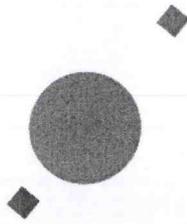


**INAF**



ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA  
NATIONAL INSTITUTE FOR ASTROPHYSICS

---

***Programma triennale per la  
Trasparenza e l'Integrità  
dell'INAF 2012-2014***

---



## **INDICE**

<b>PRESENTAZIONE</b>	<b>3</b>
<b>NORMATIVE DI RIFERIMENTO</b>	<b>4</b>
<b>1. INTRODUZIONE</b>	
<b>1.1 Informazioni utili</b>	<b>7</b>
<b>1.2 INAF in breve</b>	<b>8</b>
<b>1.3 Organi dell'INAF</b>	<b>9</b>
<b>2. PUBBLICAZIONE DEI DATI</b>	
<b>2.1 Modalità di pubblicazione</b>	<b>10</b>
<b>2.2 Posta elettronica certificata (PEC)</b>	<b>12</b>
<b>3. AZIONI FUTURE E MODALITÀ DI ATTUAZIONE</b>	<b>13</b>
<b>4. COLLEGAMENTI CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE</b>	<b>14</b>
<b>5. STAKEHOLDER</b>	<b>15</b>

## *Presentazione*

*Il presente Programma per la Trasparenza si presenta come un aggiornamento del Programma 2011-2013 con l'intenzione di migliorarne il livello qualitativo e la compliance rispetto al D. Lgs. 150 del 2009 e a tutte le delibere prodotte dalla CiVIT in materia.*

*L'obiettivo è quello di proseguire con le iniziative e le attività svolte con successo nel 2011, sfruttando la curiosità e l'interesse suscitato negli stakeholder durante il primo anno di applicazione del programma così da poter approfondire efficacemente la condivisione di nuove informazioni.*

*E' importante sottolineare come nel primo semestre del 2012 le priorità e le criticità dell'amministrazione siano state collegate al processo di riorganizzazione, in particolare i lavori sui nuovi regolamenti e disciplinari e la definizione dei dettagli della nuova struttura organizzativa. Le novità introdotte in materia di trasparenza inizieranno quindi con il secondo semestre del 2012.*

## NORMATIVE DI RIFERIMENTO

### DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009, N. 150

La riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche introduce due tipologie di obiettivi, uno più generale, l'altro più specifico, ovvero:

- assicurare una più efficace organizzazione del lavoro all'interno delle Amministrazioni, soprattutto attraverso l'introduzione di nuovi e più concreti criteri di valutazione dei dipendenti;
- dare maggior e specifico rilievo a ciò che attiene le varie fasi della pianificazione, programmazione e controllo delle attività interne alle Amministrazioni (fasi che si dovranno ora incentrare sulla valorizzazione delle competenze dei singoli dipendenti).

La riforma è incentrata sulla valorizzazione del merito. Conseguentemente le progressioni economiche e quelle di carriera dovranno essere garantite solo a chi dimostra di saperle meritare e non potranno più essere estese, come nel passato, in maniera indifferenziata o in base ad automatismi. L'aumento di stipendio connesso alla progressione della figura professionale richiede ora un preciso periodo di osservazione della "performance" del dipendente.

I due pilastri della riforma: EFFICIENZA E MERITOCRAZIA, non possono prescindere, da un terzo indicatore: LA TRASPARENZA (di cui all'art. 11 del presente decreto). Si evince dal citato articolo che essa è intesa come "accessibilità totale" ad ogni fase dell'organizzazione delle Amministrazioni Pubbliche "allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità".

Tutte le fasi del ciclo di gestione della performance devono essere pertanto improntate alla massima integrità e trasparenza. A tal fine, ogni Amministrazione è tenuta ad adottare un programma triennale con aggiornamento annuale, che garantisca un adeguato livello di trasparenza.

Le Amministrazioni, pertanto, sono contestualmente tenute a pubblicare i dati relativi ai costi e all'utilizzo delle risorse impiegate per il conseguimento degli obiettivi sul proprio sito istituzionale. La corretta applicazione del ciclo della performance in generale e delle norme sulla trasparenza in particolare è demandata all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

### DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 7 APRILE 2000, N. 118

Il D.P.R. 118/2000 prevede un evidente e congruo grado di TRASPARENZA della P.A. per quel che concerne la libera consultazione dei cd. albi su libera iniziativa dei cittadini. A questo scopo, la norma prevede che le Amministrazioni Pubbliche preposte alla gestione degli Albi, siano tenute ad

assicurarne la massima facilità di accesso e soprattutto la loro pubblicità, anche prevedendo libero accesso per via telematica.

