono state assegnate allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" con il "**Fondo Ordinario per gli Enti e per le Istituzioni di Ricerca**" relativo all'anno **2024**;
 - sono state incamerate nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2024** a seguito di apposita variazione approvata con il Decreto del Presidente del 28



- maggio 2024, numero 13, che è stato ratificato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 1° agosto 2024, numero 6;
- ammontano a **€ 2.992.125,98**;
- c.25) ai fini, invece, dello scorrimento delle "**graduatorie finali di merito**" delle procedure di selezione per 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, sono state utilizzate le risorse, pari a **€ 600.000,00**, allocate nel "**Fondo**" all'uso costituito nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2023**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 dicembre 2022, numero 127, che ammonta complessivamente a **quattro milioni di euro**;
- c.26) per quanto riguarda i "**Punti**" compresi tra il "**c.15)**" e il "**c.25)**", si fa espresso rinvio alle "**LINEE GUIDA PER LA DEFINIZIONE DELLE TEMPISTICHE PREVISTE PER LA CONCLUSIONE DELLE PROCEDURE DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE TECNOLOGO E DI RICERCA E DEL NUMERO DI POSIZIONI DA COPRIRE MEDIANTE SCORRIMENTO DELLE GRADUATORIE FINALI DI MERITO DELLE SINGOLE PROCEDURE**", approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del **23 novembre 2023**;
- c.27) a "**...seguito degli scorrimenti delle "graduatorie finali di merito" delle procedure di selezione per le "progressioni di carriera" del "personale tecnologo" e del "personale di ricerca" secondo le modalità stabilite nei precedenti capoversi, le risorse destinate alle predette finalità, come indicate nel "Punto c.24)" e nel "Punto c.25)", sono state integralmente utilizzate, fino al loro esaurimento...**" e, pertanto, non è stato possibile procedere ad ulteriori scorrimenti;
- c.28) quindi, a seguito dell'espletamento delle procedure di selezione attivate ai sensi dell'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, hanno beneficiato delle "**progressioni di carriera**" riservate al "**personale tecnologo**" e al "**personale di ricerca**" **441** unità di personale, così articolate:
- **253** unità di personale, mediante il passaggio dal Profilo di "**Ricercatore**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale;
 - **128** unità di personale, mediante il passaggio dal Profilo di "**Tecnologo**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale;
 - **37** unità di personale, mediante il passaggio dal Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente di Ricerca**", Primo Livello Professionale;
 - **23** unità di personale, mediante il passaggio dal Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente Tecnologo**", Primo Livello Professionale.

3.3.3 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 **Biennio 2024-2025** sarà ancora consistente il numero delle unità di personale già reclutate o ancora da reclutare, con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi sia tra il primo e il terzo che tra il quarto e l'ottavo, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con regime di impegno a tempo pieno, in quanto l'Ente partecipa, a vario titolo, alla realizzazione di numerosi Programmi e Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse che provengono dal "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**".



Per quanto riguarda, in particolare, il reclutamento di unità di personale, con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con regime di impegno a tempo pieno, per lo svolgimento di attività gestionali, amministrative e contabili, si fa presente che, a seguito della modifica delle soluzioni organizzative inizialmente adottate dagli Organi di Vertice dell'Ente al fine di garantire la realizzazione dei Programmi e dei Progetti precedentemente citati, le "**Strutture di Ricerca**" sono attualmente chiamate ad attivare e ad espletare tutte le procedure di acquisizione di beni e servizi, con importi sia inferiori che superiori alla soglia comunitaria, e alcune procedure per gli affidamenti di lavori e opere pubbliche, fermo restando che la Direzione Generale, con l'ausilio della "**Struttura Stabile di Supporto Strategico agli Organi di Governo e di Supporto Tecnico ai Direttori delle Strutture di Ricerca e ai Responsabili Unici dei Procedimenti**", ha già assicurato, sta assicurando e continuerà ad assicurare ai Direttori e ai Responsabili Amministrativi delle "**Strutture di Ricerca**", ai Responsabili Scientifici di Programmi e Progetti e ai Responsabili Unici dei Procedimenti, tutto il necessario supporto, tecnico-giuridico, amministrativo, funzionale e operativo, contribuendo, in tal modo, all'espletamento delle predette procedure nel rispetto dei principi fissati dal nuovo "**Codice dei Contratti Pubblici**", emanato con il Decreto Legislativo 31 marzo 2023, numero 36, come di seguito elencati:

- a) principio di legalità;
- b) principio di imparzialità;
- c) principi di pubblicità e di trasparenza;
- d) principio del risultato;
- e) principio della fiducia;
- f) principio dell'accesso al mercato;
- g) principi di buona fede e di tutela dell'affidamento;
- h) principi di solidarietà e di sussidiarietà orizzontale;
- i) principio di auto-organizzazione amministrativa;
- j) principio di autonomia contrattuale;
- k) principio di conservazione dell'equilibrio contrattuale;
- l) principi di tassatività delle cause di esclusione e di massima partecipazione;
- m) principio di applicazione dei contratti collettivi nazionali di settore.

Al riguardo, si fa espresso rinvio a quanto già detto nel "**Paragrafo**" precedente.

I Programmi e i Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse previste dal "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**":

- 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;
- richiedono il reclutamento complessivo di circa **cento** unità di personale, con rapporto di lavoro a tempo determinato, per lo svolgimento delle attività progettuali;
- comportano la gestione di un "**budget**" complessivo di circa **duecento milioni di euro**.

E' stata, pertanto, ravvisata la necessità di potenziare le "**Strutture di Ricerca**" mediante il reclutamento di unità di personale, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con regime di impegno a tempo pieno, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, per lo svolgimento delle attività gestionali, amministrative e contabili a supporto dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse che provengono dal "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**" e, in particolare, per l'attivazione e l'espletamento delle procedure di gara citate nel precedente capoverso.

Al riguardo, è opportuno rammentare che:

- con la Delibera del 16 novembre 2022, numero 107, il Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro, destinato "...al "**Fondo**" costituito per soddisfare le esigenze connesse alla realizzazione dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse che provengono dal "**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 gestionali, amministrative e contabili...*", gli stanziamenti di seguito specificati, che ammontano complessivamente a **€ 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 a **€ 104.126.795,00**, e quella iscritta nel "**Bilancio Annuale di Previsione**" relativo all'Esercizio Finanziario **2022**, che è pari a **€ 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** e destinate al reclutamento di "**ricercatori**" e "**tecnologi**", che sono state accantonate nel "**Fondo**" all'uopo costituito e non state utilizzate per le predette finalità: **€ 3.322.314,86**;
- le due Direzioni apicali, 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 e con regime di impegno a tempo pieno, per lo svolgimento delle predette attività, che:
- ammontano complessivamente a **56**, con un costo complessivo annuo lordo pari a **€ 2.740.005,13**;
 - sono ripartite:
 - a) in relazione ai profili professionali, nel modo seguente:
 - ❖ "**Funzionari di Amministrazione**": **37** unità di personale, con un costo complessivo annuo lordo pari a **€ 1.926.281,79**;
 - ❖ "**Collaboratori di Amministrazione**" e "**Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca**": **19** unità di personale, con un costo complessivo annuo lordo pari a **€ 813.723,34**;
 - b) in relazione alle attività da svolgere, nel modo seguente:
 - ❖ "**Program/Research Manager**": **6** unità di personale;
 - ❖ "**Procurement**": **20** unità di personale;
 - ❖ "**Reporting/Rendicontazione**": **14** unità di personale;
 - ❖ "**Reclutamento e Gestione del Personale**": **9** unità di personale
 - ❖ "**Contabilità e Bilancio**": **7** unità di personale;
- con la Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110, il Consiglio di Amministrazione, in attuazione di quanto previsto dalla Delibera del 16 novembre 2022, numero 107, ha "**aggiornato**" il "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2022-2024**", "**approvato**" con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, apportando "**...alla "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", alcune modifiche, che prevedono, tra l'altro, anche l'inserimento nel "Piano" delle 56 unità di personale, con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo e con un costo complessivo annuo lordo pari a € 2.740.005,13, da reclutare, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con oneri a carico del "Fondo" all'uopo costituito, che ammonta complessivamente a € 5.705.024,86, per lo svolgimento di attività gestionali, amministrative e contabili a supporto dei Programmi**



e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse che provengono dal "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**"...".

Nel frattempo, il Direttore Generale ha predisposto, con la collaborazione della Dottoressa **Chiara SCHETTINI**, nella sua qualità di Responsabile del "**Servizio di Staff**" alla Direzione Generale denominato "**Segreteria, Protocollo, Archivio e Gestione dei Flussi documentali**", gli "**Schemi Tipo**" dei "**Bandi di Concorso**" per il reclutamento di **56** unità di personale, con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con regime di impegno a tempo pieno, secondo la ripartizione, per profili professionali e attività da svolgere, già descritta, in modo schematico, nei capoversi precedenti.

Le procedure di reclutamento per l'assunzione in servizio delle predette unità di personale sono state, in buona parte, già completate.

Il "**Manuale di Rendicontazione**" dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione 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**", pubblicato dal Ministero della Università e della Ricerca alla fine dell'anno **2022**, ha, peraltro, confermato che le spese sostenute per il reclutamento di unità di personale, con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con regime di impegno a tempo pieno, per lo svolgimento delle predette attività, 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 unità di personale che sono già state reclutate o che verranno reclutate, con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con oneri a carico del "**Fondo**" all'uopo costituito, per lo svolgimento di attività gestionali, amministrative e contabili a supporto dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse che provengono dal "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**":

Struttura	Funzionari	Collaboratori	Note
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	Funzionari di Amministrazione: 3 per il procurement, 2 per rendicontazione/bilancio, 2 per il personale
IASF Milano	0	0	
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 Funzionario di Amministrazione per la rendicontazione e 1 Funzionario di Amministrazione 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 Funzionario di Amministrazione per il procurement e il supporto giuridico legale, e 1 Funzionario di Amministrazione 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.
IASF Palermo	0	0	
OA Palermo	1	2	1 Funzionario di Amministrazione per la rendicontazione, 2 Collaboratori di Amministrazione per il procurement
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
Amministrazione Centrale	2	0	2 Funzionari di Amministrazione per il procurement
TOTALE	37	19	



Coerentemente con l'obiettivo prefissato, le predette unità di personale sono state destinate, per la maggior parte (54 unità), alle **"Strutture di Ricerca"** e, solo in minima parte (2 unità), alla **"Amministrazione Centrale"**.

Lo stesso **"Prospetto"** è stato inserito anche nella **"Sezione"** del **"Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025"** dedicata a **"Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento"**.

Il **"Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025"** è stato **"approvato"** dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 31 marzo 2023, numero 19.

Con la approvazione del **"Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025"** è stata, quindi, autorizzata anche l'assunzione, con rapporto di lavoro a tempo determinato, delle predette unità di personale.

Con la nota del 28 aprile 2023, numero di protocollo 8576, il Direttore Generale ha, pertanto, richiesto al Settore I **"Bilancio"** dell'Ufficio II **"Gestione Bilancio, Contratti e Appalti"** di procedere alle variazioni di bilancio finalizzate a trasferire, sia alla **"Amministrazione Centrale"** che alle singole **"Strutture di Ricerca"**, le risorse necessarie per procedere all'assunzione in servizio delle unità di personale indicate nel predetto **"Prospetto"** mediante prelievo dal **"Fondo"** costituito a tal fine e secondo le indicazioni contenute nella **"Tabella"** all'uopo predisposta e allegata alla medesima nota per formarne parte integrante.

Tra le proposte di variazione del **"Bilancio Annuale di Previsione"** per l'Esercizio Finanziario **2023**, come riportate e descritte, in modo dettagliato, nella **"Relazione"** dell'8 maggio 2023, all'uopo predisposta dal Settore I **"Bilancio"** dell'Ufficio II **"Gestione Bilancio, Contratti e Appalti"**, rientra anche quella avanzata dal Direttore Generale con la nota richiamata nel precedente capoverso.

Nella seduta dell'8 maggio 2023, 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 **2023**, come riportate e specificate nella predetta **"Relazione"**.

Con la Delibera del 9 maggio 2023, numero 28, il Consiglio di Amministrazione ha approvato **"...le proposte di variazione del "Bilancio Annuale di Previsione" dello "Istituto Nazionale di Astrofisica" relativo all'Esercizio Finanziario 2023, come riportate e specificate nella "Relazione" dell'8 maggio 2023, all'uopo predisposta dal Settore I "Bilancio" dell'Ufficio II "Gestione Bilancio, Contratti e Appalti"..."**.

Con la Determina Direttoriale dell'11 maggio 2023, numero 45, il Direttore Generale ha conferito al Settore I **"Bilancio"** dell'Ufficio II **"Gestione Bilancio, Contratti ed Appalti"** 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 **2023** le variazioni approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 9 maggio 2023, numero 28, come riportate e specificate nella predetta **"Relazione"**.

Nella seduta del **22 giugno 2023**, il Consiglio di Amministrazione **"...ha riconosciuto, in sede di esame delle "Relazioni" con le quali le due Direzioni apicali hanno "rendicontato" le attività svolte, nei primi sei mesi, a supporto dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse che provengono dal "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", che anche l'apporto assicurato dalla Direzione Generale e dalla Direzione Scientifica e dalle rispettive "articolarioni organizzative" è notevole, se non addirittura assorbente, rispetto alle loro attività ordinarie..."**.

Il Consiglio di Amministrazione ha, quindi, richiesto **"...alle due Direzioni apicali di rappresentare, in sede di definizione delle modalità di utilizzo dello "avanzo di amministrazione non vincolato" pari, complessivamente, a € 9.582.209,34, accertato in sede di approvazione del "Rendiconto Generale" relativo all'Esercizio Finanziario 2022, le loro esigenze, in termini di risorse umane, per continuare a garantire il predetto supporto..."**.

La Direzione Generale e la Direzione Scientifica hanno, quindi, definito le esigenze di personale ritenute più urgenti, richiedendo, in particolare, l'assunzione in servizio, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con regime di impegno a tempo pieno, di:



- due "Primi Tecnologi", Secondo Livello Professionale, da assegnare al "**Servizio di Staff**" alla Direzione Generale denominato "**Program Office**";
- cinque "Collaboratori di Amministrazione", Settimo Livello Professionale, da assegnare alle "**articolarioni organizzative**" delle due Direzioni apicali.

Con la Delibera del 27 luglio 2023, numero 41, il Consiglio di Amministrazione ha approvato le modalità di utilizzo di una parte dello "**avanzo di amministrazione non vincolato**" accertato in sede di approvazione del "**Rendiconto Generale**" per l'Esercizio Finanziario **2022**, come definite dal Direttore Generale, che prevedono, tra l'altro, l'incremento del "**Fondo**" all'uopo "*...costituito per soddisfare le esigenze connesse alla realizzazione dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse che provengono dal "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 e con regime di impegno a tempo pieno, per lo svolgimento di attività gestionali, amministrative e contabili...*".

L'importo complessivo di **€ 8.731.414,20**, costituito da una quota parte dello "**avanzo di amministrazione non vincolato**" accertato in sede di approvazione del "**Rendiconto Generale**" per l'Esercizio Finanziario **2022**, pari a **€ 5.766.394,47**, e dall'importo ancora presente nel "**Fondo**" costituito per le predette finalità al momento della Delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 luglio 2023, pari a **€ 2.965.019,73**, è destinato, tra l'altro, a garantire:

- la copertura finanziaria, per un ulteriore periodo di due anni, e, quindi, per l'intera durata dei Programmi e dei Progetti più volte citati, del trattamento economico, sia principale che accessorio, da corrispondere alle **56** unità di personale, con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con regime di impegno a tempo pieno, che sono chiamate a svolgere attività gestionali, amministrative e contabili, come elencate e specificate nel "**Prospetto**" all'uopo predisposto e riportato nel "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025**", "**approvato**" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 31 marzo 2023, numero 19, per un importo complessivo pari a **€ 5.480.010,26**;
- la copertura finanziaria, per un periodo minimo di due anni, del trattamento economico, sia principale che accessorio, da corrispondere ad altre unità di personale da assumere "**ex novo**", sempre con rapporto di lavoro a tempo determinato e con regime di impegno a tempo pieno, secondo le indicazioni di seguito riportate:
 - due "Primi Tecnologi", Secondo Livello Professionale, per le esigenze del "**Servizio di Staff**" alla Direzione Generale denominato "**Program Office**": **€ 261.417,00**;
 - cinque "Collaboratori di Amministrazione", Settimo Livello Professionale, per le esigenze delle "**articolarioni organizzative**" delle due Direzioni apicali (Direzione Generale e Direzione Scientifica): **€ 423.254,50**.

In attuazione di quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 27 luglio 2023, numero 41, il Direttore Generale e il Direttore Scientifico hanno proposto le conseguenti, necessarie variazioni di bilancio.

In particolare, il Direttore Generale ha proposto una prima variazione di bilancio per incrementare il predetto "**Fondo**", per un importo complessivo pari a **€ 5.480.010,26**, al fine di garantire la copertura finanziaria, per un ulteriore periodo di due anni, e, quindi, per l'intera durata dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse che provengono dal "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**", del trattamento economico, sia principale che accessorio, da corrispondere alle **56** unità di personale, con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con regime di impegno a tempo pieno, che sono chiamate a svolgere attività gestionali, amministrative e contabili, come elencate e specificate nel "**Prospetto**" all'uopo predisposto e riportato nel "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025**", "**approvato**" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 31 marzo 2023, numero 19.



