INAF
ISTITUTO NAZIONALE
DI ASTROFISICA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE 2026-2028

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 **5**

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE **7**

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO 7
OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO - PROGETTO CERVAP 10
2.1.1 L'INAF e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza *15*
2.1.2 MUR - Fondi per l'edilizia e le infrastrutture di ricerca *15*
2.1.3 L'INAF e le attività didattiche e divulgative nella scuola e nella società *17*
2.1.4 L'INAF e le attività di tutela e valorizzazione del patrimonio museale e bibliografico *19*
2.1.4a Open Science in INAF *21*
2.1.5 L'INAF e le attività di valorizzazione e riqualificazione del patrimonio immobiliare *22*
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.2 – PERFORMANCE 30
2.2.1 Performance - Obiettivi operativi *30*
2.2.2 Gli obiettivi del Direttore Generale e della Direttrice Scientifica *31*
2.2.2 Gli obiettivi delle Dirigenti *35*
2.2.3 Gli obiettivi dei Direttori delle Strutture di ricerca *38*
2.2.4 Gli obiettivi strategici ed operativi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza *41*
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 43
2.3.1 Obiettivi strategici *43*
2.3.2 Ambito di applicazione e governance della prevenzione della corruzione e della trasparenza *45*
2.3.3 La strategia per la prevenzione della corruzione *57*
2.3.4 Valutazione del rischio *73*
2.3.5 Trattamento del rischio *74*
2.3.6 Monitoraggio e valutazione dell'efficacia del sistema *106*
2.3.7 Pianificazione triennale in materia di prevenzione della corruzione *107*
2.3.8 Trasparenza *109*
2.3.9 Pianificazione triennale in materia di trasparenza *117*

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO **119**

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA 119
3.1.1 Le Strutture di Ricerca: caratteristiche, localizzazione e logistica *121*
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE 123
3.2.3 Contributi al miglioramento della performance, in termini di efficienza e di efficacia *125*
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 127
3.3.1 Dotazione organica *127*
3.3.2 Fabbisogno di personale e programmazione *130*
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.4 – PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE 266
3.4.1 L'Evoluzione Strategica del Capitale Umano nell'INAF: la Formazione come Pilastro Fondante del PIAO 2026-2028 e del Benessere Organizzativo *266*
3.4.2 La Direttiva Zangrillo del 14 gennaio 2025: un Nuovo Paradigma Obbligatorio *267*
3.4.3 La Dimensione Valoriale e l'Impatto sul Valore Pubblico *269*
3.4.4 Resoconto Tecnico: Analisi della Sottosezione Formazione e sviluppi del PIAO nel 2025 ..... *269*
Principi Guida e Obiettivi Strategici *269*
3.4.5 Il ruolo dei Referenti Locali alla Formazione (RLF) *271*
3.4.6 Progetti PerForma PA (Formez) ammessi a finanziamento. *272*
3.4.7 Il Modello di Gestione della Formazione *272*

3.4.8 Analisi Quantitativa della Formazione 2025 273
3.4.9 Linee Guida Operativa 2026 273
3.4.10 Sfide e Prospettive 275
3.4.11 Programmazione Formativa Nazionale 279
3.4.12 Partecipazione ad attività formative specialistiche (apprendimenti) non incluse nel Piano 284
3.4.13 Conclusioni 284
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO 299

Premessa

Come precisato nelle recenti *Linee guida 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (Piao) e sul Report del PIAO*, il PIAO è il principale strumento di pianificazione e programmazione orientato alla creazione e protezione del Valore Pubblico. Prima ancora di diventare un documento, però, il PIAO deve essere inteso come "*un processo integrato di programmazione orientato al Valore Pubblico"* originato dalla pianificazione strategica del Valore stesso nell'ambito di un processo *top down*.

Anche alla luce delle nuove indicazioni, dunque, all'interno di INAF si procede nella direzione di revisione del processo volto alla definizione e formulazione della strategia funzionale al raggiungimento degli Obiettivi di Valore Pubblico, con sempre maggior consapevolezza e coinvolgimento della matrice politica e gestionale dell'Ente. La finalità è predisporre il PIAO quale prodotto utile volto a valorizzare il contributo umano in termini di partecipazione, semplice e fruibile dalla collettività adottando una tempistica adeguata e mantenendo il coinvolgimento dei vari soggetti in modo strutturale.

Nel processo di redazione, quanto alla fase preparatoria, invariato il coordinatore, si è mantenuta la metodologia partecipativa già adottata, ampliata quanto al coinvolgimento dei Responsabili di funzione e Responsabili tematici delle sezioni e sottosezioni, componenti di un gruppo che, nelle more della formale costituizione, ha rappresentato, nella sostanza, l'*Integration Team INAF*.

Sempre nell'ottica di condivisione e miglioramento è stato attivato anche per INAF lo studio circa 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.

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://x.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 Statuto[1], 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 la Presidenza, la Direzione Generale, la Direzione Scientifica e le loro articolazioni organizzative, e di sedici Strutture di Ricerca dislocate su tutto il territorio nazionale.

[1] http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-generali/statuto

Osservatorio Astrofisico di Torino	Via Osservatorio, 20 – 10025 Pino Torinese
Osservatorio Astronomico di Brera	Via Brera, 28 – 20121 Milano
Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica cosmica di Milano	Via Alfonso Corti, 12 – 20133 Milano
Osservatorio Astronomico di Padova	Vicolo Osservatorio, 5 – 35122 Padova
Osservatorio Astronomico di Trieste	Via G. B. Tiepolo, 11 – 34143 Trieste
Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio di Bologna	Via P. Gobetti, 93/3 – 40129 Bologna
Istituto di Radioastronomia	Via P. Gobetti, 101 – 40129 Bologna
Osservatorio Astrofisico di Arcetri	Largo Enrico Fermi, 5 – 50125 Firenze
Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali	Via del Fosso del Cavaliere,100 – 00133 Roma
Osservatorio Astronomico di Roma	Via Frascati, 33 – 00040 Monte Porzio Catone
Osservatorio Astronomico d'Abruzzo	Via Mentore Maggini, snc – 64100 Teramo
Osservatorio Astronomico di Capodimonte	Salita 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 delle Strutture di Ricerca dell'Istituto Nazionale di Astrofisica

Le Strutture di Ricerca sono i luoghi primari per l'attività scientifica, sono dotate di autonomia organizzativa e dirette da un Direttore, nominato dal Consiglio di Amministrazione, che coordina le attività su indirizzo del Direttore Scientifico e del Direttore Generale, avvalendosi di un Consiglio di Struttura. Le Strutture ospitano personale INAF, universitario e di altri enti, includendo personale di ricerca/tecnologo e personale tecnico-amministrativo.

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

Sottosezione di programmazione 2.1 – Valore pubblico

La missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholder e cittadini. Risulta quindi necessario finalizzare le attività delle unità organizzative in funzione dell'incremento della qualità di vita della collettività rispetto alla situazione di partenza.

Ovviamente ogni amministrazione contestualizza il Valore Pubblico considerando la propria mission istituzionale e il suo mandato politico: Inaf quindi crea Valore Pubblico quando **svolge, promuove e valorizza la ricerca scientifica e tecnologica nei campi dell'astronomia e dell'astrofisica, valorizza le applicazioni interdisciplinari, diffonde e divulga i risultati ottenuti, promuove e favorisce il trasferimento tecnologico verso l'industria,** il tutto perseguendo l'eccellenza a livello internazionale.

Oltre a ciò INAF è impegnata nella creazione di valore pubblico **attraverso attività di organizzazione e di gestione amministrativa,** di **miglioramento del benessere** organizzativo (interno ed esterno) e di **sostenibilità ambientale e risparmio energetico.**

Area strategica: Ricerca scientifica e tecnologica: 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; 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. 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.

L'INAF promuove in Italia e all'estero, in collaborazione con le istituzioni universitarie, l***'alta formazione*** e ogni altra iniziativa di carattere formativo, mediante l'attribuzione di borse di studio, il conferimento di contratti per lo svolgimento di attività di ricerca, la partecipazione a scuole e a corsi di dottorato di ricerca o l'adesione ai consorzi appositamente costituiti per le medesime finalità.

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 dalle 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.

L'INAF progetta, finanzia e coordina programmi nazionali ed internazionali di ricerca finalizzati alla costruzione, all'utilizzo e alla gestione di ***grandi Infrastrutture*** localizzate sul territorio nazionale, all'estero o nello spazio;

Nella sua attività di ricerca scientifica e tecnologica l'INAF utilizza un approccio ***Open science (o Scienza aperta)*** basato su trasparenza, collaborazione e accessibilità: non si limita alla sola pubblicazione dei risultati, ma estende il concetto di "apertura" a ogni fase del ciclo di vita della

ricerca. All'interno dell'INAF opera attivamente un Working Group (WG) dedicato all'Open Science, istituito formalmente nell'aprile 2023.

Area strategica: Valorizzazione della conoscenza (c.d. "Terza Missione"): L'INAF promuove lo sviluppo della conoscenza astronomica nella scuola e nella società mediante attività formative, di ***divulgazione, didattica e di comunicazione:*** assai attiva è la presenza sui social media; molto apprezzate sono le iniziative museali e di valorizzazione dell'immagine e del proprio ***patrimonio bibliografico, archivistico e storico strumentale*** che l'INAF custodisce e valorizza all'interno degli Osservatori Astronomici italiani. Tali attività contribuiscono ad accrescere la visibilità dell'INAF nella società e a sviluppare le cosiddette "competenze trasversali", nella scuola come nel pubblico generalista, 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).

Area strategica: Innovazione e Trasferimento tecnologico: Attenzione sempre crescente è data al trasferimento tecnologico in un ambito di trasferimento "dalla Ricerca all'Impresa", attività che coinvolge ricercatori/tecnologi dell'Istituto ed il mondo produttivo in un contesto di forte collaborazione e sviluppo congiunto; la ricerca astrofisica è anche tecnologica, spesso svolta in partenariato con il settore privato, favorendo la circolazione di competenze tra ricerca e sistema produttivo. Inoltre rilievo è dato all'attività di ***l'accessibilità fisica e digitale***

Area Strategica: Organizzazione e gestione amministrativa: Oltre a ciò INAF è impegnata nella creazione di valore pubblico quale **miglioramento del benessere immediato interno ed esterno,** attraverso l'attività di **gestione e valorizzazione dell'ingente patrimonio immobiliare** dell'Ente; fondamentale è, poi, la **valorizzazione del personale**, realizzata con importanti politiche di sviluppo di percorsi di carriera e con importanti opportunità in materia di **formazione** per il personale. Gli obiettivi di efficienza ed innovazione organizzativa vengono perseguiti anche con l'applicazione di nuovi modelli operativi (Lavoro agile, lavoro da remoto, coworking)

Area strategica: Benessere organizzativo: attenzione viene data al benessere organizzativo interno al fine del miglioramento della qualità della vita nel bilanciamento vita-lavoro; importanti attività vengono svolte per l'eliminazione del divario di genere, l'aiuto psicologico in caso di disagio e l'inclusione sociale;

Area strategica: Sostenibilità ambientale e risparmio energetico: INAF si impegna a promuovere attività *"green"* in materia di tutela ambientale ed efficientamento energetico, inclusa la riqualificazione sostenibile del patrimonio immobiliare dell'Ente; nell'anno 2023 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. Si è data applicazione, quindi, alla Circolare n. 2/2022, che ha invitato le Pubbliche Amministrazioni a inserire obiettivi specifici di risparmio ed efficientamento energetico all'interno della sezione "Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione" del PIAO, collegando così la sostenibilità ambientale alla performance complessiva e agli obiettivi strategici dell'Ente, in linea con le indicazioni di ANAC e la normativa vigente (cfr. obiettivi di valore pubblico Area Green)

Obiettivi di Valore Pubblico - Progetto CERVAP

Nell'ottica di condivisione e miglioramento è stato attivato anche per INAF lo studio circa 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 https://www.valorepubblico.com/ricerca/) 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.