#### DECRETO LEGISLATIVO 7 MARZO 2005, N. 82

Il “Codice dell’amministrazione digitale” fornisce alle Amministrazioni Pubbliche una disciplina puntuale ed uno strumento utile per l’utilizzo delle tecnologie informative al fine di realizzare gli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza, semplificazione e partecipazione. Le Pubbliche Amministrazioni “adottano le tecnologie dell’informazione e della comunicazione nei rapporti interni, tra le diverse amministrazioni e tra queste e i privati, con misure informatiche, tecnologiche e procedurali di sicurezza”. La stessa disciplina dota quindi il cittadino di un ulteriore strumento di verifica, semplificazione e trasparenza, nell’ottica di una sempre maggiore partecipazione al procedimento amministrativo.

#### DECRETO LEGISLATIVO 12 APRILE 2006 N. 163

I principi fondamentali sottesi al D.Lgs 163/2006 sono enunciati all’art. 2 che di seguito riporta:

“L’affidamento e l’esecuzione di opere e lavori pubblici servizi e forniture deve garantire la qualità delle prestazioni e svolgersi nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, tempestività e correttezza”.

Tale affidamento deve essere improntato al massimo rispetto dei principi di libera concorrenza, parità di trattamento, non discriminazione, TRASPARENZA e pubblicità. Diventa pertanto fondamentale, anche nell’ambito dei contratti pubblici, l’osservazione dei principi generali di economicità, pubblicità e trasparenza già enunciati all’art. 1 della Legge 7 agosto 1990 n. 241 cui fa espresso riferimento al 3° comma dell’art. 2. Connessa all’esigenza di garantire integrità e trasparenza in ogni fase dei procedimenti relativi a contratti pubblici, è l’imprescindibile necessità normativa di contrastare ogni forma di illecito, di reato o di abuso nell’esecuzione degli stessi.

#### LEGGE 18 GIUGNO 2009 N. 69

La legge 69/09 s’incardina nel progetto di riforma del pubblico impiego avviato dalla c.d. “manovra d’estate” contenuto nella L. 133/08 e nel D.L. n. 15/09, con l’intento, tra gli altri, di influire sull’organizzazione del lavoro pubblico al fine di assicurare una maggiore tempestività ed efficacia nell’adozione dei provvedimenti o nell’erogazione dei servizi in modo da ridurre i costi, il contenzioso e favorire l’incremento del grado di soddisfazione degli utenti. Tra le varie misure



previste dalla normativa in questione, molte sono rivolte all'applicazione concreta del principio della trasparenza quali ad esempio l'obbligo di pubblicare nei siti internet istituzionali le retribuzioni annuali, i Curricula, gli indirizzi di posta elettronica e i numeri di telefono professionali dei dirigenti, nonché rendere pubblici, con lo stesso mezzo, i tassi di assenza e maggior presenza del personale.

#### ART. 2 LEGGE 241/90 NOVELLATA DALL'ART. 7 DELLA LEGGE 69/2009

L'art. 2 della legge n. 241/1990, nel nuovo testo introdotto dall'art. 7 della legge n. 69/2009, attualmente prevede che i termini di conclusione dei procedimenti siano fissati dalla legge. Qualora la legge non li determini, essi sono fissati da appositi decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri. Qualora né la legge né i citati decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri prevedano un termine di conclusione, il procedimento amministrativo deve essere concluso entro trenta giorni. I citati decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri sono adottati ai sensi dell'art. 17, comma 3, della legge n. 400/1988 e utilizzano procedure e destinatari diversi a seconda che vengano stabiliti termini di conclusione inferiori o superiori a novanta giorni.

Nelle tabelle allegate al DPCM non sono inclusi i procedimenti amministrativi i cui termini conclusivi siano fissati da leggi, decreti legge, decreti legislativi, regolamenti comunitari e decreti del Presidente della Repubblica aventi valore regolamentare, nonché quelli regolati da disposizioni aventi carattere speciale, o prevalente, rispetto alla legge 7 agosto 1990, n. 241. Non sono inoltre inclusi i procedimenti che hanno termini di conclusione compresi entro trenta giorni.