Nella "**Relazione**" del 13 settembre 2023, all'uopo predisposta dal Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Gestione Bilancio, Contratti e Appalti**", sono riportate e descritte, in modo dettagliato, le proposte di variazioni di bilancio, che comprendono anche quella avanzata dal Direttore Generale, come specificata nel precedente capoverso.

Con la Delibera del 19 settembre 2022, numero 57, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con il Verbale del 14 settembre 2023, numero 24, ha approvato "...le proposte di variazioni del "**Bilancio Annuale di Previsione**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" relativo all'Esercizio Finanziario **2023**, come riportate e specificate nella "**Relazione**" del 13 settembre 2023, all'uopo predisposta dal Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Gestione Bilancio, Contratti e Appalti**"...".

Con la Determina Direttoriale del 22 settembre 2023, numero 99, il Direttore Generale ha conferito al Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Gestione Bilancio, Contratti ed Appalti**" 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 **2023** le variazioni approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 19 settembre 2023, numero 57, come riportate e specificate nella predetta "**Relazione**".

Successivamente, il Direttore Generale, sempre in attuazione di quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 27 luglio 2023, numero 41, ha proposto una seconda variazione di bilancio per incrementare ulteriormente il "**Fondo**" costituito "...per soddisfare le esigenze connesse alla realizzazione dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse che provengono dal "**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 e con regime di impegno a tempo pieno, per lo svolgimento di attività gestionali, amministrative e contabili...", al fine di garantire la copertura finanziaria, per un periodo di due anni, e, quindi, per l'intera durata dei Programmi e dei Progetti più volte citati, del trattamento economico, sia principale che accessorio, da corrispondere a:

- due "**Primi Tecnologi**", Secondo Livello Professionale, da assegnare al "**Servizio di Staff**" alla Direzione Generale denominato "**Program Office**", per un importo di € 261.417,00;
- cinque "**Collaboratori di Amministrazione**", Settimo Livello Professionale, da assegnare alle "**articolarioni organizzative**" delle due Direzioni apicali (Direzione Generale e Direzione Scientifica), per un importo di € 423.254,50.

La predetta variazione è riportata e specificata, in modo dettagliato, nella "**Relazione**" del 21 novembre 2023, all'uopo predisposta dal Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Gestione Bilancio, Contratti e Appalti**".

Con la Delibera del 23 novembre 2023, numero 79, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con il Verbale del 21 novembre 2023, numero 27, ha approvato "...le proposte di variazioni del "**Bilancio Annuale di Previsione**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" relativo all'Esercizio Finanziario **2023**, come riportate e specificate nella "**Relazione**" del 21 novembre 2023, all'uopo predisposta dal Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Gestione Bilancio, Contratti e Appalti**"...".

Con la Determina Direttoriale del 4 dicembre 2023, numero 154, il Direttore Generale ha conferito al Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Gestione Bilancio, Contratti ed Appalti**" 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 **2023** le variazioni approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 23 novembre 2023, numero 79, come riportate e specificate nella predetta "**Relazione**".

Con riferimento agli anni **2024** e **2025**, sono stati recentemente predisposti due diversi "**Prospetti**", con i quali sono stati rivisti e aggiornati i dati relativi alle unità di personale già reclutate o da reclutare, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con oneri a carico del "**Fondo**" all'uopo costituito per lo svolgimento di attività gestionali, amministrative e contabili a



supporto dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse che provengono dal "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**", al fine di:

- inserire anche le posizioni previste dalla Delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 luglio 2023, numero 41;
- modificare e/o incrementare le posizioni già previste nella "**Sezione**" dedicata a "**Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento**" del "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025**", "**approvato**" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 31 marzo 2023, numero 19, a seguito di alcune richieste avanzate dai Direttori delle "**Strutture di Ricerca**".

I nuovi "**Prospetti**", predisposti secondo le indicazioni contenute nel capoverso precedente e di seguito riportati, sono stati inseriti nella "**Sezione**" dedicata a "**Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento**" del "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2024-2026**", approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 28 novembre 2024, numero 38:

Anno 2024

Struttura	Funzionari di Amministrazione V Livello	Collaboratori di Amministrazione VII Livello	CTER VI Livello	Operatori VIII Livello
Sede Centrale	2	0	0	0
OA Torino	3	1	0	0
OA Brera	0	2	0	0
OA Padova	5	0	0	0
OA Trieste	2	0	0	0
OA Roma	3	4	0	0
OA Arcetri	1	2	0	0
OA Abruzzo	2	0	0	0
OA Capodimonte	1	2	0	0
OA Cagliari	1	2	1	0
OA Catania	3	2	0	1
OA Palermo	1	1	1	0
OAS Bologna	2	1	0	0
IRA Bologna	2	3	1	0
IAPS Roma	1	0	0	0
TOTALI	29	20	3	1

Anno 2025

Struttura	Funzionari di Amministrazione V Livello	Collaboratori di Amministrazione VII Livello	CTER VI Livello	Operatori VIII Livello
Sede Centrale	2	6	0	0
OA Torino	3	1	0	0
OA Brera	0	2	0	1
OA Padova	5	0	0	0
OA Trieste	2	0	1	0
OA Roma	3	4	0	0
OA Arcetri	2	2	0	0
OA Abruzzo	1	1	0	0
OA Capodimonte	1	2	0	0
OA Cagliari	1	2	1	0
OA Catania	3	2	0	1



OA Palermo	1	1	1	0
OAS Bologna	2	1	0	0
IRA Bologna	2	3	1	0
IAPS Roma	1	1	1	0
TOTALI	29	28	5	2

3.3.4. Assunzioni obbligatorie previste nell'anno 2025 e assunzioni obbligatorie previste nel triennio 2025-2027.

Nelle "**Table**" di seguito riportate sono indicati i posti da coprire nell'anno **2025** mediante le "**assunzioni obbligatorie**" che sono state programmate:

- ai sensi e per gli effetti degli articoli 1 e 18 della Legge 12 marzo 1999, numero 68, e successive modifiche e integrazioni;
- nel rispetto di quanto previsto dalle apposite "**Convenzioni**" stipulate con i "**Centri per l'Impiego**" territorialmente competenti sia dalla "**Amministrazione Centrale**" che dalle "**Strutture di Ricerca**", ai sensi dell'articolo 11 della stessa Legge richiamata nella precedente lettera a):

Assunzioni obbligatorie ai sensi dell'articolo 1 della Legge 12 marzo 1999, numero 68

POSIZIONI	2025	Costo medio anno 2025	Costo medio a regime
Funziario di Amministrazione, Quinto Livello Professionale	7	€ 59.597	€ 357.583
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale	9	€ 68.506	€ 411.034
Collaboratore di Amministrazione, Settimo Livello Professionale	9	€ 61.232	€ 367.393
Operatore di Amministrazione/Operatore Tecnico, Ottavo Livello Professionale	9	€ 166.443	€ 332.887
Totale	34	€ 355.778	€ 1.468.897

Assunzioni obbligatorie ai sensi dell'articolo 18 della Legge 12 marzo 1999, numero 68

POSIZIONI	2025	Costo medio anno 2025	Costo medio a regime
Funziario di Amministrazione, Quinto Livello Professionale	1	€ 8.514	€ 51.083
Operatore di Amministrazione/Operatore Tecnico, Ottavo Livello Professionale	6	€ 163.362	€ 221.925
Totale	7	€ 171.876	€ 273.008

Nelle predette "**Table**" sono riportati, complessivamente, sia i posti da coprire già previsti nell'anno **2024** che quelli da coprire nell'anno **2025**, nel rispetto della programmazione delle "**assunzioni obbligatorie**" definita con le apposite "**Convenzioni**" stipulate sia dalla



"**Amministrazione Centrale**" che dalle "**Strutture di Ricerca**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" con i "**Centri per l'Impiego**" territorialmente competenti, ai sensi dell'articolo 11 della Legge 12 marzo 1999, numero 68, e successive modifiche e integrazioni.

La spesa prevista, nell'anno **2025**, per le "**assunzioni obbligatorie**" è stata determinata tenendo conto delle date presunte di assunzione in servizio dei vincitori delle procedure di reclutamento che:

- a) sono già state attivate, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia;
- b) sono, in parte, già concluse e, in parte, ancora in itinere.

Per quanto riguarda, invece, i posti da coprire negli anni **2026** e **2027**, la programmazione delle "**assunzioni obbligatorie**" sarà "**aggiornata**" sulla base delle "**scoperture**" che risultano, alla data del **31 dicembre 2024**, dal "**Prospetto Informativo**" all'uopo predisposto dall'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**", che, ai sensi dell'articolo 9, comma 6, della Legge 12 marzo 1999, numero 68, e successive modifiche e integrazioni, verrà trasmesso, entro il **31 gennaio 2025**, al "**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**" mediante l'uso del "**portale telematico**" del predetto "**Dicastero**".

La programmazione delle "**assunzioni obbligatorie**" per il Triennio 2025-2027 verrà, pertanto, inserita nel presente "**Paragrafo**" in sede di "**aggiornamento**" del "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027**".

3.3.5 Borse di Studio di Pre-Dottorato, di PhD e Post-Doc e Assegni per lo svolgimento di Attività di Ricerca

Il Regolamento che disciplina il reclutamento di personale con contratti di lavoro a tempo determinato prevede, come per gli altri Enti di Ricerca, la possibilità di conferire Borse di Studio, Borse di Dottorato (in collaborazione con le Università) ed Assegni per lo svolgimento di Attività di Ricerca che, nel sistema formativo nazionale, costituiscono, di fatto, l'equivalente della Borsa di Studio Post-Dottorato.

L'Ente si avvale di tutte queste possibilità, prevalentemente con oneri a carico dei progetti di ricerca.

In aggiunta, l'Ente contribuisce, con oneri a carico dei propri fondi ordinari e, quindi, con risorse non provenienti dai progetti, al finanziamento di un numero consistente di Borse di Studio per l'accesso e la frequenza dei Corsi di Dottorato di Ricerca, aderendo ai consorzi all'uopo costituiti dagli Atenei o a Scuole di Dottorato, mediante la stipula di apposite Convenzioni.

Il numero delle predette Borse di Studio varia, ogni anno, in relazione alla attivazione dei diversi Cicli di Dottorato e delle risorse finanziarie disponibili in bilancio.

Il numero complessivo di Borse di Studio Pre-Dottorato, di Borse PhD e di Assegni per lo svolgimento di Attività di Ricerca, con riferimento sia a Borse e Assegni già attivi che a Borse e Assegni previsti nel prossimo triennio, è riportato, unitamente al numero di Incarichi di Ricerca conferiti al personale associato all'Ente, nella seguente "**Tabella**".

Tipologia di Borsa, Assegno o Incarico	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Incarichi di Ricerca (a titolo gratuito)	42	45	45
Assegni per lo svolgimento di Attività di Ricerca	300	300	300
Borse di Studio	20	25	25
Contratti di collaborazione coordinata e continuativa	/	/	/
Borse di Studio per l'accesso e la frequenza di Corsi di Dottorato di Ricerca	270	270	270

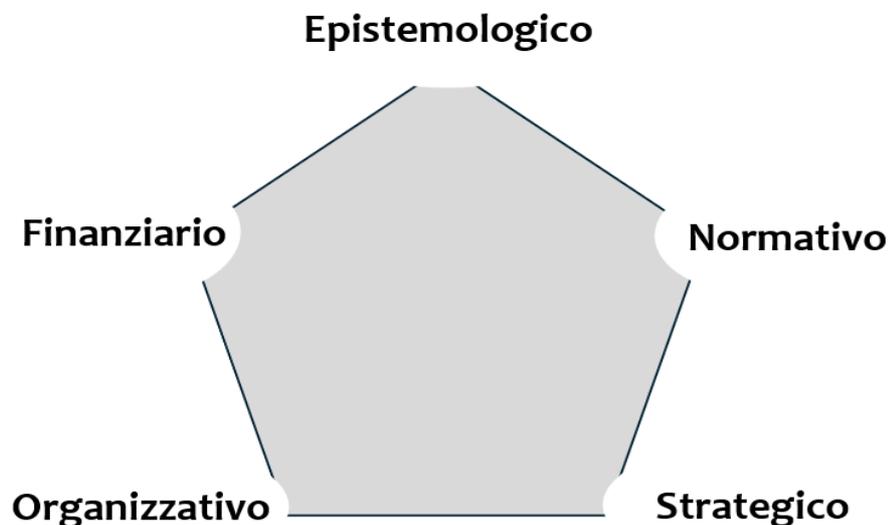


Sottosezione di programmazione 3.4 – Piano di formazione del personale

3.4.1 Il piano di formazione INAF: l'architettura

Nell'attuale quadro nazionale ed europeo la formazione del personale è sempre più spesso chiamata a coordinarsi e integrarsi con gli obiettivi strategici dell'amministrazione. Per questo motivo occupa un posto centrale anche nei processi di pianificazione e programmazione dei fabbisogni di personale. Nelle amministrazioni pubbliche, la formazione non è dunque soltanto una questione di pedagogia degli adulti ma anche di politiche di sviluppo, di investimenti, di gestione e valorizzazione delle risorse umane. Luogo di incontro e di mediazione fra bisogni plurali che appartengono agli individui ma che, al tempo stesso, devono costituirsi funzionali alle attese dell'organizzazione.

Il Piano di formazione del personale dell'INAF per il triennio 2025-2027 tiene conto dei fattori di contesto che in qualunque organizzazione, pubblica e privata, influenzano le decisioni sulle azioni che si intendono realizzare e sulle conseguenti modalità di valutazione di tali azioni. In continuità con il PIAO 2024-2026, i quattro fattori distintivi del modello INAF, che hanno caratterizzato la filosofia con la quale è stato redatto il Piano di formazione, sono indicati nella figura sottostante.



Il piano di formazione INAF: l'architettura

a. *Normativo*

Il Piano ha tenuto conto della vigente normativa nazionale e di settore (CCNL di riferimento) che regola la formazione permanente del personale in servizio nella



PA, in particolare per quanto concerne l'individuazione e analisi dei fabbisogni di formazione, e programmazione dell'offerta;

b. *Epistemologico*

Il Piano è sostenuto da evidenze didattico-pedagogiche che sul piano scientifico indirizzano e giustificano le scelte effettuate e le azioni individuate. In particolare: la prospettiva andragogica che riguarda le forme, le modalità e la valutazione degli apprendimenti in età adulta; l'approccio umanistico, che riconosce centralità alla persona nel processo dell'insegnare e dell'apprendere; la matrice socio-costruttivista che insiste nell'indirizzare la crescita sulla condivisione dei significati, e sul valore oggettivo e soggettivo che deve sostenere e guidare il lavoro del *public servant*, ovvero di colui che pone le sue competenze e professionalità al servizio della collettività.

c. *Strategico*

La centralità che il concetto di competenza ha conquistato è conseguenza dell'affermarsi di nuove convinzioni, affermatesi in ragione dei mutati scenari (internazionale, europeo e nazionale) con il quale oggi le Pa si confrontano. Da un nuovo modo di interpretare il fine dell'organizzazione pubblica e la cultura del lavoro pubblico, si è fatta strada l'idea di sostituire le logiche di efficacia e di efficienza (tipiche della visione aziendalistica), con il costruito di valore pubblico. Da qui l'attenzione crescente sui rapporti che i costrutti di formazione, competenze e valore pubblico intrecciano tra loro da numerose angolature.

d. *Organizzativo*

Il Piano della formazione INAF è sostenuto da soluzioni coerenti sotto il profilo organizzativo e di gestione della formazione, anche grazie alla presenza di specifiche professionalità e al progressivo coinvolgimento di altri dipendenti dell'Istituto nel processo di rilevazione e analisi dei fabbisogni di formazione del personale in servizio.

e. *Finanziario*

La concreta possibilità di realizzare le azioni formative indicate nel Piano della formazione è assicurata dal budget previsionale per il triennio 2025-2027.

3.4.2 Cornice epistemologica: formazione, competenze, valore pubblico

Nella Direttiva del Ministro della PA dal titolo "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" del 23 marzo 2023, viene affermato che il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche. Trova così riconoscimento pieno che le PA operano in un contesto ambientale meno prescrittivo, più dinamico e orientato alla soddisfazione dei bisogni dei clienti, dove il personale è chiamato a incrementare e proteggere il patrimonio di conoscenze e capacità posseduto.