Questa la tabella proposta:

Obiettivo di VP	Codice Obiettivo	Dimensione	Tipologia	Nome Indicatore	Formula di calcolo	Cadenza	Polarità / Direzione	Unità di Misura
VALORE ISTITUZIONALE: Aumentare la capacità di creare relazioni istituzionali a livello nazionale ed internazionale	VAL_IST	IMPATTO	ISTITUZIONALE	Competitività nelle attività di progettazione	N° di progetti vinti con ruolo di coordinatore o di partecipante / N° di progetti presentati con ruolo di coordinatore o di partecipante	ANNUALE	POSITIVA	%
		IMPATTO	ISTITUZIONALE	Partecipazione ad attività di progettazione	N° di progetti attivi, con il ruolo di coordinatore / N° progetti vinti su bandi competitivi	ANNUALE	POSITIVA	%
		IMPATTO	ISTITUZIONALE	Autorevolezza istituzionale	N° di audizioni presso il Parlamento effettuate dall'Ente nell'anno/ N° numero delle audizioni parlamentari totali	ANNUALE	POSITIVA	%
		IMPATTO	ISTITUZIONALE	Networking nazionale	N° degli accordi di collaborazione stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche nell'anno di riferimento legati ad attività nazionali / N° totale degli accordi di collaborazione stipulati dall'Ente	ANNUALE	POSITIVA	%
		IMPATTO	ISTITUZIONALE	Networking internazionale	N° degli accordi di collaborazione stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche nell'anno di riferimento legati ad attività transnazionali / N° totale degli accordi di collaborazione stipulati dall'Ente	ANNUALE	POSITIVA	%
VALORE SCIENTIFICO: Accrescere il patrimonio della conoscenza scientifica	VAL_SCI	IMPATTO	SCIENTIFICO	Qualità della ricerca	N° Pubblicazioni su riviste internazionali con Impact Factor / (N° Tecnologi + N° Ricercatori)	ANNUALE	POSITIVA	n°
		IMPATTO	SCIENTIFICO	Intensità di ricerca	Percentuale di spesa a preventivo per attività di ricerca e sviluppo intra-muros svolte dagli EPR / Totale Spese da preventivo	ANNUALE	POSITIVA	%
		IMPATTO	SCIENTIFICO	Open Science	N° di pubblicazioni in open access su riviste scientifiche / N° di pubblicazioni su riviste scientifiche	ANNUALE	POSITIVA	%
VALORE SOCIALE: Aumentare la comunicazione, la divulgazione e l'utilità sociale della conoscenza scientifica	VAL_SOC	IMPATTO	SOCIALE	Social Media	Variazione percentuale annuale dei followers sul Social Network maggiormente utilizzato dagli EPR nell'anno (X oppure Linkedin)	ANNUALE	POSITIVA	%
		IMPATTO	SOCIALE	Divulgazione scientifica	N° relazioni ad eventi e convegni, congressi nazionali e internazionali / (N° Tecnologi + N° Ricercatori)	ANNUALE	POSITIVA	n°
		IMPATTO	SOCIALE	Formazione	N° docenze presso PA e/o altre organizzazioni / (N° Tecnologi + N° Ricercatori)	ANNUALE	POSITIVA	n°
VALORE ECONOMICO: Aumentare il valore economico della conoscenza scientifica	VAL_ECO	IMPATTO	ECONOMICO	Fundraising progetti europei	Finanziamenti da progetti europei / Finanziamento da Bilancio dello Stato	ANNUALE	POSITIVA	%
		IMPATTO	ECONOMICO	Fundraising progetti PNRR	Finanziamenti da progetti PNRR / Finanziamento da Bilancio dello Stato	ANNUALE	POSITIVA	%

INAF, all'interno dell'I*ntegration team* ha individuato quale set di obiettivi ed indicatori concordati nell'ambito del progetto potessero essere applicati alla propria realtà e quali no; in alcuni casi si è provveduto ad adattarli.

Ulteriormente sono stati elaborati ulteriori obiettivi strategici funzionali all'ambito INAF;

TABELLA OBIETTIVI PROGETTO CERVAP ADOTTABILI DA INAF

Obiettivo di VP	Codice Obiettivo	Dimensione	Tipologia	Codice Indicatore	Nome Indicatore	Formula di calcolo	Fonte	Cadenza	Polarità / Direzione	Unità di Misura	BASELINE	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028
VALORE ISTITUZIONALE: Aumentare la capacità di creare relazioni istituzionali a livello nazionale ed internazionale	VAL_IST	IMPATTO	ISTITUZIONALE	IMP_IST_1)	Competitività nelle attività di progettazione	N° di progetti vinti con ruolo di coordinatore o di partecipante / N° di progetti presentati con ruolo di coordinatore o di partecipante	EU Funding & Tenders Portal	ANNUALE	POSITIVA	%	29 (Media valori triennio 2023-2025)	30	30	30
		IMPATTO	ISTITUZIONALE	IMP_IST_2)	Partecipazione ad attività di progettazione	N° di progetti attivi, con il ruolo di coordinatore / N° progetti vinti su bandi competitivi	EU Funding & Tenders Portal	ANNUALE	POSITIVA	%	27 (Media valori triennio 2023-2025)	28	28	28
		IMPATTO	ISTITUZIONALE	IMP_IST_5)	Networking internazionale	N° degli accordi di collaborazione bilaterali stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche nell'anno di riferimento legati ad attività internazionali/ N° totale degli accordi di collaborazione stipulati dall'Ente	Dati interni all'EPR -	ANNUALE	POSITIVA	n°	5	3	3	3
		IMPATTO	ISTITUZIONALE	IMP_IST_6)	Networking internazionale	N° degli accordi di collaborazione bilaterali (stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche nell'anno di riferimento legati ad attività transnazionali / N° totale degli accordi di collaborazione stipulati dall'Ente	Dati interni all'EPR -	ANNUALE	POSITIVA	n°	3	5	5	5
		IMPATTO	ISTITUZIONALE	IMP_IST_6)	Networking internazionale	N° degli accordi di collaborazione multilaterali (stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche nell'anno di riferimento legati ad attività transnazionali / N° totale degli accordi di collaborazione stipulati dall'Ente	Dati interni all'EPR -	ANNUALE	POSITIVA	n°	3	5	5	5
VALORE SCIENTIFICO: Accrescere il patrimonio della conoscenza scientifica	VAL_SCI	IMPATTO	SCIENTIFICO	IMP_SCI_1)	Qualità della ricerca	N° Pubblicazioni (comprese le "pubblicazioni grigie") / (N° Tecnologi + N° Ricercatori)	Dati interni all'EPR	ANNUALE	POSITIVA	n°	Dato 2025	>=	>=	>=
		IMPATTO	SCIENTIFICO	IMP_SCI_3)	Open Science	N° di pubblicazioni in open access su riviste scientifiche / N° di pubblicazioni su riviste scientifiche	Dati interni all'EPR	ANNUALE	POSITIVA	%	Dato 2025	>5%	>5%	>5%
VALORE SOCIALE: Aumentare la comunicazione, la divulgazione e l'utilità sociale della conoscenza scientifica	VAL_SOC	IMPATTO	SOCIALE	IMP_SOC_1)	Social Media	Passaggi di INAF su quotidiani, web, tv, e radio nazionali	Dati interni all'EPR	ANNUALE	POSITIVA	n°	Dato 2025	>=	>=	>=
		IMPATTO	SOCIALE	IMP_SOC_1)	Media INAF	Dati metriche di lettura degli articoli e visualizzazioni video MEDIA INAF	Dati rilevati da Google Analytics 4 e da You Tube analytics	ANNUALE	MANTENIMENTO	n°	100-150.000 lettori attivi al mese	=	=	=
		IMPATTO	SOCIALE	IMP_SOC_2)	Divulgazione scientifica	N° relazioni ad eventi e convegni, congressi nazionali e internazionali / (N° Tecnologi + N° Ricercatori)	Dati interni all'EPR	ANNUALE	POSITIVA	n°		Creazione baseline	>=	>=
		IMPATTO	SOCIALE	IMP_SOC_3)	Formazione	N° docenze presso PA e/o altre organizzazioni / (N° Tecnologi + N° Ricercatori)	Dati interni all'EPR	ANNUALE	POSITIVA	n°		Creazione baseline	>=	>=
		IMPATTO	SOCIALE	IMP_SOC_4)	Accessibilità e fruibilità	Variazione percentuale di aree e strutture accessibili	Dati interni all'EPR	ANNUALE	POSITIVA	%	Dato 2025	>2025	>2026	>2027
		IMPATTO	SOCIALE	IMP_SOC_5)	Sostenibilità ambientale	Variazione percentuale consumo energetico	Dati interni all'EPR	ANNUALE	POSITIVA	%	Dato 2025	<2025	<2026	<2027

TABELLA OBIETTIVI INAF

AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE ATTIVITA' PREVISTE	Indicatore	Formula di calcolo	BASELINE	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028
Sostenibiltà ambientale e risparmio energetico GREEN	Mobility - Aumentare in maniera quantificabile la sostenibilità ambientale/sociale/economica degli spostamenti casa-lavoro del personale delle sedi INAF	Ricognizione abitudini, esigenze e disponibilità del personale tramite questionario preparato appositamente; redazione piani spostamenti casa-lavoro sulla base dello stesso, che preveda incentivi alla riduzione dell'utilizzo dell'auto privata e con motore a combustione; relazione con i Mobility Manager d'area	Stime di emissioni di gas serra e costi sostenuti ottenute tramite questionari annuali	Utilizzo di stime di emissioni per tipo di veicolo e distanze percorse	Da ottenere tramite la prima ricognizione (progetto avviato nel 2025, attualmente in corso)	Riduzione percentualmente significativa dell'utilizzo dell'auto privata e a combustione, da misurare con monitoraggio annuale	Riduzione percentualmente significativa dell'utilizzo dell'auto privata e a combustione, da misurare con monitoraggio annuale	Riduzione percentualmente significativa dell'utilizzo dell'auto privata e a combustione, da misurare con monitoraggio annuale
	Promuovere operazioni di sostenibilità e innovazione	Progetto Green: - analisi dello stato di fatto, diagnosi energetica; - progettazione e realizzazione impianti per la produzione di energia rinnovabile; - monitoraggio e rendicontazione delle performance energetiche	Grado di realizzazione degli obiettivi operativi sulla sostenibilità ambientale misurato dalla percentuale di obiettivi raggiunti per ciascuna area (impianti, efficienza energetica, riduzione delle emissioni)	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi operativi legati alla sostenibilità ambientale	Dati di consumo energetico e di produzione di energia rinnovabile	Raccolta e analisi dati consumo energetico e produzione energia rinnovabile. Elaborazione progetto con individuazione obiettivi operativi e avvio primi interventi	Realizzazione nuovi impianti di energia rinnovabile in coerenza con gli obiettivi di progetto	Realizzazione nuovi impianti di energia rinnovabile in coerenza con gli obiettivi di progetto
	Attivazione Energy Management	Nomina formale dell'Energy Manager INAF e individuazione di Referenti per ogni Struttura, con definizione dei compiti e avvio di un sistema di monitoraggio e reporting	Monitoraggio dati energetici	- Nomina formale dell'Energy Manager; - Pubblicazione del Piano delle attività dell'Energy Manager con obiettivi e piano monitoraggio	Nomina Energy Manager attesa	Nomina Energy Manager e Piano formalmente approvati e pubblicati	Primo report di monitoraggio annuale prodotto	Report di monitoraggio annuale
Valorizzazione della conoscenza Scienza per la Società	Attrazione e mantenimento dei talenti provenienti dall'estero	Creare un welcome office INAF che supporti i ricercatori italiani e stranieri nelle attività necessarie al trasferimento in italia, al riconoscimento dei titoli di studio, all'ottenimento del visto e all'iscrizione al sistema sanitario ove necessario	Mobilità in ingresso	N° ricercatori che non hanno risieduto in Italia per più di 1 anno negli ultimi 3 anni	Dato 2025 da richiedere alle Strutture di Ricerca dell'INAF	n°	n°	n°
Valorizzazione della conoscenza Scienza per la Società	sviluppare attività di science diplomacy	valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni estere (ie la rete diplomatico consolare del MAECI)	eventi di networking	n. di eventi e iniziative partecipate e o organizzate da INAF	Da ottenere tramite ricognizione attraverso le sedi e la direzione scientifica	n. 8 eventi	n. 10 eventi	n. 12 eventi
Valorizzazione della Conoscenza Scienza per la Società	Sviluppare le attività di comunicazione, informazione e divulgazione	Valorizzare i risultati della ricerca, anche fornendo strumenti per aumentare l'afabetizzazione scientifica dei cittadini, presso le istituzioni pubbliche (Scuole) e la società	Capacità di divulgazione della ricerca al largo pubblico e agli studenti della scuola di ogni ordine e grado	N° di persone raggiunte	Dati 2024/2025	Maggiorazione/mantenimento	Maggiorazione/mantenimento	Maggiorazione/mantenimento