## 1. INTRODUZIONE

### 1.1 Informazioni utili

L'articolo 11 del Decreto Legislativo 150/2009 e le delibere n. 105/2010 e 2/2012 della Commissione indipendente per la valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle pubbliche amministrazioni (CiVIT) hanno dettato le linee guida per la predisposizione e per l'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità prevedendo altresì che ogni Amministrazione Pubblica nella sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" presente sul proprio sito istituzionale per rendere pubbliche e accessibili tutte le informazioni riguardanti la propria attività renda disponibili anche i seguenti documenti:

- il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;
- il Piano della performance e la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 D. Lgs 150/2009;
- l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14;
- i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo.

#### *DATI DA INSERIRE SUL SITO ISTITUZIONALE IN RIFERIMENTO ALLA NORMATIVA:*

- Curricula e retribuzione dei dirigenti (Art. 11 comma 8, lettere f e g del D.Lgs. 150/2009);
- Curricula, retribuzioni, compensi ed indennità di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo (Art. 11 comma 8 lettera h del D.Lgs. 150/2009);
- Curricula dei titolari di posizioni organizzative (Art. 11 comma 8, lettera f del D.Lgs. 150/2009);
- Nominativi e curricula dell'Organismo Indipendente di Valutazione (Art. 11 comma 8, lettera e del D.Lgs. 150/2009);
- Tassi di assenza e maggiore presenza del personale (Art. 21 legge 69/2009);
- Dati relativi ad incarichi e consulenze esterne (Art. 11 comma 8 lettera i del D.Lgs.150/2009);
- Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti (Art. 11, comma 8, lettera d, del D.Lgs. 150/2009);



- Analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti che per i dipendenti (Art. 11 comma 8, lettera d del D.Lgs. 150/2009);
- Codici di comportamento (Art. 55 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 68 del D. Lgs. 150/2009);
- Elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali attive (Art. 54 comma 1 lettera d del D.Lgs. 82/2005);
- Piano e relazione sulle performance (Art. 11 comma 8, lettera b del D.Lgs. 150/2009);
- Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (Art. 11 comma 8, lettera a del D.Lgs. 150/2009);
- Indicatore dei tempi medi di pagamento per servizi, acquisti di beni e forniture e lavori (Art. 23 comma 5, legge 69/2009).

## 1.2 INAF in breve

L'INAF è un Ente pubblico nazionale di ricerca nato all'inizio del 2000 dalla confluenza dei 12 Osservatori Astronomici ed Astrofisici appartenenti al Comparto Università, distribuiti sul territorio nazionale, e che fino ad allora avevano goduto di totale autonomia scientifica e gestionale disponendo di personalità giuridica.

A meno di 3 anni dalla sua istituzione, quando ancora non era completato il processo di attuazione del decreto istitutivo, l'INAF ha subito un profondo riordino (Decreto Legislativo 4 giugno 2003, n. 138) diventato operativo nel 2005 con l'acquisizione effettiva degli Istituti CNR (di Radioastronomia, Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica e Fisica dello Spazio Interplanetario), e nel 2008 con gli accordi sulle tabelle di equiparazione ed il conseguente re-inquadramento del personale tecnico-amministrativo dal Comparto Università in quello del Comparto Ricerca.

L'INAF ha il compito di svolgere, promuovere e valorizzare la ricerca scientifica e tecnologica nei campi dell'astronomia e dell'astrofisica e di diffonderne e divulgarne i relativi risultati, di promuovere e favorire il trasferimento tecnologico verso l'industria, perseguendo obiettivi di eccellenza a livello internazionale.