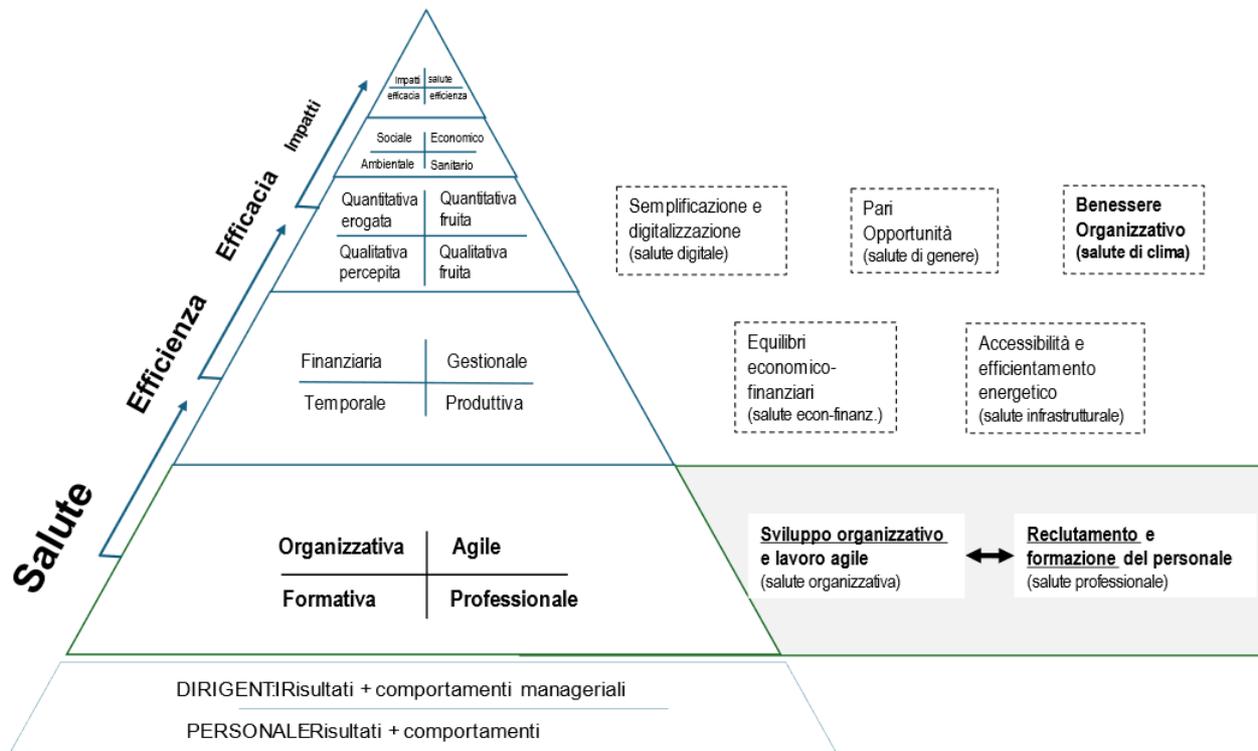
Come richiamato in premessa, la centralità che il concetto di competenza ha progressivamente conquistato nell'azione organizzativa del management, è anche conseguenza dell'affermarsi di nuove convinzioni. Tra queste, che la performance dell'organizzazione è riconducibile al patrimonio di conoscenze e capacità posseduto. In questo modo, la gestione per competenze è assurta a leva fondamentale per la creazione di valore pubblico, da cui dipende anche il grado di reputazione dell'Ente.



Anche nella recente Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione dal titolo “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” del 14 gennaio 2025 si prende atto che nell’attuale contesto economico e sociale, caratterizzato da impetuosi avanzamenti tecnologici, continui cambiamenti delle aspettative dei cittadini e degli utenti dei servizi, e sfide globali, la formazione del personale è indispensabile per consentire alle amministrazioni pubbliche di raggiungere adeguate *performance* che, per quantità e qualità, possano soddisfare le domande e i bisogni espressi da persone e comunità del proprio contesto di riferimento.

Dal quadro esposto, nella prospettiva del PIAO, la formazione del personale costituisce una tra le determinanti della creazione di valore pubblico; quest’ultimo riguarda i benefici e i miglioramenti che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche apportano alle comunità e alla società nel suo complesso, comprendendo l’equità sociale, la sostenibilità ambientale e lo sviluppo economico.

Di seguito viene riportata la piramide del valore pubblico al quale si è fatto riferimento nella redazione della presente sottosezione. Dallo schema si osserva, in primo luogo che la base sulla quale poggia la piramide del valore pubblico è rappresentato dai comportamenti dei pubblici dipendenti: dai dirigenti al personale, nessuno escluso. Nelle «Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali delle amministrazioni pubbliche» DFP 14.07.2022, e nel DM del 28 giugno 2023 “Framework delle competenze trasversali del personale non dirigenziale” le competenze sono definite una complessa combinazione di conoscenze professionali, capacità tecniche e competenze trasversali, la cui intensità varia in rapporto al ruolo gerarchico ricoperto, al contesto di riferimento e alla famiglia professionale di riferimento.



*Relazioni tra valore pubblico, competenze e formazione
(Fonte: La creazione del VP nelle Regioni. Verso il PIAO, Formez, Roma, 2023)*

In secondo luogo, dallo schema si evince che il valore pubblico si abilita migliorando la salute complessiva dell'organizzazione. In terzo luogo, che la formazione e i sistemi di gestione delle risorse umane generano valore pubblico quando aiutano individui e organizzazioni a fare meglio ciò che fanno nel "qui e ora". I modelli basati sulle competenze servono dunque a identificare le caratteristiche delle persone che preludono a più elevati livelli di prestazioni sul lavoro. Da qui la sfida che attende la formazione: determinare apprendimenti capace di generare valore pubblico a vantaggio dei titolari diretti dei bisogni (il personale), dell'ambiente interno (l'INAF) ed esterno (cittadini, imprese ecc.).

Ragionare sul processo di formazione privilegiando un approccio per competenze nella prospettiva del valore pubblico comporta dunque rivedere, almeno in parte, visioni e approcci consolidati. In primo luogo, richiede di focalizzare l'attenzione sui risultati anziché sugli obiettivi.

In seconda istanza - con specifico riferimento al processo formativo - richiede di distinguere le azioni da compiere tra dimensione operativa (progettazione e realizzazione) e informativa (analisi dei bisogni e valutazione). Sul versante didattico-pedagogico, strutturare la formazione in un'ottica *competency based* esige operare un cambiamento di paradigma. In particolare:



- riconoscere i principi andragogici quale fondamento epistemico dell'apprendimento degli adulti;
- collocare i bisogni della persona al centro dei processi dell'apprendere;
- virare da un approccio *teaching oriented* (orientato all'insegnamento) a un approccio *learning oriented* (orientato all'apprendimento).

L'orientamento al *teaching* – riflesso della più tradizionale pedagogia scolastica - annette enfasi alle discipline anziché alla risoluzione di concreti problemi di vita e di lavoro. Viceversa, un processo formativo *learning oriented* focalizza l'attenzione sui risultati dell'apprendere, vale a dire sui concreti benefici che ne derivano per i soggetti destinatari e per l'organizzazione. La mancata adozione di un approccio *learning oriented* può provocare il distanziamento della formazione dalle reali esigenze organizzative/individuali con conseguente spreco di risorse, e una minore motivazione ad apprendere da parte dei soggetti.

Se l'attività didattica deve essere coerente con una progettazione basata sulle competenze, anche gli strumenti di valutazione sono chiamati ad adeguarsi a nuove logiche, evitando di assumere come orizzonte di riferimento l'apprendimento oppure il gradimento. Al contrario, è necessario accertare il grado di possesso delle competenze nelle differenze tra prima e al termine dell'attività formativa. Lo sviluppo della competenza passa, infatti, necessariamente attraverso una fase di sperimentazione - che presuppone la trasferibilità di quanto appreso alle pratiche di lavoro quotidiane - dove i soggetti sono stimolati a mettersi in gioco in un ambiente riflessivo e trasformativo rivedendo e correggendo schemi consolidati.

La formazione non deve quindi concentrarsi solo sulle competenze tecniche, ma deve abbracciare anche l'educazione umanistica. In questa prospettiva, assumono un ruolo chiave l'adozione di modalità innovative di apprendimento e progetti formativi incentrati sulla comprensione dell'innovazione e cambiamento, l'autosviluppo e l'attribuzione di senso alla propria esperienza di vita e professionale, anche attraverso il recupero e valorizzazione delle leve "umanistiche".

Privilegiare un approccio formativo *competency based* permette di progettare e di realizzare percorsi formativi personalizzati ai fabbisogni formativi dei diretti titolari, dove risulta anche più agevole valutare il cambiamento avvenuto nei comportamenti sul lavoro. Per modificare una competenza, infatti, il soggetto deve conferire ad essa una utilità pratica ai fini della sua prestazione lavorativa predisponendo azioni di automiglioramento attraverso apprendimenti di natura laboratoriale, dove la competenza viene mobilitata, allenata, verificata e, all'occorrenza, corretta. Condizioni che richiedono operare sui processi metacognitivi dell'apprendere dove il soggetto assume una nuova consapevolezza sulle proprie caratteristiche (autodeterminazione) e capacità (sull'autoefficacia) in un'ottica *empowered*.

Sono questi motivi per i quali l'adozione di un approccio per competenze nella formazione e valorizzazione delle risorse umane nella letteratura scientifica è considerato quello che meglio di altri canalizza l'agire di tutti i membri verso risultati di successo, perché conseguiti da un'organizzazione "in buona salute".



3.4.3 Quadro normativo

Il quadro normativo al quale nella redazione del Piano di formazione 2025-2027 si è fatto riferimento, ha tenuto conto delle più recenti indicazioni del legislatore, con riguardo ai contenuti della formazione, ai soggetti destinatari e ai limiti di spesa per le attività di formazione.

a) *Contenuti della formazione*

a.1) 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 2021, numero 135", ha previsto, 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 [...]".

La Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24 marzo 2024 dal titolo: "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza". Nella Direttiva è stabilito che "La progettazione e l'erogazione della formazione in favore del personale delle amministrazioni muove dalla rilevazione dei fabbisogni, che deve essere condotta partendo dai bisogni organizzativi e dalle competenze individuali dei dipendenti, tenendo conto dell'attività di programmazione delle assunzioni e di quanto previsto dai contratti e dagli accordi sindacali". La Direttiva indica i requisiti e i fattori di successo che devono caratterizzare la formazione permanente del personale nella PA, precisando aspetti di cui il Piano della formazione è chiamato a tenere conto. In particolare, che "i potenziali destinatari della formazione sono tutti i dipendenti dell'amministrazione"; inoltre, che "le PA devono individuare obiettivi formativi di carattere generale, come indicati nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti e obiettivi formativi specifici, connessi a finalità strategiche dell'amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure/famiglie professionali"; infine, che "le pubbliche amministrazioni sono chiamate a garantire a ciascun dipendente la formazione relativa alle competenze trasversali e quella riferita a obiettivi specifici".

a.2) Il Framework delle Competenze Trasversali del Personale Non Dirigenziale delle PA (DM 28 giugno 2023) che collega la gestione della formazione allo sviluppo delle competenze trasversali. Tale repertorio indirizza le amministrazioni nell'accrescere il livello di adeguatezza del personale già in servizio e nel processo di acquisizione di nuovo personale. Rispetto al primo aspetto, attraverso un'attività di bilancio delle competenze l'amministrazione è in condizione di misurare i gap di competenze sussistenti tra i profili "ideali" e le competenze possedute dalle persone che occupano le diverse posizioni all'interno dell'organizzazione. Gli esiti dell'analisi restituiscono un quadro dei fabbisogni formativi che l'amministrazione assume a fondamento delle proprie scelte sulla formazione sulle competenze trasversali, in aggiunta e ad integrazione delle iniziative formative sulle competenze tecnico-specialistiche.

a.3) Le recenti indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale (Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica, del 28 novembre 2023). La sezione 5 della Direttiva dal titolo "La formazione e il capitale umano" fornisce indicazioni su come tradurre i principi enunciati nella richiamata Direttiva "Pianificazione della formazione



e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” del 24 marzo 2023.

a.4) La recente Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione dal titolo “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” del 14 gennaio 2025, che dall'intrecciare nuovi rapporti tra concetti solo apparentemente distanti, delinea la nuova frontiera culturale e valoriale verso la quale l'azione manageriale – attraverso la formazione permanente - deve prioritariamente indirizzarsi. La formazione del personale, infatti, non può risolversi in una questione di natura esclusivamente tecnica: l'accurata definizione di obiettivi strategici di sviluppo delle competenze del personale, condotta a partire da una corretta rilevazione dei fabbisogni formativi, costituisce un presupposto necessario, ma non sufficiente, per una piena efficacia degli interventi formativi. Occorre che le persone e le amministrazioni si appropriino della dimensione “valoriale” della formazione, aumentando ovvero migliorando la consapevolezza del fatto che le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative, innanzi tutto; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni. In assenza di una adeguata promozione della dimensione valoriale, la formazione non produce il “valore aggiunto” atteso e stenta a concorrere all'affermazione, nelle amministrazioni pubbliche, di una cultura manageriale e organizzativa che riconosce il valore e la centralità della formazione continua.

b) Destinatari della formazione

I destinatari della formazione sono tutto il personale, compresi i dirigenti. Questi ultimi, in particolare, promuovono la formazione del loro personale in modo diretto e indiretto, favorendo cioè la frequenza a ad attività di formazione qualificate e coerenti con le direzioni della loro crescita e sviluppo professionale

Nella Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica, del 28 novembre 2023 è stabilito che nelle amministrazioni pubbliche lo sviluppo del capitale umano è compito dei dirigenti i quali sono chiamati a promuovere lo sviluppo e la crescita dei collaboratori anche attraverso lo strumento della formazione permanente.

Per quanto riguarda la frequenza dei Dirigenti a corsi di formazione, la Direttiva raccomanda:

- la partecipazione a iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o soft skills, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti i processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR;
- la partecipazione a percorsi formativi tesi a sviluppare le competenze trasversali definite nel Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 ottobre 2002 che approva le Linee Guida per l'Accesso alla Dirigenza;
- la partecipazione a programmi di formazione dedicati alla valutazione delle performance, che recepiscono anche le novità introdotte con l'adozione del lavoro agile, con l'obiettivo di dotare i dirigenti delle competenze e degli strumenti necessari per condurre valutazioni del personale”;



- la partecipazione a percorsi formativi su tematiche connesse ai processi di transizione amministrativa, digitale ed ecologica.

Per quanto riguarda la frequenza del Personale a corsi di formazione, la Direttiva raccomanda:

- la definizione, anche a seguito di confronto informale tra il dirigente ed il personale assegnato, di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, definiti dal dirigente in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento alla parte relativa ai comportamenti;
- la priorità alla partecipazione a percorsi formativi tesi a sviluppare le competenze trasversali, facendo riferimento al modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni (Framework delle competenze trasversali) approvato con il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 giugno 2023.

c) Limiti di spesa in materia di formazione del personale

- Dal 1° gennaio 2020, il legislatore ha abrogato 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 avevano stabilito limiti di spesa per le attività di formazione.

3.4.4 Centralità della risorsa umana e logiche partecipative

Nella Direttiva del Ministro della PA del 23 marzo 2023 si afferma che “la progettazione e l'erogazione della formazione in favore del personale delle amministrazioni muove dalla rilevazione dei fabbisogni, che deve essere condotta partendo dai bisogni organizzativi e dalle competenze dei dipendenti, tenendo conto dell'attività di programmazione delle assunzioni e di quanto previsto dai contratti e dagli accordi sindacali”. Inoltre, “le amministrazioni pubbliche individuano, in accordo con i dipendenti, obiettivi formativi e piani di formazione individuali, in modo da coniugare la crescita e lo sviluppo dei singoli dipendenti con gli obiettivi di performance di innovazione delle amministrazioni”.

L'esigenza di privilegiare originali approcci nella rilevazione dei bisogni di formazione, come qui è stato fatto, trova fondamento nella denuncia contenuta nel testo della Direttiva, lamentando che uno dei principali elementi di debolezza della formazione nella pubblica amministrazione è consistito in una rilevazione e analisi dei fabbisogni individuali e organizzativi spesso assente e incompleta, o priva di una visione strategica.

L'approccio partecipato alla formazione è stata dunque la risposta alle criticità evidenziate. Esso riflette convinzioni che sul piano etimologico rinviano al significato originario del concetto. In particolare, partecipazione significa “prendere parte”, ma anche “avere parte”, come pure “sentirsi parte” di una comunità organizzata. Analogamente al significato di formazione, la partecipazione richiede differenza (differenziazione) e comunanza (integrazione); partecipazione come condizione che accomuna distinguendo e che distingue accomunando, dove la soggettività è difesa e valorizzata al tempo stesso.

Per un verso, infatti, la partecipazione è apporto individuale all'azione collettiva di un gruppo. Partecipare, infatti, ha senso nella misura in cui favorisce l'apporto individuale, che



a sua volta trova legittimità nel riconoscimento delle differenze individuali (sul piano delle esperienze, competenze, idee ecc.). Per altro verso, la partecipazione è sempre orientata al “fare” e/o allo “stare”; nel primo caso la partecipazione ha come riferimento compiti, obiettivi, risultati ecc., mentre nel secondo caso la partecipazione riguarda il senso di appartenenza, l’orgoglio, la fedeltà, la dedizione ecc.

La partecipazione favorisce la trasparenza, l’equità, la condivisione, il coinvolgimento attivo al raggiungimento di comuni traguardi. La partecipazione non è una semplice strategia, ma tratto culturale distintivo di una comunità organizzata. Nella prospettiva della formazione partecipata, i bisogni di formazione, sono strutture evolutive di aspettative individuali il cui soddisfacimento determina l’esito del processo formativo.

Per loro natura, i bisogni sono dinamici, mutevoli nel tempo e influenzati da numerosi fattori; tendono a essere rappresentati come aspettative che, a seguito di delusioni, attivano strategie volte a riportare in equilibrio la situazione, cioè a soddisfare le esigenze deluse. In ambito formativo, il soddisfacimento dei bisogni di formazione richiede interventi formativi che tengano conto delle aspettative individuali e delle aspettative della governance e degli stakeholders di riferimento. Per questo motivo l’approccio utilizzato nella rilevazione dei fabbisogni di formazione del personale ha visto il coinvolgimento diretto di soggetti interessati e co-interessati. Coinvolgimento che la Direzione Generale intende ampliare e consolidare attraverso una rete permanente di “Referenti interni per la Formazione”.

3.4.5 Le risorse organizzative

In un momento storico caratterizzato da profonde trasformazioni che hanno decretato il definitivo superamento del desueto paradigma della razionalità assoluta (dall’amministrazione del personale alla gestione e allo sviluppo delle risorse umane), la formazione è una variabile fondamentale per la creazione di valore pubblico.