Innovazione e trasferimento tecnologico Digitalizzazione	Ridurre significativamente gli originali cartacei nella documentazione per la rendicontazione dei progetti	Dotare tutto il personale amministrativo e di ricerca dell'INAF di firma digitale certificata	Grado di conversione al nativo digitale	% di persone dotate di firma digitale certificata	Dato 2025 da richiedere alle Strutture di Ricerca dell'INAF	> = 80%	> = 90%	100%
	Implementare la gestione digitale integrata del patrimonio immobiliare inclusi lavori pubblici (BIM)	Creazione e utilizzo di modelli informativi BIM (Building Information Modeling) e integrazione con sistemi gestionali	Grado di digitalizzazione del patrimonio immobiliare e lavori pubblici	Piano per la gestione digitale integrata del patrimonio immobilare inclusi lavori pubblici (BIM)	Utilizzo di BIM atteso	Approvazione Piano per la gestione digitale integrata del patrimonio immobiliare e dei lavori pubblici (BIM) - acquisizione strumenti e formazione	Estensione dei modelli BIM patrimonio immobiliare e nuovi lavori pubblici (progetti pilota)	Digitalizzazione BIM del patrimonio immobiliare. Gestione dei lavori pubblici in BIM
Formazione	Aumentare la comunicazione, la divulgazione e l'utilità sociale delle conoscenze scientifiche e tecnologiche	Disseminazione delle competenze acquisite al personale interno	Formazione al pubblico	N° docenze interne / (N° Tecnologi + N° Ricercatori		Baseline	Maggiorazione/ mantenimento	Maggiorazione/mantenimento
	Creare competenze specialistiche per la gestione digitale del patrimonio e dei lavori pubblici	Formare personale sulle metodologie di digitalizzazione avanzata (BIM - Building Information Modeling) per la gestione del patrimonio immobiliare e dei lavori pubblici	Competenze digitali per il patrimonio immobiliare e i lavori pubblici	N° personale formato/certificato BIM	Informazione in corso di acquisizione	Formazione di almeno 10 unità (fase pilota)	Formazione di ulteriori 5 unità (min. 15 totali)	Formazione di ulteriori 5 unità (almeno 20 unità formate totale con competenze BIM attive)
Organizzazione e gestione amministrativa	Con riferimento al Lavoro Agile, potenziare la competitività e l'innovazione dell'ente di ricerca, favorendo la conciliazione vita-lavoro	Utilizzare correttamente il lavoro agile per consentire lo svolgimento flessibile dell'attività di ricerca scientifica e tecnologica	Verifica della quantità di utilizzo del Lavoro Agile.	N° di dipendenti che utilizza il LavoroAgile/N° di dipendenti totali INAF	Ricognizione al 31.12.2025	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento
Tutela e valorizzazione del patrimonio museale archivistico e bibliografico	Conservare e tutelare i beni culturali degli osservatori astronomici e far conoscere il patrimonio storico astronomico italiano	Promuovere interventi di restauro e tutela dei beni storici; realizzare iniziative e progetti di valorizzazione del patrimonio storico	Capacità di valorizzazione del patrimonio storico astronomico; capacità di divulgare l'astronomia tramite la conoscenza del patrimonio storico	N. di visitatori dei musei; n. di accessi al portale dei beni culturali; accordi e collaborazioni con soggetti pubblici e privati aventi le stesse finalità	N. di visitatori dei musei (anno 2025); numero di accessi al portale dei beni culturali INAF (anno 2025)	Maggiorazione/mantenimento	Maggiorazione/ mantenimento	Maggiorazione/mantenimento
Ricerca scientifica e tecnologica	Sviluppo Open Science	Sviluppare 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.	Grado di "prodotti" Open Science disponibili	% di "prodotti" Aperti	Da ottenere tramite ricognizione attraverso le sedi e la direzione scientifica	Baseline	Mantenimento/ aumento	Mantenimento/aumento

Benessere organizzativo CUG	Rafforzare il ruolo del CUG in INAF ; Sensibilizzare il personale sulle tematiche sulle tematiche attinenti il CUG; Promuovere la fruizione a tutto il personale e, in particolar modo alle lavoratrici e ai soggetti fragili, degli istituti contrattuali già esistenti; Promuovere lo stato di benessere del personale ;Contrastare il mobbing e la violenza di genere attraverso la prevenzione, sensibilizzazione e segnalazione dei casi; Promozione di Ambienti di lavoro equi e sostenibili.	Gli obiettivi mirano a: - rafforzare il ruolo del CUG in INAF, attraverso formazione continua e partecipazione attiva alla vita dell'Ente. - promuovere una cultura organizzativa inclusiva - garantire la promozione per la piena fruibilità degli istituti contrattuali esistenti in particolare a chi ne ha bisogno -migliorare il benessere organizzativo di tutto il personale e il senso di appartenenza all'Ente	I singoli indicatori sono indicati da pag. 136 a pag. 142 del PIAO 2026/2028 e collegati alle singole azioni.	Diversi in base agli obiettivi e indicatori	Dati del 2025	(per i target guardare da pag. 136 a pag. 142 del PIAO 2026/2028)	(per i target guardare da pag. 136 a pag. 142 del PIAO 2026/2028)	(per i target guardare da pag. 136 a pag. 142 del PIAO 2026/2028)

Nell'adozione degli Obiettivi di VP comuni proposti da Istat - CERVAP, si è quindi accolto l'obiettivo di ***VP - Valore Istituzionale Aumentare la capacità di creare relazioni istituzionali a livello nazionale ed internazionale*** previsto nel set comune assimilabile all'Obiettivo di "Consolidamento della posizione di leadership a livello internazionale" già presente nel PIAO 2025-2027 ed, analogamente è stato accolto l'obiettivo di ***VP - Valore scientifico Accrescere il patrimonio della conoscenza scientifica*** assimilabile all'obiettivo Attuazione sostenibile della strategia di rafforzamento in ambito nazionale, anch'esso già presente nel PIAO 2025-2027.

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.

Accessibilità

Tra gli obiettivi del PIAO trovano spazio anche quelli legati ad azioni per migliorare **l'accessibilità sia fisica che digitale** dell'Istituto e quelli legati alla semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure. In particolare, nel triennio in esame è stata 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), mentre nel corso del 2025 l'ente ha perfezionare i risultati raggiunti nel 2024, aggiornando e migliorando l'accessibilità dei propri siti web. Si segnala in particolare l'aggiornamento del sito dell'Osservatorio di Cagliari per il quale è stata aggiornata anche la certificazione AGID, che risulta ora totalmente accessibile ai sensi della normativa vigente. L'obiettivo del 2026 sarà l'avvio di lavori di ristrutturazione totale del sito istituzionale inaf.it, anche al fine di raggiungere la totale accessibilità sia del portale web che di tutti i contenuti in esso presenti.

In un quadro volto a consentire u**n'accessibilità sempre più ampia, sia fisica che digitale**, nell'ambito dei 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. Tale progetto integra elementi digitali avanzati al fine di creare un ambiente accessibile plurisensoriale, coinvolgente e stimolante e di generare un forte impatto emotivo mediante l'utilizzo di sale immersive e Totem divulgativi. nell'ambito del progetto sopra citato è stato elaborato il Piano per l'Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA) che costituisce il piano pilota per l'intera rete di strutture di ricerca INAF. Il PEBA fornisce la base metodologica per un approccio sistematico all'accessibilità fisica e sensoriale. Per ulteriori approfondimenti si veda § 2.1.5 **b) Abbattimento delle barriere architettoniche**

Alla USC E "Valorizzazione della conoscenza-Area MAB" della Direzione Scientifica afferisce 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.

2.1.1 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 un'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.

L'Ente ha raccolto con successo l'obiettivo sfidante e conta nel 2026 di portare a termine gli impegni assunti. Un maggior dettaglio del livello di perfezionamento dei vari progetti è disponibile nell'allegato 1.

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

Nell'ambito del "*Valore Pubblico*" 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 tecnologiche e di ricerca, di didattica e di divulgazione

In considerazione delle situazioni di grande complessità nell'ambito dei lavori pubblici, il "***Ministero Università e Ricerca***" ("***MUR***"), ha assegnato allo "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", risorse per la realizzazione di specifici progetti 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, della durata pluriennale, 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, Osservatorio Astrofisico di Torino, Osservatorio Astrofisico di Arcetri, Osservatorio Astronomico di Padova, Osservatorio Astronomico di Brera.

Lo stanziamento complessivo per la realizzazione dei progetti ammonta a **€ 118.980.026,37**, distribuiti dal 2023 al 2029. L'Istituto ha, inoltre, usufruito dei fondi assegnati con il Decreto del 2 febbraio 2022, numero 151, per un importo complessivo di **€ 2.869.245,84**, destinato al finanziamento del "***Programma dei Lavori Pubblici***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" per il Triennio 2023-2025 e dell'annesso "***Elenco dei Lavori***" per l'anno 2023. 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. Al momento per i progetti in corso sono state programmate ulteriori risorse fino a**l 2029**

I progetti in corso presentano caratteristiche diversificate e un elevato grado di articolazione per la natura interdisciplinare degli interventi di ammodernamento strutturale e tecnologico per la ricerca scientifica e tecnologica. Si tratta di iniziative connotate da una notevole complessità programmatoria e attuativa che richiedono un approccio strutturato, una pianificazione accurata e un coordinamento multilivello tra competenze specialistiche scientifiche e tecnologiche, in stretta relazione con le strutture tecniche interne ed enti esterni. La realizzazione di progetti di tale complessità richiede, infatti, una fase preparatoria articolata, volta a garantire la qualità progettuale, la fruibilità, l'accessibilità, la sostenibilità, la correttezza gestionale, la solidità tecnico-giuridica e l'impiego ottimale delle risorse disponibili.

Per un maggior approfondimento dei progetti riguardanti il patrimonio immobiliare si veda il § 2.1.5

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 coordinate a livello centrale dalla **Direzione Scientifica**, attraverso l'**Unità Scientifica Centrale E di Valorizzazione della Conoscenza** che comprende due aree principali: “Didattica e Divulgazione” e “Musei Archivi e Biblioteche” oggetto della successiva sezione 2.1.4. Questa struttura opera sia attraverso i **gruppi di lavoro nazionali** per la Didattica e Divulgazione che attraverso le singole Strutture di Ricerca, garantendo un presidio capillare sul territorio e rispondendo a una domanda sempre crescente da parte di scuole, enti locali e cittadini. Gli enti di ricerca come INAF sono visti come il punto di riferimento dal quale attingere direttamente per aumentare la cultura scientifica verso un’autentica 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**.