L'attività dell'INAF si concretizza nel:

a) promuovere, realizzare e coordinare, anche nell'ambito di programmi dell'Unione europea e di organismi internazionali, attività di ricerca nei campi dell'astronomia e dell'astrofisica, sia tramite la rete delle proprie strutture di ricerca e delle infrastrutture strumentali e gestionali, sia in collaborazione con le Università e con altri soggetti pubblici e privati, nazionali, internazionali ed esteri;

- b) progettare, finanziare e coordinare programmi nazionali ed internazionali di ricerca finalizzati alla costruzione, all'utilizzo e alla gestione di grandi apparecchiature localizzate sul territorio nazionale, all'estero o nello spazio;
- c) promuovere, sostenere e coordinare la partecipazione italiana a organismi, iniziative e progetti europei o internazionali, assicurando una presenza qualificata nei campi di propria competenza, fornendo su richiesta di autorità governative competenze scientifiche e garantendo la collaborazione con enti ed istituzioni di altri Paesi;
- d) promuovere la valorizzazione dei risultati della ricerca svolta o coordinata dalla propria rete scientifica ai fini produttivi e sociali anche mediante il trasferimento tecnologico;
- e) promuovere in Italia e all'estero, anche con l'assegnazione di borse di studio e assegni di ricerca e con la partecipazione a scuole e a corsi di dottorato, coinvolgendo eventualmente il mondo produttivo:
  - l'alta formazione, compreso il dottorato di ricerca, in collaborazione con le Università;
  - ogni altra iniziativa di carattere divulgativo;
- f) promuovere lo sviluppo della conoscenza astronomica nella scuola mediante attività formative, di divulgazione e di comunicazione;
- g) tutelare, conservare e valorizzare il proprio patrimonio bibliografico, archivistico e storico strumentale sviluppandone e organizzandone anche in forma coordinata tra le varie Strutture l'acquisizione, la conservazione e la fruizione, attivando servizi volti alla diffusione della cultura scientifica, garantendo il supporto necessario alla ricerca per quanto riguarda il materiale moderno e organizzando attività museali per quanto riguarda il materiale storico;
- h) favorire il rapporto delle proprie strutture di ricerca con il territorio;
- i) svolgere attività di consulenza tecnico-scientifica nelle materie di propria competenza, a favore del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, delle altre pubbliche amministrazioni, delle imprese o di altri soggetti privati.

### **1.3 Organi dell'INAF**

Secondo l'attuale statuto, gli organi dell'INAF sono:

- Presidente;
- Consiglio di Amministrazione;
- Consiglio Scientifico;
- Collegio dei Revisori dei Conti.

## 2. PUBBLICAZIONE DEI DATI

### 2.1 Modalità di pubblicazione

L'attuazione della disciplina sulla Trasparenza prevede un percorso di ampliamento del panorama delle informazioni ad oggi già pubblicate sul sito istituzionale, secondo dei requisiti di accessibilità, e relativa tempistica, ben definiti.

La legge 18 giugno 2009, n. 69, recante "Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile" aveva previsto, tra altro, nel Capo III intitolato "Piano industriale della pubblica amministrazione", all'art. 21 rubricato "Trasparenza sulle retribuzioni dei dirigenti e sui tassi di assenza e di maggiore presenza del personale", l'obbligo per "Ciascuna delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.", "di pubblicare nel proprio sito internet le retribuzioni annuali, i curricula vitae, gli indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale dei dirigenti e dei segretari comunali e provinciali nonché di rendere pubblici, con lo stesso mezzo, i tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale", pertanto, in ottemperanza a tali disposizioni, sulla homepage del sito sono state pubblicate, nell'apposita Area tematica denominata "Operazione Trasparenza", il link mette a disposizione:

- ✓ dati relativi ai dirigenti – curricula e retribuzioni aggiornati del Direttore Generale e del Direttore Scientifico;
- ✓ dati relativi ad incarichi e consulenze – elenco contenente il nome del soggetto incaricato, durata, compenso lordo e oggetto dell'incarico;
- ✓ organi INAF – Presidente; Consiglio di Amministrazione; Consiglio Scientifico; Collegio dei revisori dei conti;
- ✓ dati relativi al personale - nominativi, numeri di telefono ed e mail dei titolari di posizioni organizzative, tassi di assenza e maggior presenza del personale;
- ✓ dati informativi sull'organizzazione - organigramma dell'Ente, elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionale;
- ✓ dati sulla Performance – piano della performance (e successiva relazione), programma triennale per la trasparenza e l'integrità e stato di attuazione;
- ✓ altri dati – elenco dei fornitori dell'ente, elenco dei bandi di gara, pubblicazione degli atti relativi alla selezione del personale.