Sull’evidenza che il costo per il personale assorbe in genere la voce più consistente dei bilanci di un’amministrazione pubblica, la formazione del personale finisce con il valorizzare il patrimonio più prezioso posseduto. Una seconda ragione che giustifica l’attenzione verso la formazione del personale è giustificata dai cambiamenti che le amministrazioni pubbliche e l’INAF in particolare, stanno attraversando. Cambiamenti che richiedono il contributo attivo e responsabile delle persone che lavorano.

Come affermato già con le cd. “Direttive Frattini” del Dipartimento della Funzione Pubblica del 2000 e 2001, le Amministrazioni pubbliche curano la formazione e l’aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali”. Ciò significa che la capacità delle organizzazioni di rispondere alle sfide di un ambiente sempre più instabile e competitivo come l’attuale, esige il contributo attivo di tutti coloro che vi operano, a qualunque livello della gerarchia.

È dunque prioritario un efficace disegno del sistema della formazione interna all’Istituto, che dall’interpretare correttamente e contribuire alla realizzazione degli obiettivi strategici, sia capace di tradurre i bisogni in risposte concrete, realizzando interventi formativi di qualità sul piano didattico, metodologico, tecnologico e comunicativo, capaci di favorire la trasferibilità di quanto appreso nell’attività di lavoro quotidiano in modo semplice ed efficace.

Per questi motivi il Dipartimento della Funzione Pubblica da tempo sollecita le Amministrazioni pubbliche a dotarsi al proprio interno di strutture a vocazione specialistica deputate alla formazione permanente del proprio personale. Strutture, in grado di



promuovere e gestire interventi formativi finalizzati ad accompagnare il processo di cambiamento nel quadro degli obiettivi stabiliti.

Condizione ineludibile per realizzare un siffatto proposito è la presenza – anche attraverso politiche di reclutamento o di riqualificazione professionale - di soggetti – di livello apicale - in possesso di adeguate competenze nella gestione dei processi formativi in organizzazioni complesse.

Questa è la direzione che ha ispirato le decisioni organizzative della Direzione Generale dell'INAF, con l'obiettivo di attuare il disegno del legislatore preordinando a tale disegno, al tempo stesso, condizioni di fattibilità sul piano organizzativo e finanziario.

Dalla seconda metà del 2024 è in servizio un Dirigente a tempo determinato con il compito di ottemperare agli adempimenti previsti e disciplinati dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali in materia di formazione e di benessere organizzativo. La presenza di questa nuova professionalità ha coinciso con l'istituzione di una nuova Unità organizzativa denominata “Benessere organizzativo e Fabbisogni formativi” in staff alla Direzione Generale, con il compito di contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici che in riferimento al PIAO riguardano l'asse “valorizzazione del capitale umano – efficienza ed innovazione organizzativa”. L'Unità organizzativa “Benessere organizzativo e Fabbisogni formativi”, svolge i seguenti compiti:

- cura in modo sistematico la rilevazione del fabbisogno formativo del personale tecnico-amministrativo che opera nelle strutture centrali e periferiche dell'Istituto, al fine di individuare gli interventi idonei a colmare eventuali gap tra le competenze possedute e attese, integrate dalle indicazioni che provengono dalla Relazione annuale sulla performance;
- predispone il piano della formazione triennale e redige il piano annuale;
- espleta i compiti connessi alla gestione dei corsi di formazione anche tenuto conto di quanto stabilito nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento;
- monitora le attività di formazione e svolge la valutazione di sistema (di processo);

L'approccio partecipato alla formazione, in precedenza richiamato, ha favorito l'introduzione di decisioni organizzative coerenti e innovative. Tra queste, una in particolare: il Direttore Generale intende incrementare il coinvolgimento diretto del personale che opera nelle Strutture di ricerca nella rilevazione dei fabbisogni formativi. Al riguardo, è in programma la creazione di una rete permanente dei referenti della formazione INAF che, previa opportuna formazione, avrà il compito di raccordarsi con l'Unità organizzativa Benessere organizzativo e Fabbisogni formativi nel comunicare le esigenze del personale che opera nelle Strutture di ricerca. Esigenze che, integrate con quelle del personale dell'Amministrazione Centrale, andranno a comporre offerta formativa triennale dell'Istituto.

3.4.6 Le risorse finanziarie

Come ribadito dal Ministro della Pubblica Amministrazione nel recente atto di indirizzo del 23 marzo 2023: “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, la formazione è un investimento prima che un costo o una spesa. Nel



rispetto di tale principio la formazione è rivolta a tutto il personale dell'Amministrazione centrale e delle Strutture di Ricerca, destinatari diretti dei finanziamenti messi a disposizione dall'Istituto in continuità con i precedenti esercizi finanziari.

Nel quadro delle azioni centralmente coordinate dal Direttore Generale, le Strutture di Ricerca godono di una relativa autonomia in materia di formazione del personale. 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 con la nota del 12 luglio 2024, numero di protocollo 7861, aveva autorizzato per l'anno 2024 il trasferimento dell'importo di € 83.438,63.

Di seguito, la tabella espone la più recente assegnazione delle risorse destinate alla formazione del personale, con riferimento sia all'Amministrazione Centrale che alle Strutture di Ricerca.

C.CRAM	CRAMDESC	TOT Dip al 01-01-2024	C.Capi	C.OBFU	Disp. Comp. al 24-06-2024	criterio assegnazione (€ 150,00 * n. dipendenti struttura)	quota da assegnare (differenza tra l'importo risultante dal criterio di assegnazione e la disponibilità effettiva presso le Strutture)	effettiva assegnazione	nuova disponibilità a seguito dell'assegnazione	
0.00.01	Sede centrale	77	1.03.02.04.999	1.06.06	197.431,21				113.992,58	
1.01	OA Torino	90	1.03.02.04.999	1.06.06	10.401,39	13.500,00	3.098,61	3.098,61	13.500,00	
1.02	OA Brera	108	1.03.02.04.999	1.06.06	7.488,63	16.200,00	8.711,37	8.711,37	16.200,00	
1.03	OA Padova	122	1.03.02.04.999	1.06.06	11.839,10	18.300,00	6.460,90	6.460,90	18.300,00	
1.04	OA Trieste	99	1.03.02.04.999	1.06.06	3.020,13	14.850,00	11.829,87	11.829,87	14.850,00	
1.06	OA Roma	145	1.03.02.04.999	1.06.06	20.747,12	21.750,00	1.002,88	1.002,88	21.750,00	
1.07	OA Arcetri	133	1.03.02.04.999	1.06.06	42.648,37	19.950,00	-	22.698,37	-	42.648,37
1.08	OA d'Abruzzo	43	1.03.02.04.999	1.06.06	949,05	6.450,00	5.500,95	5.500,95	6.450,00	
1.09	OA Capodimonte	102	1.03.02.04.999	1.06.06	11.161,39	15.300,00	4.138,61	4.138,61	15.300,00	
1.10	OA Cagliari	78	1.03.02.04.999	1.06.06	15.848,16	11.700,00	-	4.148,16	-	15.848,16
1.11	OA Catania	100	1.03.02.04.999	1.06.06	51,76	15.000,00	14.948,24	14.948,24	15.000,00	
1.12	OA Palermo	56	1.03.02.04.999	1.06.06	442,00	8.400,00	7.958,00	7.958,00	8.400,00	
1.13	OAS Bologna	130	1.03.02.04.999	1.06.06	24.413,71	19.500,00	-	4.913,71	-	24.413,71
1.15	IASF Milano	46	1.03.02.04.999	1.06.06	3.995,82	6.900,00	2.904,18	2.904,18	6.900,00	
1.16	IASF Palermo	40	1.03.02.04.999	1.06.06	0,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	
1.19	IRA	110	1.03.02.04.999	1.06.06	18.690,00	16.500,00	-	2.190,00	-	18.690,00
1.20	IAPS Roma	180	1.03.02.04.999	1.06.06	16.114,98	27.000,00	10.885,02	10.885,02	27.000,00	
					385.242,82			83.438,63	385.242,82	

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 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.

Per quanto riguarda l'esercizio 2025, la Direzione Generale ha richiesto sul capitolo della formazione del personale della Sede della Amministrazione centrale euro 230.000,00 (150.000,00 euro saranno utilizzati per finanziare l'Executive master in Procurement and Bidding presso la LUISS Business School, cui si aggiungeranno le somme disponibili non impegnate al 31.12.2024).

Dal bilanciare le azioni formative promosse dal centro e dalle Strutture di Ricerca distribuite sul territorio nazionale, l'offerta formativa dell'INAF favorisce sia la partecipazione



di determinate figure professionali a corsi di carattere specialistico, sia la partecipazione più ampia possibile del personale a corsi di formazione e di aggiornamento professionale di interesse generale, ivi compresa la formazione obbligatoria. In questo modo, l'offerta formativa si indirizza allo sviluppo e al rafforzamento della competenza declinata tra conoscenze professionali, capacità tecniche e competenze trasversali.

La Direzione Generale monitora l'utilizzo delle risorse finanziarie per la formazione e l'aggiornamento professionale tecnico-specialistico del personale assegnate alle Strutture di Ricerca, al fine di verificare il rispetto degli obiettivi del Piano Triennale della Formazione.



3.4.7 Le attività formative programmate nel triennio 2025-2027

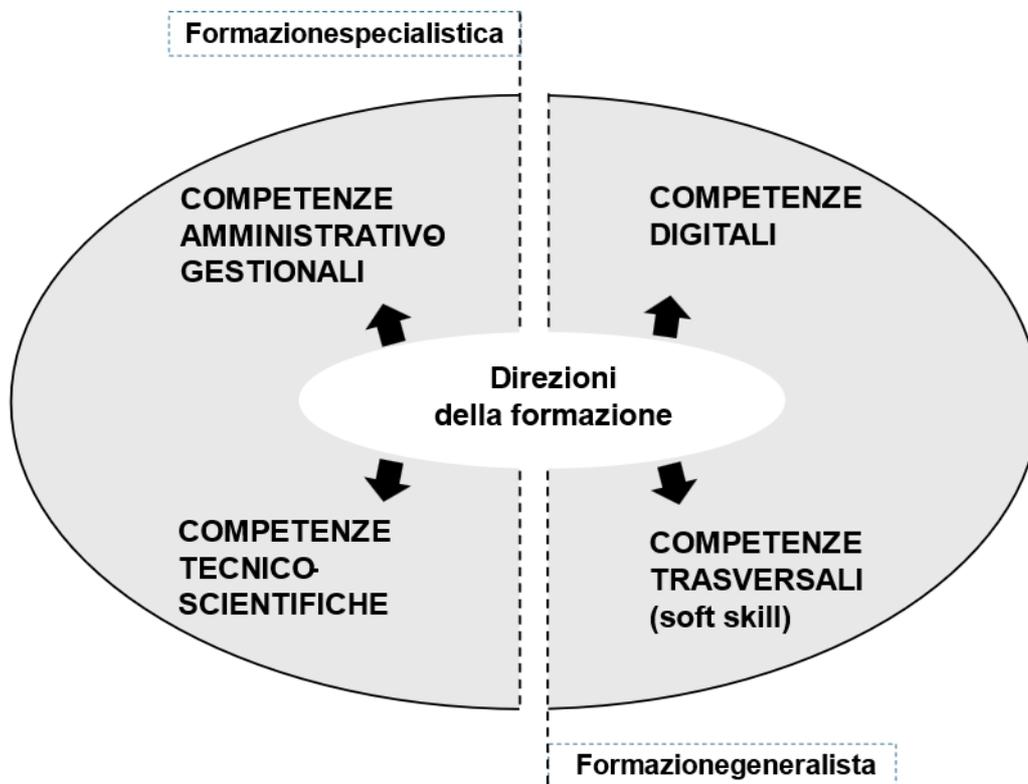
La formazione per lo sviluppo delle competenze

La formazione del personale INAF è indirizzata allo sviluppo/adeguamento/aggiornamento delle competenze con l'obiettivo di contribuire alla creazione e alla protezione del valore pubblico.

Il Piano di formazione 2025-2027 di seguito illustrato è stato redatto nel rispetto dei sottoindicati criteri:

- **Flessibilità:** la programmazione delle attività indicate non va interpretata in modo rigido, perché le iniziative formative devono potersi rapidamente adattare ai cambiamenti che nel triennio possono intervenire, che al momento non sono prevedibili;
- **Equità:** a tutti i dipendenti deve essere assicurata parità di trattamento nell'accesso alle iniziative formative;
- **Coerenza:** le attività formative sono progettate e realizzate tenuto conto dei fabbisogni, degli obiettivi strategici dell'organizzazione e degli scostamenti tra competenze effettive ed attese;
- **Trasparenza:** le attività di formazione sono pubblicate sul sito dell'Ente;
- **Efficacia:** le attività di formazione sono monitorate per verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- **Efficienza:** ogni attività di formazione viene progettata ottimizzando le risorse logistiche, didattiche, organizzative e tecnologiche necessarie;

Nell'ottica di un approccio metodologico finalizzato alla programmazione delle attività formative e nel quadro di una visione integrata con il sistema organizzativo ed i relativi processi coerente con le precedenti Sezioni del presente PIAO, la figura illustra le quattro direzioni della formazione del personale per lo sviluppo delle competenze, riferite al triennio 2025-2027.



La formazione per lo sviluppo delle competenze

Le due direzioni della formazione, specialistica e generalista riguardano, rispettivamente, lo sviluppo di competenze amministrativo-gestionali e tecnico-scientifiche, e lo sviluppo di competenze generaliste (digitali e trasversali).

Anche se le competenze digitali hanno natura “trasversale” (“soft”, essendo comuni a molti mestieri) per esigenze di raccordo del presente documento con i linguaggi e modelli utilizzati nel settore pubblico, sono state convenzionalmente operate le seguenti distinzioni:

- le competenze digitali, pur essendo competenze di natura trasversale (perché comuni a numerosi mestieri), sono quelle espressamente richiamate nella Direttiva del Ministro della PA “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” (23 marzo 2023);
- le competenze trasversali (o soft skill) indicate nel presente documento sono quelle che trovano espresso ed esclusivo richiamo nel Framework delle Competenze Trasversali del Personale Non Dirigenziale delle PA (DM 28 giugno 2023).

In accordo con il modello delle competenze che il Dipartimento della Funzione pubblica ha assunto come riferimento per le PA - ai fini della progettazione degli interventi formativi e in omaggio ai principi dell’approccio costruttivista - è utile ricordare che le competenze amministrativo-gestionali, tecnico-scientifico e digitali hanno come riferimento prevalente



(non esclusivo) le conoscenze professionali e le capacità tecniche, mentre le soft skill hanno come riferimento prevalente (non esclusivo) i cd. comportamenti organizzativi.

Lo schema è in continuità con le aree formative indicate nel precedente PIAO 2024-2026, di cui rappresenta l'evoluzione aggiornata. Esso tiene conto, infatti, delle novità intervenute nel contesto esterno ed interno all'Istituto che impattano nella programmazione 2025-2027.

Le attività formative programmate nel triennio 2025-2027, intendono offrire un sostegno sia teorico sia applicativo di elevato livello, capace di aggiungere nuove cognizioni senza rinunciare a valorizzare l'esperienza quotidiana acquisita dai dipendenti dell'Ente, ricollocandola al centro del processo dell'apprendimento individuale e organizzativo. Azioni che contribuiscono a migliorare il funzionamento sia dell'Amministrazione Centrale che delle Strutture di Ricerca sul piano dell'efficacia e dell'efficienza, requisiti sui quali poggia la creazione e la protezione del valore pubblico.

3.4.7.1 Competenze Amministrativo-gestionali

Dall'aver superato la tradizionale visione dei principali istituti del Diritto Amministrativo, la recente produzione normativa ha focalizzato l'attenzione sui temi della semplificazione, della dematerializzazione e dell'innovazione. 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 chiamate a operare in uno scenario di crescente incertezza, 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.

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.), hanno avuto notevoli ricadute in termini di revisione e di adeguamento di molti processi funzionali, sia interni che esterni. Situazione che da un lato giustifica l'ampliamento dell'offerta formativa rispetto al precedente PIAO, dall'altro aumenta la platea dei potenziali destinatari.

Formazione di base e specialistica

Si prevede di aggiornare e consolidare le nozioni di livello base e specialistico mediante l'attivazione di percorsi di formazione che assicurano una costante crescita professionale del personale tecnico-amministrativo dell'Ente su molteplici argomenti tra quelli più significativi e cogenti che influenzano la qualità delle pratiche di lavoro quotidiane.



L'offerta formativa che si indirizza allo sviluppo delle competenze amministrativo-gestionali, in aggiunta agli argomenti propri del Diritto Amministrativo comprende argomenti relativi alla Contabilità Pubblica, al fine di consentire al personale tecnico-amministrativo di:

- acquisire le conoscenze di base in materia di contabilità e ragioneria (partita doppia, ecc.);
- ampliare e consolidare competenze di livello avanzato funzionali all'introduzione del bilancio unico e del nuovo sistema di contabilità economico-patrimoniale (che secondo quanto stabilito dal MEF devono essere completati all'80% entro il 2026);
- competenze in materia di gestione fiscale e tributaria, che interessano l'attività gestionale dei "*centri di responsabilità*".

Ai suddetti temi si aggiunge l'efficientamento energetico che trova richiamo nel programma di riqualificazione energetica della Pubblica Amministrazione centrale (PREPAC) allo scopo di efficientare almeno il 3% annuo della superficie utile del patrimonio edilizio dello Stato.