L'organizzazione delle attività di Public Engagement si articola in Gruppi di Lavoro nazionali che operano in sinergia per coprire metodologie e linguaggi diversificati.

1. Il GdL Play INAF guida l'innovazione didattica attraverso coding, robotica e game-based learning, gestendo l'omonima piattaforma premiata a livello internazionale.
2. Il GdL Storie valorizza la narrazione scientifica intrecciando astronomia, letteratura e teatro, con iniziative di rilievo come il concorso dedicato a Gianni Rodari.
3. Sul fronte della sicurezza e dell'ambiente spaziale, Sorvegliati Spaziali si occupa di difesa planetaria e space weather attraverso campagne multimediali e mostre.
4. L'innovazione tecnologica è presidiata dal GdL Tecnologie Estese ed Immersive, che sviluppa esperienze in Realtà Aumentata e Virtuale (AR/VR) per la fruizione remota e immersiva dei beni scientifici.
5. Il GdL Inclusione (UNIVERS@LL) lavora per garantire l'accessibilità della cultura scientifica attraverso linguaggi inclusivi (LIS, supporti tattili) e azioni mirate all'equità sociale e di genere.
6. Il GdL PCTO coordina i percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento, armonizzando l'offerta formativa tra le diverse sedi per offrire agli studenti delle scuole secondarie esperienze dirette di ricerca.
7. Il nuovo Coordinamento per la Formazione Docenti
   Una menzione specifica merita il GdL Formazione Docenti, di recentissima costituzione, nato per rispondere all'**esigenza strategica di ottimizzare e mettere a sistema l'offerta formativa rivolta agli insegnanti**, riconosciuti come fondamentali moltiplicatori di conoscenza.

Formazione Docenti
Il nuovo GdL nazionale di coordinamento per la formazione docenti delle Scuole di ogni ordine e grado si pone l'obiettivo di superare la frammentazione delle tantissime iniziative INAF locali, garantendo standard qualitativi omogenei e facilitando la gestione dei corsi sulla piattaforma ministeriale S.O.F.I.A., in virtù del ruolo di **INAF come ente qualificato dal MIM**. L'azione del coordinamento mira a trasferire i risultati della ricerca di frontiera direttamente nel mondo della scuola, supportando i docenti non solo nell'aggiornamento disciplinare, ma anche nell'acquisizione di competenze trasversali e metodologie didattiche innovative.

Mostra "Macchine del Tempo": La sede permanente a Matera
Dopo il successo dell'edizione torinese del 2025, il progetto "Macchine del Tempo" evolve verso una

nuova dimensione stanziale. L'INAF ha accolto la proposta di Openet Technologies S.p.A. di ospitare l'allestimento in via permanente a Matera, presso la Sparkme Space Academy. Questa scelta strategica mira a presidiare una fascia territoriale, quella del Sud Italia, spesso meno coperta dall'offerta scientifica rispetto ad altre grandi città, inserendosi in un contesto dinamico legato alla Space Economy. L'accordo prevede che l'INAF mantenga la supervisione scientifica e curatoriale per garantire l'integrità del percorso, senza farsi carico di oneri gestionali, supportando l'iniziativa con la partecipazione di ricercatori a eventi e conferenze collaterali.

Piattaforme e Progetti Nazionali
L'offerta didattica e divulgativa prosegue attraverso strumenti consolidati e innovativi:

- **EduINAF:** La rivista online (*edu.inaf.it*), collocata con le altre due testate registrate dell'ente nell'Area Comunicazione dell'Ufficio di Presidenza, si conferma come punto di riferimento per il mondo della scuola, offrendo approfondimenti, risorse didattiche e contenuti innovativi.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 2025 (con 20.000 circa visitatori unici mensili nel periodo 1 settembre 2024 -31 agosto 2025). 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 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:** La piattaforma di didattica innovativa (*play.inaf.it*) continua a sviluppare risorse premiate come il *Cody Maze Astrofisico* e attività di *gaming* per i festival.
- **Concorsi per le Scuole:** Si confermano i quattro concorsi annuali (es. "A Gianni Rodari", "Osserva il cielo") che coinvolgono attivamente migliaia di studenti in percorsi creativi e osservativi.
- **Editoria e Game Science:** Prosegue la collana di guide "Seconda stella a destra" (con le uscite su Catania, dopo Roma e Napoli) e la diffusione del gioco da tavolo "PIXEL - Pictures (of) the Universe", sviluppato con il *Game Science Research Center*.

Didattica Internazionale
Grazie al rinnovo del Memorandum of Understanding IAU-INAF-OAE nei primi mesi del 2025, INAF mantiene il suo ruolo centrale nell'education internazionale ospitando il centro italiano dell'Office of Astronomy for Education (I-OAE) dell'Unione Astronomica Internazionale.

I-OAE promuove scuole estive e workshop nell'area del Mediterraneo e supporta la piattaforma astroEDU. In collaborazione con OAE Hq di Heidelberg, I-OAE organizza il Teacher Training Program, attraverso il quale sostiene circa 20 corsi di formazione per docenti all'anno nei paesi membri IAU, molti dei quali in Paesi in aree di povertà o di basso sviluppo educativo. I-OAE supporta anche linee di ricerca in Education a livello internazionale.

Nel 2025 I-OAE ha partecipato e vinto un bando Erasmus+, che prevede la produzione di attività educative con metodologie innovative, la produzione di toolkit e guide, un'ampia formazione per insegnanti sia in Italia che all'esterno. L'Erasmus+ va dunque a rafforzare la capacità di azione dell'I-OAE, che attuerà le iniziativi previste: Summer School, produzione di risorse, TTP.

Obiettivi 2026-2028

L'obiettivo per il prossimo triennio è mantenere e incrementare i risultati raggiunti nel 2025, che confermano l'impatto dell'Ente:

- **Settore Scuola e Formazione:** Coinvolgimento diretto di **77.232 studenti** di ogni ordine e grado (di cui 41.962 tramite il formato ibrido *CodyTrip*) e formazione erogata a **764 docenti**.
- **Pubblico e Grandi Eventi:** Il flusso ordinario (conferenze, osservazioni) si attesta a **109.752 presenze**. A queste si sommano i risultati della mostra a Torino (**oltre 35.000 visitatori**) e l'impatto digitale degli eventi in streaming (es. Eclissi di Luna con oltre **150.000 visualizzazioni**).
- **Festival Nazionali:** La partecipazione ai principali Festival (Genova, Roma, Milano, Camogli) ha generato un'utenza aggiuntiva di **6.550 persone**, consolidando la presenza dell'Ente nei grandi circuiti culturali.

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

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. 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 e dell'archivio storico dell'Istituto di Radioastronomia. 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.

Inoltre nel 2026 verrà portato a termine un progetto di valorizzazione di un fondo archivistico dell'Osservatorio di Arcetri di particolare rilievo relativo al contributo dell'astronomo Giorgio Abetti alla spedizione geografico-scientifica di Filippo De Filippi in Himalaya e Karakorum del 1913-1914.

Per quanto riguarda la tutela e la valorizzazione del patrimonio bibliografico antico si prevede il completamento della catalogazione delle cinquecentine possedute dagli Osservatori INAF al fine di poter pubblicare il secondo volume del *Catalogo* relativo alle edizioni pubblicate fra il 1560 e il 1600. 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 una selezione dei più pregiati atlanti celesti. Inoltre è possibile 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 metereologiche 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 2026 tale materiale sarà disponibile e potrà essere consultato dal portale *Polvere di stelle*. Inoltre sono previsti per la realizzazione di eventi di valorizzazione della documentazione fotografica che conserva in sè 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 importanti 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.).

Nel corso del 2025 i musei INAF hanno visto un afflusso di visitatori in presenza di oltre 20.000 presenze e per gli anni successivi si prevede un incremento intorno al 10%. Per consentire una maggiore fruibilità del patrimonio in alcuni musei sono stati realizzati dei veri e propri tour virtuali che consentono al visitatore remoto di aggirarsi fra le sale delle collezioni. Inoltre sono state realizzate, o sono in corso di realizzazione, APP per consentire una più completa comprensione dell'oggetto esposto o per apprezzare, in un'ottica di maggiore inclusione, la straordinaria ricchezza del patrimonio in una lingua diversa dall'italiano.

L'utilizzo di tecnologie digitali, quali la realtà aumentata e la realtà virtuale, rendono infatti l'esperienza di visita dell'utente, sia in presenza che in remoto, coinvolgente e interattiva.

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.

Una collaborazione con l'Opificio delle pietre dure 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..

Obiettivi 2026-2028

- completamento dell'inventario dell'Osservatorio di Trieste e integrazione all'interno del portale Polvere di stelle degli archivi aggregati dell'Osservatorio di Capodimonte e dell'archivio storico dell'Istituto di Radioastronomia.
- Nel 2026 verrà portato a termine un progetto di valorizzazione di un fondo archivistico dell'Osservatorio di Arcetri di particolare rilievo relativo al contributo dell'astronomo Giorgio Abetti alla spedizione geografico-scientifica di Filippo De Filippi in Himalaya e Karakorum del 1913-1914.
- completamento della catalogazione delle cinquecentine possedute dagli Osservatori INAF al fine di poter pubblicare il secondo volume del *Catalogo* relativo alle edizioni pubblicate fra il 1560 e il 1600.
- completamento del lavoro di studio, catalogazione (e in taluni casi restauro), di collezioni fotografiche di notevole valore che testimoniano l'attività scientifica delle strutture. Nel corso del 2026 tale materiale sarà disponibile e potrà essere consultato dal portale *Polvere di stelle*.
- incremento del 10% dei visitatori museali in presenza rispetto alle oltre 20.000 presenza del 2025 presso i musei INAF

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 Group[2] tematico che ha sviluppato un sito dedicato che raccoglie quanto è stato realizzato fino ad ora: https://openscience.inaf.it.

Obiettivi 2026-2028

- sviluppare, entro il 2026, la Roadmap per creare le condizioni per la piena partecipazione dei ricercatori di INAF ai processi nazionale ed europei di Open Science.

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 tecnologiche e 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*"[3] ("PTLLPP") che definisce il quadro delle esigenze nell'anno e 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, è stato istituito un servizio di Servizio di Staff alla Direzione Generale denominato "*Sicurezza, Lavori pubblici e Patrimonio immobiliare*" con funzioni di coordinamento e competenze di natura tecnica dell'Ente relativamente a: Sicurezza (Servizio di Prevenzione e Protezione), Lavori Pubblici e Patrimonio Immobiliare.

---

[2] 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

[3] https://www.serviziocontrattipubblici.it/it/consultazione/programmazione-lavori-beni-e-servizi/

Il "*Tavolo Tecnico Permanente in materia di Patrimonio Immobiliare, ivi comprese le Grandi Attrezzature Scientifiche, e di Lavori Pubblici*" continua a svolgere le attività e i compiti ad esso assegnati all'interno del nuovo servizio di staff "*Sicurezza, Lavori pubblici e Patrimonio immobiliare*".

Per la gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare è stato definito 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 Finanze[4];
- 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.