I dati vengono periodicamente aggiornati ed implementati. Segue una tabella dettagliata di tutte le categorie di dati per cui é previsto l'obbligo di pubblicazione, il relativo stato di attuazione (monitorato a maggio 2012) e i soggetti responsabili dell'aggiornamento.

<b>CATEGORIA DI DATI</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE</b>	<b>RESPONSABILE AGGIORNAMENTO DATI</b>
Curricula Dirigenti e Consiglieri	Pubblicati, aggiornati	Resp. Trasparenza
Retribuzione Dirigenti e Consiglieri	Pubblicati, aggiornati	Ufficio I – Gestione risorse umane
Curricula Collegio dei Revisori dei Conti	Pubblicati, aggiornati al 2011	Resp. Trasparenza
Curricula Consiglio Scientifico	Pubblicati, aggiornati	Resp. Trasparenza
Tassi di assenza	Pubblicati, non aggiornati	Ufficio I – Gestione Risorse Umane
Dati relativi al personale (organigramma, telefoni e e-mail)	Pubblicati, non aggiornati	Resp. Trasparenza
Incarichi e consulenze esterne	Pubblicati, aggiornati al 2011	Ufficio III – Affari generali, contrattuali e patrimoniali
Curricula e retribuzioni O.I.V.	Pubblicati, aggiornati	Struttura Tecnica OIV
Ciclo di gestione della performance	Pubblicati, aggiornati	Struttura Tecnica OIV
Elenco Fornitori INAF 2011	Pubblicati, aggiornati	Ufficio II – Bilancio e programmazione
Bandi di concorso e Bandi di gara	Pubblicati, aggiornati	Ufficio I e Ufficio III

## 2.2 Posta elettronica certificata (PEC)

Al fine di uniformare gli indirizzi dell'ente ed adeguarsi interamente alla normativa vigente di settore, è stato stipulato un contratto con Poste Italiane S.p.A. così da acquisire una casella di posta elettronica certificata (P.E.C.) per ogni struttura dell'INAF.

Gli indirizzi PEC attivi risultano quindi i seguenti:

- inafsedecentrale@pcert.postacert.it ;
- inafoabologna@pcert.postacert.it ;
- inafoacagliari@pcert.postacert.it ;
- inafoacatania@pcert.postacert.it ;
- inafoaarcetri@pcert.postacert.it ;
- inafoamilano@pcert.postacert.it ;
- inafoamerate@pcert.postacert.it ;
- inafoanapoli@pcert.postacert.it ;
- inafoapadova@pcert.postacert.it ;
- inafoapalermo@pcert.postacert.it ;
- inafoaroma@pcert.postacert.it ;
- inafoateramo@pcert.postacert.it ;
- inafoatorino@pcert.postacert.it ;
- inafoatrieste@pcert.postacert.it ;
- inafiasfbo@pcert.postacert.it ;
- inafiasfpa@pcert.postacert.it ;
- inafiaps@pcert.postacert.it ;
- inafiasfmi@pcert.postacert.it ;
- inafirabo@pcert.postacert.it ;
- inafirano@pcert.postacert.it ;
- inaftng@pcert.postacert.it .

### 3. AZIONI FUTURE E MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Segue una tabella riepilogativa degli ulteriori dati e delle azioni che l'ente ha intenzione di pubblicare e realizzare nel periodo 2012-2014.

AZIONE	DATA PREVISTA	SOGGETTO RESPONSABILE
Pubblicazione Curricula dei titolari di posizioni organizzative	Entro il 31/12/2012	Resp. Trasparenza
Pubblicazione Curricula e Retribuzione dei Direttori di Struttura	Entro il 31/12/2012	Resp. Trasparenza
Attivazione, Supporto e Monitoraggio sull'utilizzo della P.E.C.	Entro il 31/12/2012 – verifica dell'attivazione e supporto Monitoraggio sull'utilizzo nel corso del 2013	Ufficio III – Affari generali, contrattuali e patrimoniali
Pubblicazione dei Verbali e delle Delibere del Consiglio di Amministrazione	Pubblicazione di ogni verbale entro 30 giorni dalla sua approvazione	Resp. Trasparenza e Segreteria di CdA
Pubblicazione dei Verbali del Consiglio Scientifico	Pubblicazione di ogni verbale entro 30 giorni dalla sua approvazione	Resp. Trasparenza
Organizzazione della Giornata della Trasparenza 2012	Entro il 31/12/2012	Resp. Trasparenza
Pubblicazione dei Bilanci Preventivi e Consuntivi in forma semplificata	Attivazione del servizio entro il 31/12/2012. Pubblicazione dei bilanci entro 30 giorni dalla loro approvazione	Ufficio II – Bilancio e programmazione
Pubblicazione del Piano Triennale	Entro 30 giorni dalla sua approvazione	Resp. Trasparenza
Pubblicazione dei dati su sovvenzioni, contributi, sussidi e benefici economici	Entro il 31/12/2012	Resp. Trasparenza