È inoltre avvertita l'esigenza di contribuire positivamente all'affermazione di una nuova cultura del lavoro pubblico in linea con il processo di ammodernamento della PA attraverso una visione sistemica integrata dell'agire il lavoro pubblico. Per questi motivi si prevede di realizzare un percorso di formazione capace di trasferire nuove chiavi di lettura dei fenomeni organizzativi che intervengono nell'influenzare la qualità del servizio erogato dall'Istituto – che possono essere convenzionalmente declinati con il seguente titolo: "profili giuridici e normativi dei processi di trasformazione dell'Ente". All'interno di questa macrocategoria tematica trovano legittimamente posto temi di rilevante attualità e importanza. Ad esempio: il concetto di valore pubblico, l'intelligenza artificiale applicata ai processi amministrativi, i nuovi sistemi di *governance* per la transizione digitale, le nuove forme d'interazione e gestione delle risorse pubbliche secondo prassi partecipative (lavoro agile e da remoto), la sostenibilità e la transizione organizzativa, la parità di genere, le pari opportunità e l'inclusione organizzativa. Argomenti la cui progettazione di dettaglio rispetterà le logiche dell'approccio partecipato sopra richiamato, con il coinvolgimento della governance e degli stakeholder.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") con la Delibera del 17 gennaio 2023, numero 7, ha stabilito che tra le principali misure di prevenzione della corruzione rientra anche la formazione in materia di etica, di integrità e di trasparenza. Nel rispetto del suddetto Piano Nazionale - che comprende anche la Sezione denominata "*Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione*" - nel precedente triennio l'Istituto ha assicurato la formazione del personale a livello generale e specialistico che, in continuità con il precedente PIAO proseguirà con attività di aggiornamento e di sensibilizzazione sui principali temi volti ad aumentare la trasparenza e a prevenire fenomeni corruttivi. Tra questi: gli adempimenti in materia di trasparenza e accesso civico, il codice di comportamento dei dipendenti pubblici rivolti anche e soprattutto al personale neoassunto, la nuova disciplina del *whistleblowing* in applicazione al d.lgs. n. 24 del 2023.

Infine, si prevede di organizzare uno specifico percorso formativo in materia di profili giuridici e amministrativi dei processi di trasformazione dell'INAF con riferimenti all'analisi organizzativa e ai correlati sistemi di gestione.



Master universitario di II livello in Procurement and Bidding

Relativamente allo sviluppo di competenze specialistiche, è previsto un percorso formativo di livello universitario riservato alla partecipazione di 42 unità di personale tecnico-amministrativo afferente alla sede centrale e alle sedi territoriali che opera nel settore degli appalti e dei contratti anche ai fini della gestione dei programmi e dei progetti finanziati dal PNRR. Il Master di II Livello in *Procurement and Bidding* è organizzato dalla Luiss Business School; avrà una durata di 1500 ore e prevede il conseguimento di 60 CFU a seguito del superamento della prova di valutazione finale. Il Master è erogato in modalità online, integrato con attività di didattica in presenza. Gli argomenti trattati sono stati definiti sulla base di un'accurata analisi dei bisogni espressi dal personale direttamente addetto alle procedure di gara; solo per citarne alcuni, spaziano dalla contabilità al controllo di gestione, dalla finanza al benessere organizzativo, dalla normativa in materia di contratti e lavori pubblici alla gestione delle forniture di beni e servizi, ai temi dell'etica, del project management e della sostenibilità. Il Master soddisfa anche il bisogno di sviluppare nei partecipanti le Competenze chiave per la crescita di carriera. In merito alle *nuove assunzioni* sono in programma attività formative di tipo giuridico ed economico. In particolare, si prevedono due cicli di corso (CSA), uno base e uno avanzato.

Nella successiva tabella sono illustrati gli interventi formativi programmati, funzionali a sviluppare le competenze amministrativo-gestionali. Trattandosi di una programmazione su base triennale, le attività formative sono distinte per titolo/argomento, profilo del personale destinatario e annualità di svolgimento.

Legenda: Amministrazione Centrale e Strutture di Ricerca (**d'ora innanzi AC e SR**).



SVILUPPO DELLE COMPETENZE AMMINISTRATIVO-GESTIONALI

Titolo/argomento	Destinatari
Master Universitario di II livello in Procurement and Bidding (c/o LUISS Business School)	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR
Contabilità economico-patrimoniale. Profili teorico-applicativi (corsi ACCRUAL/MEF)	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore
Contabilità e ragioneria (corsi di alfabetizzazione)	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore
La gestione del rischio corruttivo e la nuova disciplina del Whistleblowing (d.lgs. 24/2023)	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, componenti della Struttura di Supporto al RPCT, Referenti Trasparenza ed Anticorruzione, Dirigenti, Responsabili e Funzionari addetti alle aree a rischio
Efficientamento energetico	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore
Gestione fiscale e tributaria: aggiornamenti normativi e procedurali	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore
Profili giuridici e normativi dei processi di trasformazione dell'INAF	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR
Trasparenza e accesso civico	Responsabile della trasparenza e della corruzione, e responsabile del servizio di staff denominato «Affari legali, contenzioso, e supporto tecnico agli Organi»
Etica pubblica e anticorruzione	Tutto il personale
CSA	Personale neo assunto

3.4.7.2 Competenze digitali

La digitalizzazione della pubblica amministrazione rappresenta una delle principali innovazioni che incide in modo significativo tanto sul piano dell'organizzazione dell'attività amministrativa quanto su quello della disciplina di procedimenti, procedure e processi. I dipendenti pubblici, infatti, lavorano in un contesto sempre più digitalizzato. Questo richiede a tutti loro, indistintamente dal ruolo che ricoprono e dalla funzione che svolgono, il possesso di competenze digitali di base. Essa ha, inoltre, comportato rilevanti novità nell'ambito dei rapporti con gli utenti, sia interni che esterni, dei servizi erogati. Sulla necessità del rafforzamento delle conoscenze digitali insiste, in particolare, anche la disciplina pattizia,



secondo la quale le amministrazioni *“favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l’acquisizione e l’arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base”*.

Con il termine “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 ICT (*Information and Communication Technologies*), 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 presupponevano un accesso diretto presso un ufficio della pubblica amministrazione, evitare di fornire informazioni già in possesso della pubblica amministrazione...”.

La Direttiva del Ministro della PA “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” stabilisce che entro il 30 giugno 2023 le amministrazioni che non l’hanno ancora fatto aderiscano a Syllabus, ed inoltre - entro il 2025 - forniscano attività di formazione digitale ad almeno il 75% del personale.

Pertanto, lo sviluppo delle competenze digitali del personale deve contribuire a realizzare il processo di trasformazione amministrativa ed ecologica dell’Istituto. Per fare questo, la formazione sullo sviluppo di tali competenze deve prioritariamente indirizzarsi al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- sapere utilizzare in modo appropriato e nel rispetto della normativa gli strumenti digitali a disposizione nell’ambito dei propri processi di lavoro;
- promuovere la gestione e la condivisione dell’informazione pubblica al fine di dare concreta attuazione ai principi di trasparenza e responsabilizzazione;
- comprendere rischi e vantaggi della gestione digitale di dati e informazioni;
- comprendere le potenzialità di utilizzo delle tecnologie emergenti all’interno delle pubbliche amministrazioni;
- svolgere un ruolo proattivo e assertivo nel processo di trasformazione digitale della PA.



Lo sviluppo di competenze digitali si indirizza inoltre sulla conoscenza e il corretto utilizzo di piattaforme informatiche utili per lo svolgimento di specifiche attività amministrative quali il bilancio e la contabilità (piattaforma Team-GOV) e l'acquisizione di beni e servizi attraverso il mercato elettronico (Piattaforma MEPA).

Conformemente all'art. 138, comma 9 del CCNL 2019-2021 del comparto Istruzione e Ricerca, si evidenzia la necessità di potenziare le competenze digitali e comunicative del team. Tali competenze sono cruciali per aggiornare, ottimizzare e implementare la strategia di comunicazione istituzionale dell'Ente sui canali digitali e social, fondamentali oggi per la divulgazione pubblica della ricerca scientifica sia a livello nazionale che internazionale.

Nella successiva tabella sono illustrati gli interventi formativi programmati, funzionali a sviluppare le competenze digitali funzionali ad accompagnare la transizione ecologica e amministrativa.

SVILUPPO DELLE COMPETENZE DIGITALI

Titolo/argomento	Destinatari
Gestire la transizione digitale, amministrativa ed ecologica	Dirigenti
Lo sviluppo delle competenze digitali funzionali alla transizione digitale, amministrativa ed ecologica (SYLLABUS)	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR
Utilizzo della piattaforma informatica «Team-GOV» (bilancio e contabilità)	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore
Utilizzo della piattaforma informatica MEPA (acquisizioni di beni e servizi)	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore
Comunicazione online e digitale, gestione dei social media, creazione di contenuti web e strategia digitale	Staff assegnato alla Comunicazione

3.4.7.3 Competenze Tecnico-scientifiche

Nella letteratura specialistica le competenze tecnico-scientifiche sono definite conoscenze e capacità connesse all'esercizio di specifiche attività professionali o alla copertura di determinate posizioni lavorative. Pertanto, queste competenze coprono un ampio spettro di bisogni formativi, che sono in genere molto eterogenei, dove la risposta formativa può assumere molteplici forme: formazione d'aula con la partecipazione di soggetti che pur esercitando ruoli non assimilabili possiedono bisogni formativi simili o comparabili, oppure formazione individualizzata mediante attività di training on the job, oppure ancora partecipazione a corsi specialistici interaziendali organizzati da Enti di formazione esterni all'Istituto.



Tra lo sviluppo delle competenze tecnico-scientifiche che appartengono alla prima categoria una specifica macroarea di bisogno è rappresentata dalla formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sostenibilità e ambiente, lavori Pubblici, patrimonio Immobiliare. Questa formazione è rivolta sia a tutto il personale relativamente ai corsi obbligatori sulle materie previste dalla vigente normativa, sia, nello specifico, ai tecnici che si occupano dei vari ambiti.

Lo sviluppo di queste competenze riveste fondamentale importanza per numerosi motivi. Tra questi:

- assolvere agli adempimenti obbligatori di cui al Decreto Legislativo del 9 aprile 2008, numero 81, e successive modifiche e integrazioni, e, in particolare, all'articolo 37 dispone che il “...datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore e lavoratrice riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza...”;
- assolvere agli adempimenti obbligatori in materia lavori pubblici e patrimonio immobiliare, come, ad esempio, l'uso del *Building Information Modeling* (BIM);
- garantire le competenze specialistiche necessarie a gestire correttamente gli adempimenti rispettando le normative e gli standard di ciascun settore;
- formare il personale per identificare e mitigare i rischi legati alla sicurezza e alla sostenibilità, prevenendo incidenti e danni a persone e cose e all'ambiente;
- mantenere il personale aggiornato sulle normative, sugli aspetti tecnologici e sulle pratiche sostenibili migliorando l'efficienza operativa e la qualità dei progetti;
- sviluppare una consapevolezza sulle questioni di sicurezza sui luoghi di lavoro, ambientali e sociali, promuovendo pratiche sostenibili e contribuendo a un impatto positivo sulla comunità;
- garantire progetti di qualità, sicuri e sostenibili, contribuendo al miglioramento continuo dell'Ente e al benessere del personale.

Inoltre, la pianificazione di percorsi di formazione continua del personale coinvolto in questi settori tecnici specifici è importante per favorire una migliore comunicazione e collaborazione tra ambiti multidisciplinari ed è essenziale per il successo e la qualità dei progetti complessi dell'Istituto.

All'interno del piano di formazione INAF, trovano posto anche i corsi LIS (la lingua dei segni), rivolti ai divulgatori e alle divulgatrici INAF. In particolare, la LIS non soltanto garantisce una comunicazione inclusiva a beneficio delle persone sorde, ma rappresenta un'opportunità per promuovere equità e una maggiore consapevolezza della diversità, arricchendo allo stesso tempo la conoscenza dell'astronomia e delle sue connessioni culturali. In tal modo l'Istituto intende proseguire il lavoro già avviato nell'Osservatorio Astronomico di Palermo con risultati molto soddisfacenti.

In merito alle tematiche di inclusione, accoglienza e accessibilità degli ambienti di ricerca è previsto nel mese di maggio 2025 un Evento aperto al personale di ricerca, a quello amministrativo con scarso accesso ai fondi di Progetto, organizzato dai membri del CUG, dei gruppi GEP e UNIVERS@LL (inclusione per la didattica e divulgazione INAF).

Un'ulteriore area di formazione è rappresentata dall'aggiornamento specialistico sulla lingua inglese rivolto a Ricercatori e tecnologici, cui si aggiunge – sempre per questo personale – un corso di formazione sul project management. Sempre per Ricercatori e tecnologici ha rilievo primario accrescere le competenze di questi soggetti su temi di importanza strategica connessi all'implementazione dell'intelligenza artificiale e inoltre sull'uso di specifici software. In particolare, software per il calcolo, l'analisi di dati, la gestione e il monitoring di sistemi di calcolo, ed inoltre Software per la visualizzazione, il trasferimento e l'archiviazione di dati.



Nella successiva tabella sono illustrati gli interventi formativi programmati allo scopo di sviluppare le competenze tecnico-scientifiche.

SVILUPPO DELLE COMPETENZE TECNICO-SCIENTIFICHE

Titolo/argomento	Destinatari
Lavori pubblici	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore
Patrimonio immobiliare	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore
Sostenibilità e ambiente	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore
Prevenzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR
La lingua dei segni (LIS)	Personale che si occupa di divulgazione scientifica
Corso di aggiornamento specialistico sulla lingua inglese	Ricercatori e Tecnologi
Project management	Ricercatori e Tecnologi
Software per il calcolo, l'analisi di dati, la gestione e il monitoring di sistemi di calcolo	Ricercatori e Tecnologi
Software per la visualizzazione, il trasferimento e l'archiviazione di dati	Ricercatori e Tecnologi
Machine learning e intelligenza artificiale	Ricercatori e Tecnologi

3.4.7.4 Competenze trasversali

Come di recente affermato dal Ministro della PA, l'evoluzione del mondo del lavoro rende più che mai necessario porre attenzione alle competenze trasversali, intese come il set di comportamenti organizzativi che rappresentano l'espressione delle capacità trasversali e delle attitudini individuali rilevanti per svolgere «con successo» il proprio ruolo. I requisiti di ruolo non possono, infatti, più limitarsi all'insieme delle conoscenze e delle competenze tecnico-specialistiche necessarie per svolgere specifici compiti lavorativi (il "cosa" deve essere fatto), ma devono considerare anche le dimensioni comportamentali riferite, cioè, al "come" svolgere il lavoro in modo efficace. In questo modo possono essere correttamente esplicitate anche le attese organizzative relative alle modalità attraverso cui interpretare il ruolo organizzativo che si ricopre.

Da qui la necessità di costruire un modello di riferimento, comune per tutte le PA, denominato "Framework delle competenze trasversali per il personale non dirigenziale delle PA", (DM giugno 2023), Trattandosi di un dizionario di competenze di carattere generale al quale le singole amministrazioni attingono per comporre il modello di competenze specifico



per il/i ruolo/ruoli di interesse, scegliendo le dimensioni più rilevanti nel loro contesto, è indispensabile favorire e diffondere la corretta conoscenza e comprensione tra tutto il personale, anche per esplicitare e condividere le attese di risultato tra collaboratori e responsabili gerarchici.

Nel quadro delle problematiche che attengono la gestione delle risorse pubbliche, che interessano i profili di ruolo più elevati del personale si intende organizzare un percorso di formazione che, privilegiando un taglio applicativo riferito allo specifico contesto INAF, fornisca strumenti di lavoro concretamente applicabili utili per motivare le persone, interagire con loro in modo efficace, coordinarle nelle attività di gruppo, delegarle e gestirle al meglio. Come stabilito dal richiamato DM, l'individuazione delle competenze comportamentali a partire dal Framework delle competenze trasversali del personale non dirigenziali consente alle amministrazioni di accrescere il livello di adeguatezza del proprio personale su un duplice versante: nel rafforzamento del personale già in servizio e nel processo di acquisizione di nuovo personale.

In linea con le nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale, come definite nella Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 28 novembre 2023, lo sviluppo del capitale umano è demandato ai dirigenti e a tutte le figure con responsabilità nella gestione delle risorse umane. Tra gli obiettivi formativi specificati per le figure dirigenziali, la direttiva pone particolare enfasi sull'acquisizione di competenze trasversali, ovvero le soft skills, individuate in sei aree di competenza: capacità di problem solving, gestione dei processi, sviluppo delle competenze dei collaboratori, capacità di prendere decisioni responsabili, gestione efficace delle relazioni interne ed esterne e capacità di gestire le proprie emozioni.

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. In tal senso l'INAF aderisce all'iniziativa SAFE ZONE, in collaborazione con l'Università di Roma La Sapienza, con l'obiettivo di contrastare la violenza di genere e le molestie sessuali.

Nella successiva tabella sono illustrati gli interventi formativi programmati, funzionali a sviluppare le competenze trasversali del personale.