[4] https://portaletesoro.mef.gov.it/

Per adempiere al quadro normativo di riferimento, dall'Agenda Digitale Europea 2030 al nuovo Codice dei Contratti (D.Lgs. 36/2023) fino alle direttive operative di AgID e ACN[5], e per migliorare il monitoraggio e la gestione della programmazione ed esecuzione dei lavori pubblici, sono in corso attività per la digitalizzazione dei processi di gestione immobiliare tramite sistemi integrati di gestione (es. "***Building Information, Modeling***" - ***BIM***) per la pianificazione, programmazione, e monitoraggio delle infrastrutture, che consentiranno tra l'altro di ottimizzare la gestione del patrimonio immobiliare vasto e vario come quello detenuto in proprietà e a qualunque titolo dall'Istituto, e i relativi lavori pubblici, anche in considerazione dell'eterogeneità e della loro dislocazione sul territorio nazionale. Inoltre, consentirà di:

- monitorare gli interventi anche al fine di individuare /superare eventuali criticità;
- sviluppare la consapevolezza circa la necessità di un utilizzo razionale, efficiente e sostenibile delle risorse da destinare alla riqualificazione e valorizzazione del patrimonio immobiliare;
- aumentare l'accuratezza delle informazioni relative alle opere programmate e in corso, e la piena contezza delle risorse per l'edilizia disponibili presso ogni Strutture di Ricerca e la sede della amministrazione centrale;
- favorire l'esercizio diretto e immediato, da parte dei "***Responsabili Unici dei Progetti/Procedimenti***", della responsabilità di certificare il grado di priorità dichiarato, l'effettivo fabbisogno, la soluzione progettuale scelta per soddisfarlo e il relativo costo;
- agevolare le attività di monitoraggio dei lavori pubblici nell'ambito del cosiddetto "***Monitoraggio Opere Pubbliche***" della "***Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche***" (***BDAP***) di cui al Decreto Legislativo del 29 dicembre 2011, numero 229;
- effettuare la disamina, continua e costante, delle attività edilizie programmate e realizzate, nel suo insieme e nel loro impatto sul patrimonio immobiliare, favorendone l'archiviazione al fine di consentire verifiche puntuali, aggiornate e condivise sullo stato degli immobili, dello stato di avanzamento dei lavori, della sostenibilità e della fruibilità degli stessi, della messa a norma e sicurezza dei luoghi di lavoro, della gestione delle fasi di lavoro, dei cronoprogrammi e delle risorse disponibili, anche al fine di individuare /superare eventuali criticità;
- facilitare una puntuale conoscenza di tutti gli immobili e degli interventi programmati ed eseguiti per monitorare ed analizzare l'andamento della spesa in un'ottica di proposizione di pianificazione di investimenti e di eventuali correttivi rispetto ad eventuali "***trend***" anomali che dovessero verificarsi, il tutto in un quadro complessivo.

Stante la sempre maggiore complessità che caratterizza il processo edilizio, e gli obblighi connessi alla stringente normativa di settore, risulta opportuno formare il personale al fine di raggiungere competenze tecniche specifiche negli ambiti della progettazione e gestione tecnico-amministrativa nel settore dei lavori pubblici.

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;
d) sostenibilità ed efficientamento energetico;
e) Sistema di digitalizzazione del patrimonio immobiliare e dei lavori pubblic INAF

a) Adeguamento normativo e messa in sicurezza.

[5] Si fa riferimento in particolare alle Linee Guida AgID per l'acquisizione di soluzioni cloud e al Quadro Strategico Nazionale per la Sicurezza Cibernetica 2022-2026 dell'ACN

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 immobiliare.

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, il servizio di staff "*Sicurezza, Lavori pubblici e Patrimonio immobiliare*" con il "*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 la digitalizzazione dei processi di gestione immobiliare tramite sistemi integrati di gestione (es. "***Building Information, Modeling***" - ***BIM***) per la pianificazione, programmazione, e monitoraggio delle infrastrutture, idonei 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 trasporti[6], *Archivio Informatico delle Opere Pubbliche* (AINOP)[7], *Banca Dati Amministrazioni Pubbliche* (BDAP)[8].

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, "*Sicurezza, Lavori pubblici e Patrimonio immobiliare*", nella sua articolazione "*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

[6] https://www.serviziocontrattipubblici.it/SCPSA/InitLogin.do

[7] https://ainop-coll.mit.gov.it/portale/#/

[8] https://bdap-operatori.rgs.mef.gov.it/Pagine/Default.aspx

sostenibilità e la qualità complessiva dei processi per un approccio proattivo e sistematico alla gestione della sicurezza dell'Ente.

b) <u>Abbattimento delle barriere architettoniche</u>

L'accessibilità, intesa, nella più ampia accezione, come l'insieme delle caratteristiche spaziali, distributive e funzionali in grado di assicurare una reale fruizione dei luoghi e delle attrezzature da parte di chiunque, in qualunque condizione psicofisica si trovi, è "*processo*" non un "*prodotto*"; esprime, cioè, una tensione verso un obiettivo, più che l'obiettivo stesso, e come tale si basa sulla corretta programmazione. Partendo da queste considerazioni, dando seguito alle azioni previste dal "*Piano di Azioni Positive*" e d'intesa con la Direzione Generale, il Servizio di Staff "*Sicurezza, Lavori pubblici e Patrimonio immobiliare*", con il "*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 stato realizzato 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) <u>Tutela e riqualificazione del patrimonio immobiliare con particolare riferimento agli immobili di valore storico artistico, architettonico, paesaggistico</u>

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 il Servizio di Staff "*Sicurezza, Lavori pubblici e Patrimonio immobiliare*" con il "*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*"[9] 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 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.

Tra le azioni in programma volte a promuovere operazioni di sostenibilità e innovazione, il Progetto Green, partendo dall'analisi dello stato di fatto e da operazioni di diagnosi energetica degli immobili, prevede la progettazione e la realizzazione di impianti per la produzione di energia rinnovabile, e il monitoraggio e rendicontazione delle performance energetiche.
Si prevede inoltre la nomina dell'Energy Manager INAF e individuazione di Referenti per ogni Struttura, con definizione dei compiti e avvio di un sistema di monitoraggio e reporting basato sul Piano delle attività dell'Energy Manager.
In coerenza con gli obiettivi di sostenibilità, il Mobility Manager INAF svilupperà progetti specifici mirati a ottimizzare gli spostamenti casa-lavoro del personale. Tali iniziative, concretizzate attraverso la redazione di Piani degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) per le diverse sedi, avranno l'obiettivo di migliorare in modo misurabile la sostenibilità ambientale, sociale ed economica della mobilità aziendale, promuovendo soluzioni più efficienti e a minor impatto.

e) <u>Sistema di digitalizzazione del patrimonio immobiliare e dei lavori pubblici INAF</u>

La Direzione Generale, con il servizio di Staff "*Sicurezza, Lavori Pubblici e Patrimonio Immobiliare*", ha avviato un percorso volto a implementare un sistema di digitalizzazione del patrimonio immobiliare e dei lavori pubblici per l'INAF al fine di dotare l'Ente di uno strumento che garantisca affidabilità, efficienza, interoperabilità e trasparenza nella gestione dei dati, dalla schedatura anagrafica e tecnica del patrimonio immobiliare al monitoraggio tecnico economico-finanziario dei lavori con un ulteriore obiettivo di facilitare e razionalizzare i flussi informativi interni ed esterni.
La creazione di un sistema digitale per il patrimonio immobiliare e per i lavori consentirà di:

- costituire un'anagrafica del patrimonio immobiliare, nella quale, per ciascun immobile, siano sistematicamente rilevati e aggiornati i dati tecnici, economici e fiscali;

[9] https://green.inaf.it/documenti/documenti-gdl-green/

- garantire il monitoraggio tecnico dei lavori e delle prestazioni, nell'ottica di prevenire criticità, anche attraverso sistemi intelligenti di alert;
- elaborare le informazioni per il supporto alle decisioni strategiche;
- assicurare l'integrazione dei flussi informativi sia a livello interno attraverso interfacce standard e profili di accesso differenziati per ruolo, che esterno con altre piattaforme istituzionali (BDAP, MEF, MUR..).

Nel corso del 2026 è prevista la progettazione e lo sviluppo del sistema di digitalizzazione del patrimonio immobiliare e dei lavori pubblici per l'INAF, incluse la definizione degli standard e la pianificazione della migrazione dei dati esistenti. Negli anni 2027-2028 si prevede di proseguire le fasi come definite nel progetto.

Altro strumento finalizzato a censire l'opera pubblica a partire dal patrimonio immobiliare, 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, per il quale si è provveduto alla nomina della Responsabile AINOP unica per l'Ente, coadiuvata da un Gruppo di Lavoro permanente appositamente costituito. Nel 2026 sono previsti incontri formativi- informativi periodici.

Sottosezione di programmazione 2.2 – Performance

2.2.1 Performance - Obiettivi operativi

La presente sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) definisce la programmazione operativa dell'Ente per l'annualità 2026, agendo come raccordo strategico tra le linee programmatiche di mandato e l'attività gestionale dei singoli centri di responsabilità. In continuità con il processo di semplificazione e integrazione introdotto dal D.L. n. 80/2021, la programmazione 2026 si focalizza sulla creazione di Valore Pubblico, inteso come il miglioramento del benessere sociale, economico e ambientale dei destinatari dell'azione amministrativa. Gli obiettivi strategici quindi vengono declinati in obiettivi/azioni operativi/e

Gli obiettivi operativi qui declinati sono stati definiti secondo i seguenti criteri cardine:

1. Metodologia SMART: ogni obiettivo è specifico, misurabile, accessibile, rilevante e temporalmente definito, garantendo una valutazione oggettiva dei risultati raggiunti.
2. Integrazione Multidimensionale: gli obiettivi operativi includono non solo i target di produzione ed erogazione dei servizi, ma anche le misure di prevenzione della corruzione (ex PTPCT) e le azioni per la digitalizzazione e la transizione ecologica.
3. Orientamento ai Risultati (Outcome): il focus si sposta dall'adempimento procedurale all'impatto effettivo generato all'esterno, assicurando che ogni risorsa impiegata contribuisca direttamente alla missione istituzionale.
4. Monitoraggio e Trasparenza: il sistema degli indicatori e dei target associati permette un monitoraggio costante in itinere, volto a favorire eventuali interventi correttivi e a garantire la massima trasparenza verso i cittadini e gli stakeholder.

Attraverso questa programmazione, l'Amministrazione persegue l'efficientamento della propria macchina organizzativa, valorizzando il capitale umano e promuovendo una cultura del risultato volta a rispondere con tempestività ed efficacia alle sfide del contesto socio-economico attuale.

In particolare il 2026 assume come prioritari obiettivi operativi

- la puntuale realizzazione delle milestone e dei target legati ai progetti finanziati dal PNRR;
- la conclusione del Master di II Livello in Procurement and Bidding (Gestione degli Appalti Pubblici) organizzato dalla Luiss Business School, specifico per i dipendenti dell'Istituto: il master, erogato online con crediti formativi (CFU), mira a formare il personale INAF sulle procedure di appalto;

Nel corso del **2026** verranno assegnati obiettivi operativi, oltre che al Direttore Generale e alla Direttrice Scientifica, anche ai Dirigenti e, in via sperimentale, ai Direttori di Struttura, nell'ambito delle rispettive competenze e prerogative. Ulteriormente vengono indicati gli obiettivi strategici ed operativi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza

2.2.2 Gli obiettivi del Direttore Generale e della Direttrice Scientifica

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%.

Per l'anno 2026 gli obiettivi del Direttore Generale e della Direttrice Scientifica sono stati assegnati con Decreto del Presidente numero 3 del 20 gennaio 2026.