#### 4. COLLEGAMENTI CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

I commi 2 e 8, lettera a) dell'articolo 11 del D.Lgs 150/09 stabiliscono l'obbligo, per ogni singola Amministrazione, di adottare un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza, di legalità e di sviluppo della cultura dell'integrità.

In tal senso, la Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT) ha adottato alcune linee guida d'intervento per verificare il rispetto degli obblighi previsti; ultima, in ordine di tempo, la delibera n. 2 approvata il 5 Gennaio 2012, che fornisce alcune indicazioni aggiuntive e si inserisce nel processo graduale volto a promuovere la trasparenza, la legalità e l'integrità nelle pubbliche amministrazioni, agevolando l'attuazione delle previsioni del citato decreto legislativo. Principale vincolo per ogni Pubblica Amministrazione è la pubblicazione sul proprio sito istituzionale di una apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito", una serie di elementi, tra i quali anche il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, con il suo conseguente stato di attuazione, diviene la principale forma di accessibilità all'informazione.

L'art. 4 del D.Lgs 150/09 pone particolare attenzione al ciclo di gestione delle performance, nella quale gli organi d'indirizzo politico amministrativo definiscono gli obiettivi che la singola Amministrazione deve raggiungere in termini di qualità e quantità del servizio, nell'unità di tempo.

Poiché il profilo "dinamico" della trasparenza, così come evidenziato dalla CiVIT, è direttamente correlato alla performance, la pubblicizzazione e l'accesso facilitato ai dati inerenti l'organizzazione e l'erogazione delle prestazioni, sono in simbiosi proprio con l'obiettivo del miglioramento continuo dei servizi pubblici. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità deve, conseguentemente, porsi in relazione al ciclo di gestione della performance, permettendo la totale conoscenza di ogni suo singolo elemento e monitorando costantemente il suo stato di attuazione.

Il Programma triennale pertanto, dovrà rimanere legato in modo indissolubile al Ciclo della performance di Ente e le sue valutazioni non potranno che essere rese trasparenti attraverso la loro pubblicazione on line. In questo modo, l'utilizzo della rete permetterà agli stakeholder una consapevole capacità d'interpretazione dell'azione pubblica, favorendo la partecipazione e il coinvolgimento sociale.

Tale metodo consente di gettare le fondamenta per un sistema di controllo incrociato sull'andamento e sugli obiettivi pianificati.

## **5. STAKEHOLDER**

L'utilizzo della rete internet permetterà agli stakeholder (ricercatori, industrie, enti locali, università, ministeri ed altre strutture pubbliche o private) una consapevole capacità d'interpretazione dell'azione pubblica dell'INAF, favorendo una maggior partecipazione e coinvolgimento sociale della gestione dell'Ente. Per raggiungere tale risultato, è indispensabile l'ausilio dei cd. "portatori d'interesse", gli stakeholder, nella loro più ampia definizione.

Al fine di promuovere l'attività dell'Amministrazione, è prevista la pubblicazione degli aggiornamenti sul sito istituzionale. L'interazione con gli stakeholder verrà effettuata attraverso l'invio di newsletter bisettimanali e la divulgazione di video sulla webtv INAF Astrochannel.

Saranno messi a disposizione numeri di telefono ed indirizzi di posta elettronica dedicati ove esprimere direttamente i feedback.

Inoltre, al fine di promuovere e diffondere sia all'interno che all'esterno dell'Ente le attività dell'Amministrazione, è previsto e sarà incrementato l'utilizzo del sito internet MEDIAINAF e della relativa newsletter.

L'uso di tali strumenti potrà essere fruito sia da parte degli stakeholder esterni che da parte delle Strutture interne dell'Istituto, al fine di favorire una piena conoscenza dei programmi istituzionali e delle iniziative avviate.