SVILUPPO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI (SOFT SKILLS)

Titolo/argomento	Destinatari
Il framework delle competenze trasversali per il personale non dirigenziale (DM 28 giugno 2023): quadro concettuale e struttura del modello	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR
La gestione delle risorse pubbliche (DM 28 giugno 2023)	Responsabili Amministrativi dell'AC e delle SR, Principal Investigators di progetti
Il bilancio di genere e la comunicazione assertiva	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR
La misurazione e valutazione della performance individuale (Direttiva del Ministro PA del 28 novembre 2023).	Dirigenti e Responsabili dell'AC e delle SR
SAFE Zone. Ridurre la discriminazione e aumentare la sicurezza e il benessere (in collaborazione con Uniroma1)	Tutto il personale
Codice di comportamento dei dipendenti pubblici	Tutto il personale
Equità, Accoglienza, Accessibilità	Ricercatori, Tecnologi, Amministrativi

3.4.8 Partecipazione a Corsi di formazione e aggiornamento specialistici non compresi nel presente Piano della Formazione

Come per qualunque documento di programmazione, il Piano di formazione 2025-2027 è flessibile e adattivo. Caratteristiche indispensabili per approntare risposte tempestive ed efficaci a sopravvenuti esigenze e/o criticità che nel corso del triennio dovessero emergere, al momento non prevedibili. In aggiunta alle azioni formative illustrate, è prevedibile la partecipazione di personale a corsi di formazione e di aggiornamento altamente specialistici autorizzati dall'Amministrazione centrale e/o dalle Strutture di Ricerca. Di seguito sono illustrate le modalità che regolano la partecipazione del personale a queste attività:

- 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 altamente 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.

Resta fermo il principio che la partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento specialistici dovrà essere garantita a tutti i dipendenti che ne abbiano titolo, utilizzando il criterio della rotazione e garantendo, comunque, pari opportunità nell'accesso all'offerta formativa programmata.



3.4.9 Conclusioni

Il quadro illustrato nella presente sezione del PIAO testimonia la rilevanza strategica che l'INAF annette alla formazione del personale, la cui sostenibilità è assicurata dalla presenza di risorse logistiche, organizzative, tecnologiche, finanziarie e umane.

Il presente documento va dunque interpretato come uno strumento funzionale ai sottoindicati scopi:

- raggiungere gli obiettivi declinati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (“PIAO”);
- intervenire come misura correttiva nei casi di mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati quando tale situazione è imputabile a carenze di competenze;
- supportare e migliorare i procedimenti, le procedure e i processi dell’Ente, adeguandoli tempestivamente ai cambiamenti normativi e organizzativi intervenienti.

Nella progettazione dell’offerta formativa si terranno in considerazione le indicazioni contenute nella recente Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione dal titolo “*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*” pubblicata il 14 gennaio 2025. Ciò sia relativamente alla possibilità di assicurare a rotazione l’accesso all’offerta da parte del personale nella misura stabilita dalla Direttiva, sia relativamente ai temi da trattare. Per questi motivi si prevede di allineare la progettazione, la realizzazione, la valutazione e le modalità di fruizione dell’offerta formativa per il personale INAF alle disposizioni contenute nella citata Direttiva, attraverso opportuni aggiornamenti al presente documento.



Sottosezione di programmazione 3.5 – Piano triennale di azioni positive

Premessa

Il **Comitato Unico di Garanzia** (CUG) dell'INAF, istituito con Determinazione del Direttore Generale n. 19 del 29/1/2014 ai sensi del D.Lgs. 165/2001 e della Legge 183/2010, promuove le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e svolge attività di contrasto alle discriminazioni, accorpando le funzioni dei precedenti Comitati Pari Opportunità e sul Mobbing. Le **Linee Guida sui "Comitati Unici di Garanzia"** (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) sanciscono che l'Italia si è allineata ai principi europei in tema di parità di genere, contrasto alle discriminazioni e prevenzione del mobbing, riconoscendo l'amministrazione pubblica come modello di riferimento per il ruolo di datore di lavoro.

La **Direttiva n. 4/2011** del 25/02/2011 regola l'istituzione e il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle amministrazioni pubbliche. Accorpa i precedenti comitati, promuove la parità di genere, contrasta discriminazioni e mobbing, e migliora il benessere lavorativo. Definisce i compiti (monitoraggio, proposte, promozione dell'inclusione) e stabilisce regole per la composizione e le modalità operative.

La **Direttiva n. 2/2019** del 26/06/2019 aggiorna le linee di indirizzo per le pubbliche amministrazioni in tema di pari opportunità, sostituendo le versioni precedenti. La Direttiva ribadisce l'obbligo di redigere un "Piano triennale di azioni positive" per garantire la parità di trattamento tra uomini e donne, come previsto dal Decreto Legislativo n. 198/2006. La mancata adozione del Piano comporta il divieto di nuove assunzioni. Il Piano deve essere pubblicato sui siti istituzionali dell'amministrazione e nel Portale Nazionale dei CUG.

Il CUG INAF redige annualmente una "Relazione" sulla situazione del personale, concentrandosi sull'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive. La Relazione è inviata agli organi politici, amministrativi e all'organismo indipendente di valutazione (OIV), che la utilizza per la valutazione delle performance. Il Piano, della durata di tre anni, è parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nel 2023 durante il Tavolo tecnico Co.Di.G.E.R. in materia di Performance, è emersa una **good practice** adottata da diversi Enti Pubblici di Ricerca: l'integrazione del **PTAP** (Piano Triennale delle Azioni Positive) all'interno del **PIAO** (Piano Integrato di Attività e di Organizzazione). Questa scelta si basa sulla stretta correlazione del PTAP con gli altri documenti di programmazione che già compongono il PIAO, rendendo così la pianificazione più organica e coordinata.

Durante il suo mandato, il CUG raccoglie osservazioni del personale per apportare eventuali modifiche.

Le normative a cui il presente documento si riferisce sono riassunte in tre appendici: la prima fornisce le fonti legislative, la seconda illustra le novità della Direttiva 2/2019, e la terza descrive il format da compilare per la relazione annuale sulla situazione del personale INAF che il CUG invia al Ministero della Funzione Pubblica.

Il CUG INAF 2023-2027, istituito con Provvedimento Dirigenziale n.60 del 31 ottobre 2023, al suo secondo anno, è attualmente composto da membri rappresentanti l'amministrazione e da membri rappresentanti le OO.SS. con i/le relativi/e supplenti.

Il presente documento è stato in parte modificato rispetto al Piano di Azioni Positive 2024-2026 ed è stato adeguato alle esigenze del personale INAF emerse durante il "CUG in TOUR", attività svolta dal CUG in collaborazione con la Consigliera di Fiducia e la Referente dello Sportello di Ascolto del Disagio Lavorativo durante l'anno 2024.



Nella tabella 1.1 viene rappresentata la composizione dell'attuale CUG:

Tabella 1.1

MEMBRI EFFETTIVI	MEMBRI SUPPLEMENTI
Rappresentanti l'Amministrazione	Rappresentanti l'Amministrazione
Anna Giglio - Osservatorio Astrofisico di Catania	Giulia Manca – Osservatorio Astronomico di Trieste
Sasso Clementina - Osservatorio Astronomico di Capodimonte (NA)	Fabio D'Anna – Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica di Palermo (membro CUG in attesa di sostituzione)
Vito Conforti - Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio di Bologna	Boris Sbarufatti - Osservatorio Astronomico di Brera
Silvia Piranomonte - Osservatorio di Roma	Giorgio Toso – Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica di Milano
Daniela Vergani - Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio di Bologna	Chiara Badia – Osservatorio Astronomico d'Abruzzo
Rappresentanti le OO.SS.	Rappresentanti le OO.SS.
Francesca Romana Porta - Sede Centrale	Giuseppe Di Persio -Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma
Giuseppe Esposito - Osservatorio Astronomico di Capodimonte (NA)	Marilena Spavone – Osservatorio Astronomico di Capodimonte
Giuliana Giobbi - Sede Centrale	Daniele Fulvio - Osservatorio Astrofisico di Catania
Francesca Martines – Osservatorio Astronomico di Palermo	Silvestra Smeraldi – Osservatorio Astronomico di Arcetri (membro CUG in attesa di sostituzione)
Fiamma Capitanio - Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma	Stefania Pezzuto - Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) si rivolge a tutto il personale che a qualsiasi titolo lavora e opera all'interno dell'INAF. Attraverso il presente piano il CUG promuove azioni volte a prevenire, sensibilizzare, informare, aggiornare e formare (comprese le attività laboratoriali) sul tema delle pari opportunità e garantire il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza. Tali azioni vengono svolte, di norma, durante l'orario di servizio con il coinvolgimento del personale INAF. Il CUG garantisce la preventiva massima diffusione delle azioni del presente piano. La partecipazione alle iniziative del CUG è sempre fortemente consigliata a tutto il personale INAF.

Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale INAF in servizio, al 31/12/2024 presenta il seguente quadro di confronto tra uomini e donne in servizio a tempo indeterminato e determinato. *I dati sono stati forniti dal SID (Servizi Informatici per il Digitale) INAF e dall'Ufficio I dell'INAF, con entrambi il CUG collabora attivamente.*

n.1465 DIPENDENTI TOTALI (personale a tempo indeterminato e determinato)

Divisi per inquadramento:

Titolo	Totale	Tot TI	Tot TD	Tot TI M	Tot TI F	Tot TD M	Tot TD F	% TI F	% TD F
Dirigente di Ricerca I Livello	77	75	2	55	20	1	1	27%	50%
Dirigente Tecnologo I Livello	35	22	13	20	2	12	1	9%	8%
Primo Ricercatore II Livello	286	285	1	174	111	0	1	39%	100%
Primo Tecnologo II Livello	148	142	6	97	45	4	2	32%	33%
Ricercatore III Livello	235	135	100	82	53	61	39	39%	39%
Tecnologo III Livello	171	84	87	54	30	64	23	36%	26%
CTER IV Livello	110	110	0	84	26	0	0	24%	0%
Funzionario Ammin. IV Livello	32	32	0	11	21	0	0	66%	0%
Collaboratore Ammin. V Livello	49	49	0	11	38	0	0	78%	0%
CTER V Livello	25	25	0	23	2	0	0	8%	0%
Funzionario Ammin. V Livello	58	33	25	8	25	8	17	76%	68%
Collaboratore Ammin. VI Livello	8	8	0	0	8	0	0	100%	0%
CTER VI Livello	69	33	36	25	8	31	5	24%	14%
Operatore Tecnico VI Livello	39	39	0	27	12	0	0	31%	0%
Collaboratore Ammin. VII Livello	27	7	20	2	5	6	14	71%	70%
Operatore Ammin. VII Livello	10	10	0	1	9	0	0	90%	0%
Operatore Tecnico VII Livello	6	6	0	4	2	0	0	33%	0%
Operatore Ammin. VIII Livello	6	6	0	4	2	0	0	33%	0%
Operatore Tecnico VIII Livello	16	14	2	12	2	2	0	14%	0%
DIRIGENTE DELLO STATO I F	2	2	0	0	2	0	0	100%	0%
DIRETTORE SCIENTIFICO	1	0	1	0	0	0	1	0%	100%
ASTRONOMO ORDINARIO	1	1	0	1	0	0	0	0%	0%
ASTRONOMO ASSOCIATO	14	14	0	13	1	0	0	7%	0%
RICERCATORE ASTRONOMO	40	40	0	25	15	0	0	38%	0%
Totale	1465	1172	293	733	439	189	104		

N. 1172 dipendenti a TI, di cui 439 donne, pari al 37,45%, e 733 pari al 62,54%, mentre i dipendenti a TD-sono 293, di cui 104 donne, pari al 35,49%, e 189 uomini, pari al 64,50%.

Tra i/le dirigenti di ricerca di I livello le donne sono rappresentate per il 27 % nel TI e per il 50% nel TD (con una sola donna): tutti gli altri sono uomini. Tra i/le dirigenti tecnologici/ghe di I livello c'è una percentuale molto bassa di donne sia a TI (9%) che a TD (8%). La categoria "Astronomo/a Ordinario/a" è composta da un solo individuo, di sesso maschile, con contratto a tempo indeterminato. Gli/Le astronomi/e associati/e sono quasi tutti uomini (13 su 14), con un solo contratto a tempo determinato. Non ci sono donne in questa categoria. La categoria "Ricercatore/trice Astronomo" mostra una rappresentanza femminile maggiore rispetto alle altre categorie astronomiche, con il 37,5% di donne su contratti a tempo indeterminato. Non ci sono contratti a tempo determinato in questa categoria.

Per quanto riguarda i/le ricercatori/trici di II livello si registra un'elevata presenza maschile nel TI (39% donne) mentre vi è la presenza di una sola donna che rappresenta il 100% per il TD. Per i tecnologi di II livello abbiamo solo il 32% delle donne TI e il 33% TD.

Per i/le ricercatori/trici di III livello abbiamo una presenza bilanciata fra TI e TD (39% e 39%). Per i/le tecnologi/ghe di III livello abbiamo una percentuale di donne TI al 36%, che scende al 26% nei contratti TD.

Per i/le funzionari/e amministrativi/e distinguiamo: IV livello: 66% donne TI, ma nessun contratto TD, V livello: elevata presenza femminile (76% TI, 68% TD); collaboratori/trici amministrativi/e V livello: (78% TI, non ci sono TD), VI livello: 100% donne TI (non ci sono TD). Si registrano percentuali elevate per il VII livello (71% TI e 70% TD).

Collaboratori/trici Tecnici (CTER) Livello IV: presenza femminile bassa (24% TI, nessuna TD), Livello V: la presenza femminile è inesistente; Livello VI: abbiamo percentuali femminili limitate



(24% TI, 14% TD), Livelli VI e VII: troviamo percentuali femminili limitate o nulle, Livello VIII: solo il 14% delle donne TI.

Osservazioni:

- 1) In particolare, il livello di Dirigente Tecnologo/a e Ricercatore/trice presenta una netta sproporzione tra uomini e donne, con una preponderanza maschile nelle posizioni dirigenziali.
- 2) Percentuale femminile più bassa rispetto ai contratti TI.
- 3) I livelli tecnici presentano una presenza femminile molto bassa.

Divisi per ruoli principali:

Titolo	Totale	Tot TI	Tot TD	Tot TIM	Tot TIF	Tot TDM	Tot TDF	% TIF	% TDF
Ricercatori	598	495	103	311	184	62	41	37,17%	39,81%
Tecnologi	354	248	106	171	77	80	26	31,05%	24,53%
Tecnici	265	227	38	175	52	33	5	22,91%	13,16%
Amministrativi	190	145	45	37	108	14	31	74,48%	68,89%
Astronomo Ordinario	1	1	0	1	0	0	0	0,00%	0,00%
Astronomo Associato	14	14	0	13	1	0	0	7,14%	0,00%
Ricercatore Astronomo	40	40	0	25	15	0	0	37,50%	0,00%
Totali	1462	1170	292	733	437	189	103		

Per quanto riguarda i/le ricercatori/trici abbiamo un totale di 598 dipendenti (42% del totale) di cui 495 TI, con 37,17% di donne mentre 103 TD, con 39,81% di donne. Per i/le tecnologi/ghe abbiamo un totale di 354 dipendenti (25% del totale) di cui 248 (TI), con 31,05% di donne mentre 106 (TD), con 24,53% di donne. Per quanto riguarda i/le tecnici/che abbiamo un totale di 265 dipendenti (19% del totale) di cui 227 (TI), con 22,91% di donne mentre 38 (TD), con 13,16% di donne. Per gli/le amministrativi/e abbiamo un totale di 190 dipendenti (14% del totale) di cui 145, con 74,48% di donne mentre 45 (TD), con 68,89% di donne. Gli/Le astronomi/e associati sono per la maggior parte uomini (13 su 14) e la presenza femminile è pari a zero. Solo un astronomo associato risulta con contratto a tempo determinato. La categoria dei/delle ricercatori/trici astronomi/e mostra un maggiore equilibrio di genere rispetto alle altre. Il 37,5% dei/delle ricercatori/trici astronomi/e è di sesso femminile. Nessuno è assunto con contratto a tempo determinato.

Osservazioni:

1) Rappresentanza Femminile Globale: Le donne costituiscono il 37,76% dei TI e il 35,27% dei TD; nonostante buoni valori tra i Ricercatori/trici e gli/le Amministrativi/e, la presenza femminile nei ruoli tecnici e tecnologici è decisamente bassa.

2) Squilibri per Categoria: Tecnici e Tecnologi: La rappresentanza femminile è particolarmente bassa, specialmente tra i contratti a tempo determinato; Amministrativi: Qui si osserva un'inversione di tendenza, con una netta prevalenza di donne.

3) Criticità nei Contratti a Tempo Determinato (TD): La presenza femminile è generalmente più bassa nei TD rispetto ai TI, tranne che tra gli Amministrativi.



Dettaglio per livello:

Titolo	Totale	Tot TI	Tot TD	Tot TI M	Tot TI F	Tot TD M	Tot TD F	% TI F	% TD F
I Livello	112	97	15	75	22	13	2	22,68%	13,33%
II livello	434	427	7	271	156	4	3	36,53%	42,86%
III livello	406	219	187	136	83	125	62	37,90%	33,16%
IV livello	142	142	0	95	47	0	0	33,10%	0,00%
V livello	132	107	25	42	65	8	17	60,75%	68,00%
VI livello	116	80	36	52	28	31	5	35,00%	13,89%
VII livello	43	23	20	7	16	6	14	69,57%	70,00%
VIII livello	22	20	2	16	4	2	0	20,00%	0,00%
Astronomo Ordinario	1	1	0	1	0	0	0	0,00%	0,00%
Astronomo Associato	14	14	0	13	1	0	0	7,14%	0,00%
Ricercatore Astronomo	40	40	0	25	15	0	0	37,50%	0,00%
Totali	1462	1170	292	733	437	189	103		

Dall'analisi per livello emerge che per il I livello abbiamo un totale di 112 dipendenti, di cui personale TI 97, con il 22,68% di donne mentre personale TD 15, con solo il 13,33 % di donne. Per il II livello abbiamo un totale di 434 dipendenti, di cui 427 TI, con il 36,53% di donne mentre 7 TD, con il 42,86% di donne (percentuale più alta rispetto ad altri livelli, ma numero esiguo). Per il III livello abbiamo un totale 406 dipendenti, di cui 219 TI, con il 37,90% di donne e 187 TD, con il 33,16% di donne. Per il IV livello abbiamo un totale di 142 dipendenti con il 33,10% di donne a TI e nessuna a TD. Per il V Livello abbiamo un Totale di 132 dipendenti, di cui 107 TI, con il 60,75% di donne (una delle percentuali più alte) e 25 TD, con il 68% di donne. Per i VI Livello abbiamo un totale di 116 dipendenti di cui 80 TI, con il 35% di donne e 36 TD, con il 13,89% di donne. Per l' VII Livello abbiamo un Totale di 43 dipendenti di cui 23 TI con il 69,57% di donne e 20 TD con il 70% di donne. Per l' VIII Livello abbiamo il totale di 22 dipendenti di cui 20 TI, con il 20% di donne e 2 TD con 0% di donne. Il personale astronomo ordinario è composto da un solo individuo, di sesso maschile, con contratto a tempo indeterminato. Gli/le astronomi/e associati/e sono principalmente uomini (13 su 14), con la maggioranza in contratti a tempo indeterminato. Non ci sono donne tra gli/le astronomi/e associati/e. Tra i ricercatori astronomi, c'è una discreta rappresentanza femminile (15 su 40), con il 37,5% di donne su contratti a tempo indeterminato. Nessun ricercatore/trice astronomo/a è assunto con contratti a tempo determinato.