Obiettivi assegnati al Direttore Generale 2026

Obiettivi "*generali*" 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, anche al fine di garantire la corretta e regolare conclusione di tutte le attività progettuali entro il 30 aprile 2026**	**35**
G2	**Monitoraggio delle spese di personale, anche ai fini della verifica del rispetto dei limiti fissati dall'articolo 9, comma 2, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, come sostituito dall'articolo 1, comma 826, della Legge 30 dicembre 2024, numero 207, mediante l'implementazione e l'inserimento, secondo le indicazioni operative contenute nella Circolare del 7 aprile 2025, numero 8, che è stata emanata dallo "Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e la Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico", Ufficio II, del "Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato" del "Ministero della Economia e delle Finanze", di tutte le informazioni e i dati utili:** **a) nella "Nota Preliminare e Relazione Tecnica", che forma parte integrante del "Bilancio Annuale di Previsione";** **b) nella "Sezione" denominata "Programmazione del Fabbisogno di Personale e Politiche di Reclutamento" del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione",** **al fine di fornire al Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi di valutazione necessari per assumere le determinazioni conseguenti**	**15**

G3	Completamento, nell'anno 2026, delle politiche di reclutamento del personale, come definite nei "Piani Integrati di Attività e Organizzazione" per il Triennio 2024-2026, per il Triennio 2025-2027 e per il Triennio 2026-2028	35
G4	Costituzione, entro il 28 febbraio 2026, di un "Gruppo di Lavoro" per la determinazione e la quantificazione, in prima applicazione, del "Fondo di Incentivazione" previsto dall'articolo 19 "Attività per prestazioni a committenti esterni" 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 la definizione di un crono-programma delle attività propedeutiche alla sua formale predisposizione e alla sua trasmissione al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini della acquisizione del prescritto parere e della successiva attivazione dell'iter procedimentale preordinato alla definizione delle relative modalità di utilizzo	15

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

Codice	Descrizione	Responsabile	Durata	Indicatore	Target 2026	Peso (%)
I1	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	Triennale	Regolamenti predisposti e/o approvati	a) Stesura della versione definitiva del "regolamento che disciplina la modalità di svolgimento della prestazione di lavoro a distanza", b) stesura della "versione definitiva" del "Regolamento per la disciplina della proprietà intellettuale", c) revisione finale della "versione definitiva" del nuovo "Regolamento per la disciplina degli incarichi di missione"	30
I2		Direttore Generale, con possibilità di declinazione dell'obiettivo sul Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "Gestione delle Risorse Umane";	Triennale	Costituzione dei "Fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale	a) Costituzione, determinazione e quantificazione dei dei "Fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo ovvero al personale inquadrato nei profili e livelli professionali compresi tra il IV e l'VIII - anni 2022 e 2023 b) Costituzione, determinazione e quantificazione dei dei "Fondi per il finanziamento del	40

					trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnologi e di ricerca, ovvero al personale inquadrato nei profili e livelli professionali compresi tra il I ed il III - anni 2018 - 2023 c) graduazione delle posizioni dirigenziali ai fini della Costituzione, determinazione e quantificazione dei dei "Fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale con la qualifica di dirigente amministrativo di seconda fascia". anni 2028 - 2023	
I3	**Riduzione dei tempi di pagamenti**	**Direttore Generale**	**Biennale**	**Indice di tempestività dei Pagamenti**	**indicatore annuale dello "Indice di Tempestività dei Pagamenti" dell'Ente pari o inferiore a 0 e importo dei pagamenti effettuati oltre il termine di scadenza previsto non superiore alla misura percentuale del 20**	**30**

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)	35	12.25
		Generale 2 (G2)	15	5.25
		Generale 3 (G3)	35	12.25
		Generale 4 (G4)	15	5.25

Obiettivi Individuali	35	Individuale 1 (I1)	30	10.5
		Individuale 2 (I2)	40	14.00
		Individuale 3 (I3)	30	10.5
TOTALI:	100			100

Obiettivi assegnati al Direttrice Scientifica 2026

Obiettivi "***generali***" 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 2026	Peso (%)
I1	**Coordinamento della ricognizione delle facility laboratoriali e osservative dell'Istituto.**	**DS**	**Annuale**	**Relazioni**	**R1: Luglio 2026 R2: dicembre 2026**	**40**
I2	**Supporto alla gestione delle collaborazioni scientifiche strategiche con enti di ricerca e università nazionali.**	**DS**	**Annuale**	**Relazioni**	**R1: Luglio 2026 R2: dicembre 2026**	**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)	40	14.00
		Generale 2 (G2)	30	10.50
		Generale 3 (G3)	30	10.50
Obiettivi Individuali	35	Individuale 1 (I1)	40	14.00
		Individuale 2 (I2)	30	10.50
		Individuale 3 (I3)	30	10.50
TOTALI:	**100**			**100**

2.2.2 Gli obiettivi delle Dirigenti

Obiettivi assegnati alle Dirigenti 2026

Proposta di assegnazione obiettivi al Dirigente dell'Ufficio I – "Gestione delle Risorse Umane" 2026

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

Codice	Descrizione	Peso (%)
G1	**Incremento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, in coerenza con i principi fissati dalla Legge 7 agosto 1990, numero 241, e successive modifiche e integrazioni e nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 15, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165 e successive modifiche ed integrazioni, con particolare riferimento alla semplificazione delle procedure e dei procedimenti relativi all'attuazione degli istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto in materia di inquadramento giuridico ed economico del personale ricercatore e tecnologo e degli istituti previsti dagli articoli 29, 30 e 31 del vigente "*Regolamento del Personale*" dell'Ente in materia di mobilità interna ed esterna del predetto personale, secondo criteri di imparzialità e di trasparenza, nonché nel rispetto di quanto previsto dalla "*Sottosezione di Programmazione 2.3*", denominata "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*", del "*Piano Integrato di Attività ed Organizzazione*" dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*" per il Triennio 2026-2028**	**15**
G2	**Revisione dell'assetto organizzativo dell'Ufficio I – "*Gestione delle Risorse Umane*" in ordine all'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa ed in attuazione del processo di revisione dell'attuale "*assetto organizzativo*" degli "*Uffici di Livello Dirigenziale*" e dei "*Servizi di Staff*" alla Direzione Generale approvato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 13, comma 6, del "*Regolamento di Organizzazione e Funzionamento*" dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*", con la**	**10**

	Delibera del 23 novembre 2023, numero 71, e modificato dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 25 febbraio 2025, numero 11 e con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 26	

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

Codice	Descrizione	Responsabile	Durata	Indicatore	Target 2026	Peso (%)
I1	**Allineamento della contrattazione collettiva integrativa per il personale dei Livelli compresi tra il Quarto e l'Ottavo**	**Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "*Gestione delle Risorse Umane*"**	**Biennale**	**Determinazione dei Fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale dei Livelli compresi tra il Quarto e l'Ottavo**	**Quantificazione dei "*Fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo ovvero al personale inquadrato nei profili e livelli professionali compresi tra il Quarto e l'Ottavo"* per gli anni 2022 e 2023, ai fini della relativa costituzione da sottoporre alla certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti**	**25**
I2	**Allineamento della contrattazione collettiva integrativa per il personale dei Livelli compresi tra il Primo ed il Terzo**	**Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "*Gestione delle Risorse Umane*"**	**Triennale**	**Determinazione dei Fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale dei Livelli compresi tra il Primo ed il Terzo**	**Quantificazione dei "*Fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnologo e di ricerca, ovvero al personale inquadrato nei profili e livelli professionali compresi tra il Primo ed il Terzo"* per gli anni 2018 – 2023, ai fini della relativa costituzione da sottoporre alla certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti**	**35**
I3	**Attuazione della "*Direttiva*" del "*Ministro per la Pubblica Amministrazione*" del 28 novembre 2023, che contiene "*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*"**	**Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "*Gestione delle Risorse Umane***	**Annuale**	**Pianificazione delle attività necessarie**	**Predisposizione e attuazione di un apposito "*Piano di Formazione*" che consenta di soddisfare sia le esigenze di crescita professionale, che le esigenze formative e di aggiornamento professionale del Dirigente e del personale che afferisce allo Ufficio I "*Gestione delle Risorse Umane*", nel rispetto del limite annuo minimo di quaranta ore di formazione "*pro-capite*" previsto dalla predetta "*Direttiva*"**	**15**

Proposta di assegnazione obiettivi al Dirigente dell'Ufficio II – "Bilancio, Ragioneria e Procurement" 2026

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

1) Contributo e supporto alla gestione delle procedure 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 storni di bilancio, anche al fine di garantire la corretta e regolare conclusione di tutte le attività progettuali entro il **30 aprile 2026**: **peso 30%**.

2) Attività propedeutiche necessarie alla prima attivazione del "***Fondo di Incentivazione***" previsto dall'articolo 19 "***Attività per prestazioni a committenti esterni***" 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 la definizione delle relative fasi necessarie all'attivazione dell'iter procedimentale preordinato: **peso 20%**.

3) Attività relative alla transizione dell'Ente dalla "***contabilità finanziaria***" alla "***contabilità economico-patrimoniale***":

➢ l'adozione del nuovo sistema di "***contabilità economico-patrimoniale***", in sostituzione del sistema di "***contabilità finanziaria***", secondo una logica di 2 "***gestione sperimentale***", nel corso dell'Esercizio Finanziario 2026, e, definitivamente a regime, a decorrere dall'Esercizio Finanziario 2027;
➢ avvio di una fase "***sperimentale***" del nuovo sistema di "***contabilità economico-patrimoniale***", che interesserà l'intero Esercizio Finanziario 2026.
peso 50%

Obiettivi "*individuali*" (con "*target*", "*indicatori*" e "*pesi*"):

1) Predisposizione, aggiornamento e/o revisione di "**Manuali operativi**" ed altre linee di indirizzo interne, ivi compresa la relativa modulistica.

Soggetto Responsabile: Dirigente dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement";***
Durata dell'obiettivo: annuale;
Indicatore = manuali predisposti;
Peso = 20%;
Target per l'anno 2026 =

a) stesura del MANUALE OPERATIVO PER LA GESTIONE DELL'AUTOVETTURA IN NOLEGGIO A LUNGO TERMINE presso la SEDE CENTRALE INAF.

b) Predisposizione della modulistica relativa alle richieste di utilizzo e alla consegna/rientro del veicolo.

c) Aggiornamento della modulistica relativa al procurement per le esigenze della sede centrale.

2) Riduzione dei tempi di pagamento:
Soggetto Responsabile: Dirigente dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement";***
Durata dell'obiettivo: biennale
Indicatore = "***Indice di Tempestività dei Pagamenti***" della Sede Centrale INAF, nel rispetto di quanto disposto:

a) dalla Circolare del 3 gennaio 2024, numero 1, emanata, congiuntamente, dal "***Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato***" del "***Ministero della Economia e delle Finanze***" e dal "***Dipartimento della Funzione Pubblica***" della "***Presidenza del Consiglio dei Ministri***", che contiene, in attuazione di quanto stabilito dall'articolo 4-bis del Decreto Legge 24 febbraio 2023, numero 3 3, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 aprile 2023, numero 41, alcune indicazioni operative sulla applicazione delle "***Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni***";
b) dalla Circolare dell'8 novembre 2024, numero 36, emanata dal "***Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato***" del "***Ministero della Economia e delle Finanze***", che contiene ulteriori, successive indicazioni in merito alle stesse "***Disposizioni***";

Peso = 20%;
Target per l'anno 2026 = indicatore annuale dello "***Indice di Tempestività dei Pagamenti***" della Sede Centrale pari o inferiore a 0 e importo dei pagamenti effettuati oltre il termine di scadenza previsto non superiore alla misura percentuale del 20%.

3) Attuazione della "***Direttiva***" del "***Ministro per la Pubblica Amministrazione***" del **28 novembre 2023**, che contiene "***Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale***":

Soggetto Responsabile: Dirigente Responsabile dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***";
Durata dell'obiettivo: annuale
Indicatore = pianificazione delle attività necessarie
Peso = 20%;
Target 2026 = predisposizione e attuazione di apposito "***Piano di Formazione***" che consenta di "…*soddisfare sia le esigenze di crescita professionale che le esigenze formative e di aggiornamento professionale dello stesso Dirigente e del personale che afferisce allo "**Ufficio di Livello Dirigenziale**"*…", nel rispetto del limite annuo minimo di quaranta ore di formazione "***pro-capite***" previsto dalla predetta "***Direttiva***".

2.2.3 Gli obiettivi dei Direttori delle Strutture di ricerca

Obiettivi assegnati ai Direttori delle Strutture di Ricerca 2026

I Direttori di Struttura sono chiamati a dare il loro contributo per il raggiungimento degli obiettivi strategici generali fissati dal Consiglio di Amministrazione e di alcuni obiettivi specifici individuati.