Osservazioni:

- 1)Squilibrio nei livelli dirigenziali (I e II livello): le percentuali femminili rimangono basse, in particolare tra i contratti a tempo determinato.
- 2)Ruoli intermedi (III e IV livello): presenza femminile più alta rispetto ai livelli dirigenziali, ma ancora sotto il 40%.
- 3)Ruoli (V, VI, VII, VIII livello):il V e VII livello mostrano un'ottima rappresentanza femminile (oltre il 60%), mentre gli altri livelli presentano percentuali più basse o assenti (come l'VIII livello TD).
- 4)Contratti a tempo determinato:in generale, le donne risultano sottorappresentate rispetto agli uomini nei contratti TD, con alcune eccezioni (es. V livello).

Infine in INAF (dati forniti dall'Ufficio Risorse Umane della Direzione Generale) il personale che usufruisce del Part Time, al 31 dicembre 2024, è di 31 dipendenti in totale, di cui 18 uomini e 13 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”, circa l’80% del personale INAF ossia 1172 dipendenti hanno stipulato accordi individuali per il lavoro a distanza.

Proposte

Il Piano Triennale di Azioni Positive che il CUG-INAF propone all’Ente, 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, lavorativo, psicologico;
- 5** – Contrasto al fenomeno del Mobbing e della Violenza di genere;
- 6** – Ambienti di lavoro equi e sostenibili

1– Ruolo del CUG

L’articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, stabilisce che il Comitato Unico di Garanzia (CUG) nella Pubblica Amministrazione esercita compiti consultivi, propositivi e di verifica, collaborando con la Consigliera o il Consigliere di fiducia. L’obiettivo del CUG è di promuovere le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, accorpando le funzioni dei precedenti Comitati Pari Opportunità e sul Mobbing.

Obiettivo 1: Rafforzare il ruolo del CUG favorendone la partecipazione ai tavoli di contrattazione e garantire formazione continua ai suoi membri.

[Azione 1.1: Potenziare la presenza del CUG nell’Ente](#)

Il CUG INAF si propone di condividere, come già fatto dal precedente CUG INAF in carico negli anni 2019-2023, una procedura chiara per la gestione dei rapporti tra gli Organi dell’Ente e il CUG, stabilendo i compiti di quest’ultimo all’interno dell’Ente. La Legge 4 novembre 2010, n. 183 assegna al CUG un ruolo fondamentale di collaborazione con gli Organi dell’Ente, prevedendone la consultazione preventiva su atti interni riguardanti le proprie competenze (es. regolamenti, riorganizzazione del lavoro, orari, part-time, sussidi). Una volta redatto, il documento contenente le procedure e i soggetti coinvolti, in relazione alle funzioni propositive, consultive e di verifica del CUG, verrà condiviso con i vertici dell’Ente e pubblicato nella pagina CUG INAF.

Indicatori: Numero di volte in cui il CUG è consultato/invitato ai tavoli di contrattazione, numero di incontri con Amministrazione/Dirigenza (indicatore annuale).

[Azione 1.2: Potenziare la formazione e aggiornamento dei membri del CUG](#)

Il CUG rivolge l’attenzione alla formazione e all’aggiornamento specialistici dei suoi membri tramite la partecipazione a corsi di formazione, seminari, eventi.. anche in collaborazione con l’Area Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi della Direzione Generale. La formazione e l’aggiornamento avvengono anche tramite la partecipazione a eventi e corsi di formazione



organizzati sia da altri Enti pubblici che alle riunioni periodiche della Rete dei CUG della Pubblica Amministrazione. Il CUG INAF è iscritto 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 Webinar messi in rete dalla PA e da diversi Enti ed Università sui diversi temi di rilevanza per la sua azione. Per il 2024, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha partecipato ad un corso di formazione volto a esplorare in dettaglio le responsabilità e le competenze proprie del suo ruolo, al fine di approfondire le aree di competenza. A partire dal 2025 il CUG ha in programma corsi specifici volti a un approfondimento delle tematiche di competenza e collaborerà all'organizzazione del Meeting di Accoglienza e Inclusione insieme al gruppo Univer@LL e Gruppo GEP: l'evento prevederà momenti formativi sulla parità di genere, l'inclusione e le buone prassi delle PP.AA. relativamente a questi temi. Inoltre il CUG partecipa ai momenti formativi mensili proposti dalla Rete dei CUG e dalla Fondazione Rigel.

Indicatori: Numero di partecipanti del CUG INAF e numero di corsi/riunioni a cui i membri hanno partecipato (indicatore annuale).

2- Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione

Obiettivo 2: Sensibilizzare il personale sulle tematiche di Pari Opportunità, sul contrasto alle discriminazioni, sulla violenza di genere, sulla lotta al mobbing, rendendo noto il ruolo e le funzioni del CUG.

[Azione 2.1: Ampliare la diffusione del ruolo e delle iniziative del il CUG](#) Per l'anno 2024 il CUG ha avviato l'iniziativa "CUG in TOUR", che ha previsto la programmazione di incontri diretti con il personale delle varie strutture dell'INAF al fine di comunicare il proprio ruolo all'interno dell'Ente, in stretta relazione con la Consigliera di Fiducia e la Referente dello Sportello di Ascolto del Disagio Lavorativo. Il CUG ritiene di fondamentale importanza ascoltare i suggerimenti che sono emersi durante gli incontri. Tale approccio diretto ha contribuito in modo significativo a rafforzare la collaborazione e la reciproca comprensione. Il CUG INAF, inoltre, con cadenza mensile da giugno 2024, invia tramite mail una newsletter che affronta una varietà di argomenti utili per migliorare la vita lavorativa del personale INAF, fornendo suggerimenti e informazioni mirate a promuovere un ambiente professionale positivo e collaborativo.

Da qualche anno i/le rappresentanti del CUG sono invitati/e in diversi eventi, ad esempio in occasione della Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza. Il CUG può altresì partecipare, laddove ne ravvisa la possibilità, ad eventi nazionali organizzati dall'INAF per presentare il ruolo, i compiti e i dati raccolti nel corso del proprio mandato. È possibile anche per il CUG promuovere e/o organizzare seminari rivolti a tutto il personale, ad esempio: Incontri formativi sull'uguaglianza di genere e sul contrasto alla discriminazione, Seminari sull'inclusione delle persone con disabilità nel contesto lavorativo, Workshop sulla comunicazione efficace e assertiva, Incontri sulla promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto reciproco e sulla collaborazione. A partire dal 2025, al fine di promuovere il proprio ruolo e i propri compiti nei confronti del personale neo assunto il CUG organizzerà incontri online semestrali, coinvolgendo laddove possibile anche la Consigliera di Fiducia e la Referente dello Sportello di Ascolto del Disagio Lavorativo. Partendo dal 2025, il CUG invierà alle strutture INAF, tramite e-mail, una locandina o brochure che riassume i ruoli e i compiti del Comitato, da stampare e affiggere nelle aree comuni per favorire la massima diffusione delle informazioni.

Indicatori: Numero di persone e di sedi coinvolte (indicatore annuale)/numero di iniziative realizzate.

[Azione 2.2: Sensibilizzare la Comunità sulle tematiche di genere](#)

Continuare ad aggiornare la sezione dedicata alla prospettiva di genere nell'organizzazione dell'Ente all'interno della pagina web del CUG. Effettuare la raccolta e l'analisi statistica di dati



riguardanti il personale, compresi la distribuzione, i ruoli, le progressioni di carriera, gli esiti dei concorsi promossi dall'Ente, l'utilizzo di istituti contrattuali relativi alla conciliazione tra vita e lavoro, e le condizioni di lavoro. Inoltre, raccogliere statistiche di genere relative ai/alle partecipanti e ai/alle relatori/trici nei convegni organizzati dall'INAF. Analizzare attentamente i dati raccolti per fornire uno spaccato dettagliato della situazione interna dell'Ente, evidenziando eventuali criticità su cui basare la definizione di interventi. Pubblicare tutte queste informazioni sul sito web del CUG a fini divulgativi.

Indicatori: Aggiornamento e monitoraggio degli indicatori statistici (indicatore annuale).

Azione 2.3: Contrasto ai pregiudizi inconsapevoli

Il CUG nel 2024 ha inviato ai e alle Dirigenti INAF, ai Direttori e alle Direttrici e ai/alle responsabili amministrativi una breve guida pratica sui Pregiudizi Inconsapevoli (Unconscious Gender Bias) da distribuire alle commissioni di selezione del personale a tutti i livelli, dagli assegni di ricerca alla direzione delle strutture. Questa guida è stata resa disponibile anche nella pagina web CUG INAF.

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, in collaborazione con l'Ufficio Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi si occuperà di reperire le informazioni necessarie, fornendo supporto all'Ente nella selezione del corso di formazione più adeguato alla realtà INAF. È fortemente auspicabile prevedere un percorso di formazione specifico per direttori/trici delle strutture e dirigenti, che fornisca strumenti idonei per affrontare e risolvere in modo equo e consapevole situazioni di particolare criticità, 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: N. di commissioni concorso che hanno utilizzato la guida/anno Individuazione del Corso di cui sopra (entro il 2025) e numero di corsi seguiti da utenti interessati (soprattutto i/le partecipanti a commissioni di concorso per selezione del personale).

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. Il CUG INAF proporrà dal 2025 una "campagna di sensibilizzazione" mediante la diffusione di contenuti e frasi antidiscriminatorie declinate al positivo.

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 di includere nelle selezioni per incarichi dirigenziali/apicali una valutazione sull'attenzione dei/delle candidati/e alle tematiche inclusive, basata su parametri definiti dall'Ente. Il CUG offrirà supporto nella definizione dei criteri di valutazione e, se richiesto, nella valutazione dei/delle candidati/e. Tale azione è presente anche nel GEP INAF approvato.

Indicatori: Proposta per la 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 (Indicatore annuale)

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. A



ciò si deve aggiungere la mancanza di servizi complementari e dedicati in grado di aiutare chi si trova ad affrontare questo tipo di problematiche.

Obiettivo 3: Rendere maggiormente fruibili a tutto il personale e, in particolar modo alle lavoratrici, 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). Il CUG auspica la tempestiva emanazione di "Disciplinari" in materia di Telelavoro e Part-Time che assicureranno riferimenti unici e validi per tutto l'Ente, Il CUG continuerà a fornire il proprio supporto agli Uffici competenti per raggiungere gli obiettivi auspicati e nella verifica delle domande di Telelavoro e Part-time in base alla tipologia del personale, nella verifica delle modalità di concessione del Telelavoro e del Part-time, nella messa a punto e nella finalizzazione di una regolamentazione che ne definisca le modalità.

Indicatori: Pubblicazione sulla pagina web INAF di disposizioni uniche per il Telelavoro e per il Part-time.

Azione 3.2: Attuazione del Lavoro Agile

Il CUG propone di consolidare in INAF il Lavoro Agile come modello organizzativo orientato agli obiettivi, per migliorare efficienza e produttività, facilitando al contempo il benessere familiare e la conciliazione vita-lavoro.

Sia il CUG attuale che quello precedente hanno fornito delle dettagliate considerazioni sulla bozza del regolamento relativo al lavoro agile che il Gruppo di Monitoraggio del lavoro Agile ha predisposto.

Indicatori: Dati statistici sull'utilizzo del Lavoro Agile relativi al personale di tutto l'Ente (indicatore annuale).

Azione 3.3: Sostegno alla maternità, alla paternità, assistenza genitoriale, misure di sostegno per la cura degli anziani e persone con disabilità, convenzioni in sinergia con altre amministrazioni e/o aziende private per l'utilizzo di servizi agevolati.

Messa in atto di una ricognizione dei bisogni e delle esigenze presso tutte le sedi INAF in tema di difficoltà legate alla cura parentale (dei/delle figli/e minori che di congiunti anziani e/o con disabilità) in modo da poter stipulare, ove necessario ed opportuno a integrazione del regolamento sussidi INAF, delle convenzioni con asili nido, scuole materne, centri sportivi, centri estivi, e di sostegno e cura anziani presenti nel territorio, anche in collaborazione con il servizio di staff Benessere e Formazione della Direzione Generale INAF. Questa azione è stata anche inserita nel GEP-INAF 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

Con la sentenza n. 99 del 4 giugno 2024, la Corte Costituzionale ha stabilito che i/le dipendenti pubblici con figli fino a tre anni hanno diritto al trasferimento temporaneo nella provincia o regione di residenza della famiglia o di lavoro dell'altro genitore.

In passato, i/le dipendenti pubblici con figli fino a tre anni potevano richiedere l'assegnazione solo nella provincia o regione di lavoro dell'altro genitore, per un massimo di tre anni frazionabili. Dopo la dichiarazione di illegittimità costituzionale, è ora possibile richiedere il trasferimento temporaneo anche nella provincia o regione di residenza familiare.

In generale il CUG si impegnerà per favorire il ricongiungimento familiare anche in assenza dei requisiti sopra citati e a tempo indeterminato. Sarebbe auspicabile una procedura chiara e unica



per tutto l'Ente che regolamenti i trasferimenti, favorendo i casi di ricongiungimento familiare per i casi diversi da quanto presente sopra.

Indicatori: Proposta di 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 interesse e di competenza 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. Con particolare riferimento alle riunioni di ampia partecipazione con il personale (ad esempio riunioni di istituto, riunioni dei raggruppamenti scientifici), si auspica fortemente l'utilizzo della fruizione anche da remoto e delle registrazioni per poter condividere con tutti/e le informazioni emerse durante l'incontro. Il CUG si propone di scrivere un documento di "buone prassi" sulla tematica dell'organizzazione di incontri e riunioni. Questo documento verrà distribuito agli Organi INAF, 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 2027 scrittura e distribuzione del documento di "buone prassi". Entro il 2027 raccolta di informazioni dai/dalle direttori/direttrici e dai/dalle responsabili di progetto per avere riscontro sul grado di applicazione delle "buone prassi" 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 2027 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, Lavorativo e Psicologico

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.

Obiettivo 4: Promuovere 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 accessibile a tutti/e e organizzato in modo efficace, documenti con un'organizzazione migliore per 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-CNR2. 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. Inoltre dal 2024 il CUG invia mensilmente al personale la newsletter che traduce anche in inglese.

Indicatori: Individuazione dei documenti da tradurre in lingua inglese e monitoraggio della loro produzione, n. di newsletter pubblicate in italiano e in inglese (indicatori annuali).

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 regolamento sussidi in modo da renderlo facilmente fruibile a tutto il personale.

Indicatori: Monitoraggio degli indicatori statistici di fruizione sussidi: per: 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.

Nell'anno 2024 è stato attivato un Servizio di Staff della Direzione Generale Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi. Il CUG collaborerà con il servizio, avanzando proposte di monitoraggio dello stato del benessere del personale e di miglioramento dello stesso.

Il CUG continuerà inoltre a collaborare con il Servizio di Staff Prevenzione e Sicurezza, inclusi i/le Responsabili del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), il Servizio di Staff Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi e il gruppo dei/delle Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), nel monitoraggio dello stato del benessere organizzativo, lavorativo e psicologico del personale anche al fine della definizione di indicatori e la predisposizione di uno o più questionari da somministrare al personale.

Indicatori: Numero di incontri con i Servizi di Staff Prevenzione e Protezione, Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi e RLS. Predisposizione di almeno un questionario per il personale - anno.

Azione 4.3.1 Realizzazione di "Quiet Room" nelle strutture di ricerca e nella sede della amministrazione centrale.

Tra le azioni per migliorare il benessere del personale rientra la realizzazione di "Quiet Room" nelle strutture di ricerca e nella sede dell'amministrazione centrale. Si tratta di ambienti di raccoglimento, silenzio e quiete, riservati e insonorizzati adatti allo svolgimento di attività quali concentrazione, meditazione, preghiera, allattamento, visite mediche in modalità telematica e altre attività analoghe all'interno delle Strutture di Ricerca e della sede della Amministrazione Centrale, già presenti in altri prestigiosi Enti di Ricerca e Atenei, in Italia e all'estero.

Nel corso del 2025 è in programma la costituzione di un gruppo di lavoro per la redazione di linee guida che definiscano i criteri per la realizzazione nelle diverse strutture INAF delle "Quiet Room".