Per l'anno 2026 i Direttori contribuiranno **alla performance organizzativa in relazione ai seguenti obiettivi**

Obiettivi in materia di formazione: *Partecipazione attiva dei dipendenti TI + TD della propria struttura alle iniziative formative in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue non inferiore a 40 pari ad una settimana di formazione per anno.*

Obiettivi in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni: *Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41: La normativa vigente prevede che siano conseguiti specifici obiettivi quantitativi (target) in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo. La norma impone alla Pubblica Amministrazione (PA) di pagare i fornitori entro 30 giorni dalla ricezione della fattura, con scadenza estesa a 60 giorni per il settore sanitario e in casi eccezionali, previa motivazione scritta.*

Obiettivo di performance	Tipologia	Nome Indicatore	Formula di calcolo	Fonte	Cadenza	Polarità / Direzione	Unità di Misura
FORMAZIONE	**TEMPORALE**	**ore di formazione pro capite**	**totale numero di ore di formazione/ numero di dipendenti TI + TD della Struttura**	**Dati interni piattaforma INAF**	**ANNUALE**	**POSITIVA**	**ORE DI FORMAZIONE**
TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI	**TEMPORALE**	**Tempo Medio di Pagamento (TMP)**	**Misura il periodo temporale mediamente intercorrente fra la data di emissione della fattura e la data del relativo pagamento, ponderato con l'importo della fattura.**	**Piattaforma dei crediti commerciali (PCC)**	**ANNUALE**	**NEGATIVA**	**n° GIORNI**

	TEMPORALE	**Tempo Medio di Ritardo (TMR)**	**Misura il periodo temporale mediamente intercorrente fra la data di scadenza della fattura e la data del relativo pagamento, ponderato con l'importo della fattura.**	**Piattaforma dei crediti commerciali (PCC)**	**ANNUALE**	**NEGATIVA**	**n° GIORNI**

2.2.4 Gli 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 dalla Sezione 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	Realizzazione di una mappatura unica ed integrata di tutti i processi a rischio (aree obbligatorie e specifiche)	RPCT/Struttura di Supporto al RPCT/Referenti TAC Responsabile della Struttura Tecnica a Supporto della Presidenza, del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo Indipendente di Valutazione per la definizione di tutti gli atti propri del ciclo di gestione della performance Dirigenti/Direttori di Struttura/Responsabile del Servizio di Staff alla Direzione Generale "Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi" Responsabili Amministrativi/RUP	Avvio della predisposizione di una mappatura unica ed integrata di tutti i processi a rischio (aree obbligatorie e specifiche)	Entro il 31/12/2026	60
PC2	Realizzazione di forme di coordinamento tra RPCT e gli altri attori coinvolti nella predisposizione del PIAO	RPCT/Struttura di Supporto al RPCT/Referenti TAC Responsabile della Struttura Tecnica a Supporto della Presidenza, del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo Indipendente di Valutazione per la definizione di tutti gli atti propri del ciclo di gestione della performance Dirigenti/Direttori di Struttura/Responsabile del Servizio di Staff alla Direzione Generale "Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi"	Avvio della predisposizione di misure con cui formalizzare il coordinamento tra RPCT e gli altri attori coinvolti nella predisposizione del PIAO	Entro il 31/12/2026	40

		Direzione Generale/Direzione Scientifica			

Codice	Descrizione	Responsabili	Indicatore	Target	Peso (%)
T1	Incremento dei livelli di trasparenza e di accessibilità delle informazioni pubblicate nella Sezione “Amministrazione Trasparente”	RPCT e Struttura di Supporto al RPCT Referenti TAC URP SID	Avvio dell’aggiornamento della struttura e dei contenuti della Sezione “Amministrazione Trasparente” anche con riferimento ai criteri ed alle regole tecniche di “accessibilità”	Avvio degli interventi di aggiornamento della Sezione “Amministrazione Trasparente” entro il 31/12/2026	50
T2	Adozione degli schemi di pubblicazione definiti dall’A.N.A.C. per i dati relativi alle “spese e pagamenti dell’amministrazione”, “organizzazione” e “controlli e rilievi sull’amministrazione” (artt. 4 bis, 13 e 31 del D.lgs n. 33/2013 e s.m.i.)	SID Presidenza/Direzione Generale Ufficio II “Bilancio, Ragioneria e Procurement” della Direzione Generale	Assolvimento degli obblighi di pubblicazione secondo gli schemi definiti dall’A.N.A.C.	Pubblicazione dei dati secondo gli schemi dell’A.N.A.C. entro il 31/12/2026	50

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 2026 – 2028;
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…".
Con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2025 l'A.N.A.C., non solo ha individuato i principali rischi di corruzione e le relative misure di contrasto prevedendo obiettivi, tempi e modalità di adozione e di attuazione delle predette misure di contrasto, ma ha proposto anche, per la prima volta, una strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica articolata in linee strategiche, obiettivi, azioni concrete, risultati attesi e indicatori.
Pertanto, in esito al confronto con il RPCT e tenuto conto di quanto previsto dal predetto Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2025, l'Istituto ha individuato i seguenti obiettivi strategici:

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione

Realizzazione di una mappatura unica ed integrata di tutti i processi a rischio (aree obbligatorie e specifiche)	Avvio della predisposizione di una mappatura unica ed integrata di tutti i processi a rischio (aree obbligatorie e specifiche)
Realizzazione di forme di coordinamento tra RPCT e gli altri attori coinvolti nella predisposizione del PIAO	Avvio della predisposizione di misure con cui formalizzare il coordinamento tra RPCT e gli altri attori coinvolti nella predisposizione del PIAO

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

Incremento dei livelli di trasparenza e di accessibilità delle informazioni pubblicate nella Sezione "Amministrazione Trasparente"	Avvio dell'aggiornamento della struttura e dei contenuti della Sezione "Amministrazione Trasparente" anche con riferimento ai criteri ed alle regole tecniche di "accessibilità"
Adozione degli schemi di pubblicazione definiti dall'A.N.A.C. per i dati relativi alle "spese e pagamenti dell'amministrazione", "organizzazione" e "controlli e rilievi sull'amministrazione" (artt. 4 bis, 13 e 31 del D.lgs n. 33/2013 e s.m.i.)	Assolvimento degli obblighi di pubblicazione secondo gli schemi definiti dall'A.N.A.C.

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 2026-2028, 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 2026-2028 da parte dei dipendenti, dei collaboratori dell'Istituto, delle imprese, degli operatori del settore e dai cittadini, nel mese di dicembre 2025 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 29 dicembre 2025. 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 2026-2028.

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

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:
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;
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;
adotta gli atti di indirizzo di carattere generale che siano, direttamente o indirettamente, finalizzati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
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.

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.

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 dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

Ai sensi del D.lgs. numero 39/2013 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di inconferibilità 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 inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (articolo 15, D.lgs. numero 39/2013);
contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità 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).

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.

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.

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

La sostituzione del Dottore Gaetano Telesio, Direttore Generale, quale "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione tenuto conto delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, numero 190, come modificate ed introdotte dall'articolo 41 del Decreto Legislativo 25 maggio 2016, numero 97, le quali prevedono che "…il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza segnala all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza…" e che, come indicato anche nel "Piano Nazionale Anticorruzione dell'Anno 2016", non appare conforme alla predetta norma che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza possa cumulare anche le prerogative dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

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

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

le procedure di reclutamento del personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro sia a tempo determinato che a tempo indeterminato;
le procedure di selezione preordinate alla attivazione di forme di lavoro flessibile e, più specificatamente, alla stipula di contratti individuali di lavoro di diritto privato per il conferimento di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca e per l'attribuzione di borse di studio;
il Consiglio di Amministrazione, con la medesima delibera del 25 maggio 2018 numero 42, in ossequio al principio della "segregazione delle funzioni", ha incaricato il Direttore Generale, nelle more della revisione complessiva dell'attuale assetto organizzativo dell'Amministrazione Centrale alla luce delle nuove norme statutarie, di adottare, entro il 15 maggio 2018, tutte le misure organizzative:
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;
necessarie ad assicurare il trasferimento dallo Ufficio I "Gestione delle Risorse Umane" alla predetta Struttura tecnica di supporto di tutte le competenze relative alla attivazione, alla gestione ed alla conclusione:
delle procedure di selezione preordinate al reclutamento di personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
delle procedure di selezione e/o di valutazione comparativa preordinate alle progressioni, sia economiche che di carriera, del personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
delle procedure di selezione preordinate al reclutamento di personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo determinato, attivate su richiesta della Presidenza, della Direzione Generale e della Direzione Scientifica;
delle procedure di selezione preordinate al conferimento di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca ed alla attribuzione di borse di studio, attivate su richiesta della Presidenza e della Direzione Scientifica;
a partire dalla predisposizione di bandi e/o avvisi di selezione e fino alla stipula dei contratti individuali di lavoro.

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

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

Con Delibera del 27 marzo 2020, numero 21, il Consiglio di Amministrazione, permanendo tutte le condizioni, di fatto e di diritto che hanno motivato il conferimento dell'incarico di Responsabile della

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

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

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 Dottoressa **Valeria SAURA**, che, attualmente, è Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" della "***Amministrazione Centrale***", e la Dottoressa **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 Dottoressa **Valeria SAURA** e dalla Dottoressa **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 "***articolazioni 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.AC. 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 I "**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…*".

Con Delibera del 23 maggio 2025, numero 30, il Consiglio di Amministrazione ha confermato "...*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 la Delibera del 24 aprile 2018, numero 34, alla Dottoressa **Valeria SAURA**, Dirigente in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" del medesimo "**Istituto**", rinnovato con la Delibera del 27 marzo 2020, numero 71, e prorogato con la Delibera del 31 ottobre 2024, numero 35…"* ed ha stabilito che il predetto incarico avrà "...*durata coincidente con quella del mandato degli attuali Organi di governo, ovvero del Presidente e del Consiglio di Amministrazione, dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**"...".*

a) 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'unita 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. Con successiva nota del 22 dicembre 2025, protocollo numero 17345, il RPCT ha trasmesso al Presidente dell'INAF l'elenco aggiornato dei dipendenti designati e/o confermati dal Direttore Scientifico, dai Direttori delle Strutture di Ricerca e dai due Dirigenti della Amministrazione Centrale in ordine alla nomina degli stessi quali "***Referenti Trasparenza ed Anticorruzione***" ("***Referenti TAC***") ed ha chiesto allo stesso l'autorizzazione a provvedere alla modifica dell'assetto organizzativo della "***Struttura di Supporto***" al RPCT, costituita con il Decreto del Presidente *pro tempore* dell'INAF del 28 dicembre 2018, numero 76, secondo quanto stabilito in merito dal "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2025-2027***" approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 29 gennaio 2025, numero 2, e aggiornato dal medesimo Organo con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25.

Con Decreto Presidenziale del 22 dicembre 2025, numero 56, pubblicato sul sito web dell'INAf al seguente link: http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/presidenza/decreti/archivio_dec/2025/decreto-n.56-2025:

- sono stati nominati i "***Referenti Trasparenza ed Anticorruzione*"** ("***Referenti TAC***") per ciascuno degli Uffici della Amministrazione Centrale, della Direzione Scientifica e delle Strutture di Ricerca dell'INAF;
- è stata costituita la "***Rete INAF dei Referenti Trasparenza ed Anticorruzione***" (***Referenti TAC***), composta dai "***Referenti Trasparenza ed Anticorruzione*"** nominati con il predetto Decreto;
- è stata conferita al RPCT la delega a provvedere alla nomina di eventuali sostituti dei "***Referenti Trasparenza ed Anticorruzione*"** ed alla modifica dell'assetto organizzativo della "***Struttura di Supporto***" al RPCT, costituita con il Decreto del Presidente *pro tempore* dell'INAF del 28 dicembre 2018, numero 76, secondo quanto stabilito in merito dal "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2025-2027***" approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 29 gennaio 2025, numero 2, e aggiornato dal medesimo Organo con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25.