Il Gruppo di Lavoro avrà il compito di definire linee guida per la individuazione, nelle singole sedi, di ambienti idonei, garantendo che ogni struttura INAF possa, dopo proprie valutazioni, creare ambienti adatti alle esigenze del personale migliorandone la concentrazione e la produttività, contribuendo così a un ambiente di lavoro più inclusivo e sensibile al benessere di tutti/e.

Indicatori: Costituzione del Gruppo di Lavoro (target: inizio dei lavori del Gruppo entro l'anno). Emanazione delle Linee guida (target: emanazione delle linee guida entro il primo anno). Numero di "Quiet Room" realizzate. Numero di ore di utilizzo delle "Quiet Room".



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 potrebbero essere presenti nelle diverse sedi INAF. A dare piena attuazione all'azione è la redazione, attualmente in corso, da parte del Tavolo Tecnico per il Patrimonio Immobiliare e i Lavori Pubblici, con la collaborazione del Servizio di Prevenzione e Sicurezza, di un "Piano di Abbattimento di Barriere Architettoniche" (PEBA), unico per tutto l'Ente.

Il piano mira ad effettuare:

1. **Mappatura delle barriere:** identificazione delle barriere fisiche (come gradini, porte strette, ascensori inaccessibili) presenti nei vari edifici e spazi pubblici.
2. **Priorità di intervento:** classificazione delle barriere in base alla loro gravità e all'urgenza di intervento.
3. **Programmazione degli interventi:** definizione di attività e tempi per l'eliminazione o la mitigazione delle barriere;
4. **Soluzioni e strumenti:** indicazione e stima delle soluzioni tecniche per rendere gli spazi accessibili, come la creazione di rampe, l'installazione di ascensori, l'adattamento dei servizi igienici, ecc.

Indicatori: Completamento della mappatura delle barriere architettoniche (target: 100% delle sedi analizzate). Redazione e approvazione del Piano di Miglioramento dell'Accessibilità (PEBA) (target: Piano completato e validato entro il termine del primo anno). Identificazione delle soluzioni prioritarie (target: individuazione di almeno 3 aree di intervento urgenti). Monitoraggio dell'efficacia degli interventi (target: valutazione annuale della soddisfazione di almeno il 70% del personale e dei visitatori). Aggiornamento del PEBA (target: aggiornamenti annuali e piani di intervento revisionati regolarmente). Valutazione finale dei risultati (target: report finale entro la fine del progetto con analisi dell'impatto e dei miglioramenti ottenuti).

Azione 4.5: Comunicazione con il personale

Il CUG proporrà di mappare le procedure amministrative per la comunicazione con gli uffici, al fine di rendere chiari i percorsi procedurali per il personale. Questo garantirà un riscontro tempestivo alle richieste inviate agli organi/uffici consultivi e decisionali, riducendo il rischio di percepire distanza o inaccessibilità e favorendo un maggiore senso di appartenenza all'Ente. L'obiettivo è migliorare i rapporti tra il personale e gli Uffici/Organi, nonché tra i colleghi/e stessi/e.

Indicatori: Numero di procedure mappate/anno.

Azione 4.6 La prevenzione contribuisce significativamente al benessere fisico, psicologico e sociale

Organizzare iniziative sulla prevenzione dei tumori, focalizzate su stili di vita sani e un approccio di genere, promuove la salute del personale, migliorando qualità della vita e produttività. Incontri con professionisti e distribuzione di risorse pratiche sui rischi e la prevenzione dei tumori contribuiranno a sensibilizzare il personale, con benefici individuali e organizzativi. L'attività di sensibilizzazione può essere effettuata aderendo alle campagne di sensibilizzazione nazionale, tramite le associazioni che si occupano di lotta contro i tumori (es. LILT, etc), facendo rete con le strutture sanitarie territoriali e attraverso il coinvolgimento gratuito di professionisti/e presenti sul territorio. Il CUG potrà proporre e/o organizzare e condividere iniziative quali ad es: Incontri con oncologi/ghe, nutrizionisti/e e psicologi/ghe per affrontare i principali temi legati alla prevenzione. In alternativa e/o in aggiunta agli incontri si potranno distribuire guide e risorse pratiche su alimentazione, esercizio fisico e segnali di allarme da monitorare.



Indicatori: N. iniziative realizzate nelle diverse strutture INAF, N. partecipanti agli eventi

Azione 4.7 Promozione per la creazione di gruppi benessere all'interno delle strutture INAF.

Il CUG in collaborazione con il servizio Benessere Organizzativo della Direzione Generale, in via sperimentale, desidera promuovere e favorire la formazione di 'gruppi benessere' in ciascuna struttura, con l'obiettivo di creare punti di riferimento locali per il benessere dei/delle dipendenti. Questi gruppi si occuperanno di sviluppare e implementare iniziative a livello locale per migliorare la qualità della vita lavorativa, rispondendo alle specifiche esigenze del personale di ciascuna sede. Inoltre, i gruppi benessere potranno mantenere una comunicazione periodica con il CUG, aggiornandolo sui risultati ottenuti.

La collaborazione tra i gruppi e il CUG sarà fondamentale per:

- la Condivisione delle best practices: I gruppi benessere, operando in contesti diversi, possono sviluppare approcci e soluzioni innovative per promuovere il benessere. La comunicazione periodica con il CUG permette di condividere queste esperienze con le altre sedi creando un circolo virtuoso di miglioramento continuo;

- la Raccolta e analisi dei bisogni: I gruppi benessere sono in prima linea nell'identificare le esigenze specifiche dei dipendenti di ciascuna sede. Collaborando con il CUG, possono fornire dati e feedback utili per migliorare le politiche generali e intervenire tempestivamente su problematiche emergenti, come stress, disagio lavorativo o esigenze particolari.

- il Miglioramento del clima organizzativo: Una comunicazione aperta e un lavoro sinergico tra i gruppi benessere e il CUG rafforzano il senso di comunità e di supporto tra il personale e l'organizzazione. Questo può tradursi in un clima lavorativo più positivo e in un maggiore impegno da parte del personale afferente alle strutture INAF per le iniziative proposte dal CUG.

Indicatore: N. di gruppi benessere costituiti nel 2025, 2026, 2027.

Azione 4.8 Creazione di circoli di ascolto organizzativo (in via sperimentale)

I Circoli di Ascolto Organizzativo sono uno strumento ideato per promuovere il miglioramento del clima lavorativo e il benessere delle persone all'interno dell'INAF. L'iniziativa, proposta dalla Consigliera di Fiducia in collaborazione con il CUG, si inserisce pienamente tra le azioni previste dal Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027, con particolare riferimento all'obiettivo 4 "Valutazione e Promozione del Benessere Organizzativo".

Nella pratica, i Circoli dovranno coinvolgere gruppi composti da persone con ruoli e responsabilità diverse, individuate o invitate dal management, che si confrontano sui problemi del lavoro quotidiano. Attraverso un percorso strutturato e improntato alla partecipazione attiva, questi gruppi identificheranno criticità e proporranno al management soluzioni per migliorare l'organizzazione. In sintesi, si tratta di processi partecipativi che pongono le persone al centro, promuovendo il cambiamento attraverso il confronto e la progettazione condivisa.

Il CUG in collaborazione con la Consigliera di Fiducia, con la Referente dello Sportello di Ascolto e il Dirigente del Servizio di Staff del Benessere Organizzativo e dei Fabbisogni Formativi propone una prima sperimentazione del modello dei Circoli di Ascolto Organizzativo, tra il 2025 e il 2026, coinvolgendo 3 sedi pilota da concordare con la Dirigenza INAF.

Indicatori: N. incontri nelle sedi pilota e n. di persone coinvolte.

5- Contrasto al fenomeno del Mobbing e della Violenza di Genere

L'Ente ha adottato misure per contrastare il mobbing e promuovere il benessere del personale, tra cui l'adozione di un Codice di Comportamento e un Codice Etico, recentemente aggiornati, in collaborazione con il CUG. Inoltre, è stata nominata una Consigliera di Fiducia, punto di riferimento per il personale in caso di violazione delle norme etiche e sono stati stanziati fondi per uno Sportello di Ascolto attivato nel gennaio 2024. Queste iniziative mirano a prevenire comportamenti persecutori e garantire un ambiente di lavoro sano e privo di discriminazioni.



Obiettivo 5 - Contrastare il mobbing e la violenza di genere attraverso la prevenzione, sensibilizzazione e segnalazione dei casi.

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, (indicatore annuale).

Azione 5.2: Sensibilizzazione della comunità INAF sul fenomeno del mobbing e della violenza di genere.

Il mobbing, ossia il comportamento vessatorio sistematico nei confronti di una persona sul luogo di lavoro, rappresenta una problematica che impatta negativamente sia sulla salute dei lavoratori sia sull'efficacia organizzativa. Contrastare il mobbing richiede un approccio strutturato e multidisciplinare. Altro fenomeno da contrastare è la violenza di genere perché è un grave problema sociale che necessita di interventi concreti e coordinati, si manifesta in varie forme e per contrastarla efficacemente, è necessario agire a livello culturale, educativo, legislativo e sociale. Il CUG con il supporto dell'Amministrazione INAF proporrà iniziative di sensibilizzazione e prevenzione, durante l'orario di lavoro, attraverso momenti formativi e laboratoriali anche in collaborazione con enti e associazioni specializzate.

Inoltre, laddove possibile, verranno coinvolte sia la Consigliera di Fiducia che la referente dello sportello di ascolto per la realizzazione di momenti di sensibilizzazione e di formazione sulle tematiche oggetto del Codice Etico e del benessere psicologico.

Indicatori: Numero di seminari e di azioni messe in atto (distribuzione informativa etc.) (indicatore annuale).

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 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.

Nel corso del mese di gennaio 2024 l'INAF ha istituito, dopo opportuna selezione pubblica, lo Sportello di Ascolto affidando la gestione ad una psicologa, psicoterapeuta specializzata nell'area della salute occupazionale, il settore della psicologia orientato a promuovere salute, benessere e sicurezza nelle diverse realtà organizzative. Tale figura ha già interagito nel 2024 strettamente con il CUG, il Consigliere/la Consigliera di Fiducia, l'Ufficio I – "Gestione delle Risorse Umane" ed il "Servizio di Prevenzione e Sicurezza del Lavoro" della Direzione Generale dello "Istituto Nazionale di Astrofisica". Il CUG INAF provvederà alla Pubblicizzazione dello sportello di ascolto tramite pubblicazione nella pagina del CUG INAF, diffusione delle informazioni sull'esistenza di un servizio di counseling organizzativo.

Indicatori: Relazione con dati aggregati della Referente dello Sportello di Ascolto (n. di accessi al servizio) (indicatore annuale).



Azione 5.4: Interventi di formazione nelle diverse sedi INAF

In INAF nel settembre 2024 è stato attivato il servizio di staff del Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi. Tra i compiti del predetto Servizio è prevista la redazione del Piano della formazione del personale INAF. Collaborano con il predetto servizio i/le referenti della formazione presenti nelle diverse strutture INAF aventi il compito, tra gli altri, di monitorare i bisogni di formazione del personale limitatamente alla formazione non obbligatoria. Il CUG nell'ambito dei propri compiti istituzionali, in collaborazione con il predetto servizio di staff della Direzione Generale proporrà la necessità di garantire progetti formativi incentrati sulla formazione riguardante la comunicazione non ostile, la prevenzione e gestione dei conflitti, l'attenzione al linguaggio, e in generale, la promozione del rispetto e della gentilezza nei rapporti. La proposta è motivata dalla necessità di prevedere tali interventi in modo regolare e sistematico per migliorare l'atmosfera lavorativa, che talvolta è compromessa da tensioni che richiedono l'intervento autorevole di professionisti/e per essere affrontate con successo. Il CUG, in collaborazione con il Servizio di Staff della Direzione Generale Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi ha inoltre proposto un progetto formativo, già attuato presso l'Università degli Studi "La Sapienza" di Roma, per istituire le "Safe Zone" nelle strutture INAF. Le Safe Zone sono spazi di ascolto, supporto e inclusione per il personale che promuovono un ambiente in cui le minoranze sessuali e di genere possono esprimersi liberamente e sentirsi al sicuro. Le "Safe Zone" potranno essere attivate, dopo un percorso formativo gratuito, rivolto agli interessati/e INAF, organizzato in presenza e on line dall'Università degli Studi "La Sapienza" di Roma nell'anno 2025 e/o 2026. Inoltre, il CUG propone, in via sperimentale e nelle sedi interessate, l'attivazione tra il 2025 e il 2027 di mini corsi di Mindfulness gestiti da personale interno INAF esperto di Mindfulness.

La **mindfulness** è una pratica che consiste nel portare attenzione al momento presente, in modo consapevole e senza giudicare. Aiuta a ridurre stress, ansia e a migliorare il benessere attraverso meditazione e consapevolezza nelle attività quotidiane, anche lavorative.

Indicatori: Numero annuale di interventi eseguiti in totale nelle diverse sedi INAF, n. di "Safe Zone" attivate in INAF (da individuare dopo il percorso formativo) e n. dipendenti che hanno frequentato il corso.

Obiettivo 6 - Ambienti di lavoro equi e sostenibili

La promozione e l'adozione di alcune semplici regole di comportamento che coinvolgono il personale in azioni eco-friendly, è non solo un'azione virtuosa in sé, ma concorre a favorire il senso di appartenenza a un Ente attento e propositivo anche sui temi della sostenibilità nella accezione più ampia del termine.

L'INAF ha costituito al suo interno un "Gruppo di Lavoro Permanente" INAF GREEN", per pianificare e attuare le attività di "Riqualficazione Ecologica ed ENergetica" dell'Istituto.

Il CUG contribuirà alle attività del Gruppo INAF GREEN anche al fine della sensibilizzazione del personale per migliorare la sostenibilità dell'Ente.

Azioni 6.1 Sensibilizzazione di tutto il personale INAF

1- Minimizzare l'utilizzo di documenti cartacei e, se indispensabili, utilizzare carta riciclata per stampe e fotocopie. Fornire regole per gli utenti delle stampanti, minimizzando gli sprechi di carta e favorendo la stampa fronte-retro e in bianco-nero.

2- Eliminazione degli screen saver che consumano energia quando non si è alla scrivania, favorendo impostazioni in cui il computer vada in sospensione o ibernazione per mancato utilizzo. Suggestire, ove possibile, 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, assicurandosi di non interrompere analisi di dati e/o simulazioni eventualmente in corso.

3- Proseguire con le attività di sostituzione delle lampade energivore con altre energy saving (ad esempio led, sostituendo i neon o lampadine meno performanti) e l'installazione di semplici interruttori a tempo o sensori di movimento in tutte le aree comuni per ridurre gli sprechi dovuti alle luci che restano accese per dimenticanza. Favorire l'utilizzo della luce naturale, installando ad esempio tende scorrevoli in modo da evitare la luce diretta ma consentire l'ingresso di luce diffusa.

4- Favorire l'installazione di valvole termostatiche e pannelli termo riflettenti ai termosifoni, l'isolamento termico dei locali adibiti ad uffici.

5- 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.

6- Ricordare 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).

7- Invitare tutto il personale a valutare con attenzione la necessità effettiva degli spostamenti su grandi distanze ed i mezzi utilizzati per effettuarli. Anche quando si organizzano i congressi, sarebbe utile avere un occhio attento agli sprechi e ai consumi (plastica per i badges, carta per programmi stampati in troppe copie non sempre necessarie, coffee breaks e buffet con prodotti non eco-friendly, etc.).

8- 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.

9-installazione presso le strutture di "colonnine" per la ricarica di veicoli elettrici.

10 - promozione della formazione in materia di sostenibilità e impatto ambientale tramite organizzazione di seminari e iniziative volte ad accrescere la "green awareness" del personale dell'Ente.

Indicatori:

Partecipazione alle iniziative di sensibilizzazione: Misurare il numero di dipendenti che partecipano alle attività organizzate dal Gruppo INAF GREEN con il sostegno del CUG (seminari, workshop, eventi, ecc.). (Target: Coinvolgere almeno il 70% del personale nelle attività di sensibilizzazione entro 12 mesi.)

Adozione di comportamenti sostenibili: Sostenere il Gruppo INAF GREEN nel monitorare l'adozione di pratiche sostenibili da parte del personale (ad esempio, riduzione dei consumi di carta, utilizzo di mezzi di trasporto sostenibili, riduzione dei rifiuti, ecc.), misurando il cambiamento comportamentale nel tempo. (Target: Aumentare del 25% l'adozione di comportamenti sostenibili tra i dipendenti entro 12 mesi, misurando i cambiamenti nelle pratiche quotidiane).



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 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. È 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 8 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/CE9), 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 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:

- 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.

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.

Nel corso del 2025 si intendono implementare le azioni di monitoraggio formalizzandone i risultati. A tal fine si intende rivedere l'attività di monitoraggio assegnandone il compito ad uffici/servizi di staff che saranno individuati a seguito di una ridefinizione degli assetti organizzativi di Presidenza, Direzione Generale e Direzione Scientifica. Ulteriormente, anche al fine di dare adeguato supporto tecnico all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Istituto per provvedere alla predisposizione delle attività istruttorie e propedeutiche all'espletamento delle funzioni proprie dell'OIV stesso, sarà rivista la composizione della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance.

Quanto al Lavoro agile l'attività di monitoraggio si estenderà alle diverse forme del lavoro a distanza ed anche il Gruppo di monitoraggio, in una nuova composizione, si occuperà delle nuove forme di organizzazione lavorativa non in presenza.

L'attività di monitoraggio sarà quindi espletata da queste strutture tecniche in collaborazione con le diverse componenti presenti all'interno dell'Istituto, ciascuna per la parte di propria competenza.