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.

b) 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);

c) 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.

d) 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).

e) 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 Ordine di Servizio del Direttore Generale del 31 ottobre 2025, numero 21, a decorrere dal 3 novembre 2025 e fino a nuova disposizione, l'incarico *de quo* è stato conferito all'Architetto Matteo Rago, in servizio presso l'"*Osservatorio Astrofisico di Torino*" con le funzioni di Responsabile dell'Ufficio "Affari Generali".

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

La sesta Relazione annuale sullo Stato di Diritto è stata pubblicata l'8 luglio 2025 e contiene l'analisi qualitativa della Commissione Europea sui 27 Stati membri, con riferimento a quattro aree

tematiche, fra le quali, per quanto qui interessa, il quadro anticorruzione e altri aspetti istituzionali che garantiscono l'equilibrio dei poteri all'interno di uno Stato (dalla regolamentazione del conflitto di interessi a quella sulle attività di "*lobbying*"). La Relazione contiene inoltre raccomandazioni specifiche e una valutazione qualitativa dei progressi compiuti da tutti gli Stati membri nell'attuazione delle raccomandazioni degli anni precedenti.

Per quanto concerne il quadro dell'anticorruzione si è rilevato come la percezione fra gli esperti, i cittadini e i dirigenti aziendali del livello di corruzione nel settore pubblico continui ad essere relativamente elevato. Nell'Indice di percezione della corruzione 2025 di "*Transparency International*" l'Italia ha ricevuto un punteggio di 54/100 e si è classificata al 19° posto nell'UE e al 52° posto a livello mondiale.

Questa percezione è rimasta relativamente stabile negli ultimi cinque anni. L'indagine speciale Eurobarometro 2025 sulla corruzione mostra che l'82 % dei rispondenti ritiene che la corruzione sia diffusa nel paese (contro una media UE del 69 %) e il 41 % ritiene di subirne personalmente gli effetti nel quotidiano (media UE: 30 %). Per quanto riguarda le imprese, l'81 % delle aziende reputa che la corruzione sia diffusa (media UE: 63 %) e il 44 % ritiene che sia un problema nel mondo degli affari (media UE: 35 %). Il 43 % degli intervistati ritiene che l'efficacia dei procedimenti penali sia sufficiente per dissuadere dalle pratiche di corruzione (media UE: 36 %), mentre il 38 % delle imprese ritiene che le persone e le imprese che corrompono un alto funzionario siano punite in modo adeguato (media UE: 33 %).

Lo scorso anno l'ANAC ha rafforzato il personale e ha continuato a impartire ai funzionari pubblici, insieme alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), corsi di formazione sulla prevenzione della corruzione.

Per quanto riguarda la regolamentazione del conflitto di interessi, nella Relazione 2025 si registrano alcuni progressi rispetto alla raccomandazione di adottare una normativa complessiva sui conflitti di interessi per i titolari di cariche pubbliche.

Secondo la Relazione sullo Stato di diritto 2025 si registrano, inoltre, progressi limitati nell'attuazione della raccomandazione riguardante l'adozione di norme complessive sul "*lobbying*". La mancanza di una regolamentazione generale delle attività di "*lobbying*" continua a essere percepita come una delle principali carenze nel sistema di integrità nazionale. Il Presidente dell'ANAC ha sottolineato di fronte al Parlamento l'importanza di formulare una regolamentazione nazionale del "*lobbying*", compreso un registro pubblicamente accessibile dei rappresentanti di interessi. Nel 2024 hanno avuto luogo audizioni di esperti sui disegni di legge sul lobbying presentati alle due camere, ma l'iter legislativo non è avanzato. Il Senato non ha adottato un registro dei rappresentanti di interessi e sono state sollevate preoccupazioni circa le misure in materia di "*lobbying*" applicabili ai funzionari di alto livello. D'altra parte, tre Ministeri hanno introdotto volontariamente registri dei rappresentanti di interessi e codici di condotta che questi ultimi devono firmare. Si constatano pertanto progressi limitati nell'attuazione della raccomandazione formulata negli anni precedenti.

Nel complesso. secondo la Commissione europea, l'Italia ha compiuto progressi limitati sugli aspetti oggetto delle raccomandazioni formulate nella Relazione sullo Stato di diritto 2024. Sebbene siano stati rilevati alcuni avanzamenti in aree specifiche, su molti fronti non si sono riscontrati progressi.

Rispetto alle raccomandazioni dello scorso anno la Commissione ha rilevato:

- alcuni ulteriori progressi nel proseguire l'impegno volto a migliorare il livello di digitalizzazione nelle sedi penali e nelle procure;
- alcuni progressi nell'adozione della proposta legislativa pendente in materia di conflitti di interessi;
- progressi limitati nell'adozione di norme complessive sul lobbying per l'istituzione di un registro operativo delle attività dei rappresentanti di interessi, compresa una c.d. *impronta legislativa*;
- nessun progresso nell'affrontare efficacemente e rapidamente la pratica di incanalare le donazioni attraverso fondazioni e associazioni politiche e nell'introdurre un registro elettronico unico per le informazioni sul finanziamento dei partiti e delle campagne;
- alcuni progressi nel provvedere all'entrata in vigore di disposizioni o meccanismi che assicurino un finanziamento dei media del servizio pubblico adeguato all'adempimento della loro missione e per garantirne l'indipendenza;
- nessun ulteriore progresso nel portare avanti il processo legislativo di riforma sulla diffamazione e sulla protezione del segreto professionale e delle fonti giornalistiche,
- nessun ulteriore progresso nell'intensificare gli sforzi per costituire un'istituzione nazionale per i diritti umani tenendo conto dei principi di Parigi delle Nazioni Unite.

Su tale base, e tenuto conto di altri sviluppi intervenuti nel periodo di riferimento, oltre a ricordare gli impegni pertinenti assunti nell'ambito del piano per la ripresa e la resilienza nonché le pertinenti raccomandazioni specifiche per paese nel quadro del semestre europeo, la Commissione europea ha raccomandato all'Italia di:

- completare il sistema digitale di gestione delle cause nelle sedi penali e nelle procure;
- adottare la proposta legislativa pendente in materia di conflitti di interessi e intensificare l'impegno per adottare norme complessive sul lobbying per l'istituzione di un registro operativo delle attività dei rappresentanti di interessi, compresa un'impronta legislativa;
- intensificare l'impegno per 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 l'attività legislativa in corso affinché siano in vigore disposizioni o meccanismi che assicurino un finanziamento dei media del servizio pubblico adeguato all'adempimento della loro missione e per garantirne l'indipendenza;
- portare avanti il processo legislativo in corso 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;
- intensificare le iniziative 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. ha specificato 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.

Nel 2024 le segnalazioni di operazioni sospette (SOS) ricevute dall'Unità sono state 145.401 (-3,3% rispetto al 2023). Al tale contrazione si associano, da un lato, una riduzione della quota di SOS a rischio di riciclaggio basso o nullo, anche grazie alle numerose iniziative per il miglioramento della qualità della collaborazione attiva; dall'altro, una crescita della complessità delle segnalazioni, che richiedono approfondimenti più ampi e tecniche di analisi avanzate. Gli esiti investigativi e i riscontri della DNA confermano l'efficacia dell'attività svolta.
Nel 2024 si sono conclusi i lavori per l'aggiornamento dell'Ana-lisi nazionale del rischio, a cui la UIF ha contribuito nell'ambito del Comitato di Sicurezza Finanziaria (CSF). L'Analisi conferma che il rischio di riciclaggio nel nostro Paese è molto significativo e individua, fra le minacce più rilevanti per il sistema nazionale, corruzione, estorsione, evasione e reati tributari, reati fallimentari e societari.

Nella seconda metà del 2024 ha preso avvio la "*valutazione mutua*" del sistema antiriciclaggio italiano da parte del GAFI (Gruppo di Azione Finanziaria Internazionale). L'avvio dell'Autorità antiriciclaggio europea (AMLA) e la nuova regolamentazione europea danno vita a un nuovo assetto istituzionale che potrà rafforzare l'integrazione fra gli Stati membri nell'attività antiriciclaggio e di contrasto al finanziamento del terrorismo.

Con il PNRR (Piano nazionale di Ripresa e Resilienza) l'Italia ha avuto 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 ha previsto 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

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*".

Per quanto riguarda il dettaglio dei progetti di ricerca e tecnologici finanziati con i Fondi PNRR, in cui l'INAF è coinvolto, si rimanda alla "***Sezione 2 - Valore Pubblico, performance e anticorruzione" - Sottosezione di programmazione 2.1.1.***"

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 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 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*…".

Con Delibera del 25 febbraio 2025, numero 11, pubblicata sul sito web dell'INAF al seguente link: Delibera1125assettoorgDirezGen_signed.pdf il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta di parziale modifica dell' "***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***", di intesa con il Professore Roberto RAGAZZONI, nella sua qualità di Presidente del medesimo "*Istituto*", ed ha, pertanto, stabilito:

- di trasferire la "***articolazione organizzativa***" denominata "*Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Ciclo di Gestione della Performance*", con i relativi compiti, dai "*Servizi di Staff*" alla Direzione Generale ad una delle "*aree*" di pertinenza della Presidenza dell'Ente, nel rispetto di quanto suggerito dallo "*Organismo Indipendente di Valutazione*" dello "Istituto Nazionale di Astrofisica" nella seduta del 1° ottobre 2024 e delle indicazioni contenute nel relativo Verbale;
- di sostituire il "*Servizio di Staff*" alla Direzione Generale denominato "*Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro*" con un nuovo "*Servizio di Staff*", denominato "*Sicurezza, Lavori Pubblici e Patrimonio Immobiliare*", e di prevedere, al suo interno, tre diverse "*Sezioni*", così articolate:
  a) "***Servizio di Prevenzione e Protezione***" ("***Sicurezza***");
  b) "***Lavori Pubblici***";
  c) "***Patrimonio Immobiliare***";

  "*...fermo restando che 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 quale "articolazione organizzativa" del nuovo "Servizio di Staff" precedentemente descritto*…";
- di modificare, conseguentemente, i compiti e le "*articolazioni organizzative*" del "*Servizio di Staff*" alla Direzione Generale denominato "*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*" come previsto dall'articolo 5 della predetta Delibera del 25 febbraio 2025, numero 11;
- di dare mandato al Direttore Generale:

  "*...a) di sostituire il "**Servizio di Staff**" denominato "Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Ciclo di Gestione della Performance" con un altro "Servizio di Staff", che curi la gestione sia delle procedure di reclutamento per l'assunzione in servizio di nuove unità di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che delle procedure di selezione per le progressioni economiche e di carriera del personale in servizio di ruolo, tenendo conto delle indicazioni provenienti dai Direttori di Struttura*

e adottando soluzioni che non aggravino ulteriormente i carichi di lavoro del Direttore Generale;
b) di sottoporre all'esame del Consiglio di Amministrazione, nella prossima seduta utile, la proposta di creazione di un nuovo "Servizio di Staff", con i relativi compiti, per le finalità specificate e secondo le linee di indirizzo definite nella precedente lettera a), con conseguente revisione delle attuali "articolazioni organizzative" dell'Ufficio I "Gestione delle Risorse Umane"...".

Con Delibera del 24 aprile 2025, numero 26, pubblicata sul sito web dell'INAF al seguente link: Microsoft Word - Delibera 26-2025, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito:

- di autorizzare il "...*completamento del processo di revisione dell'attuale* ***"assetto organizzativo"*** *degli "****Uffici di Livello Dirigenziale****" e dei "****Servizi di Staff"*** *alla Direzione Generale, predisposto ai sensi dell'articolo 13, comma 6, del* ***"Regolamento di Organizzazione e Funzionamento"*** *dello "****Istituto Nazionale di Astrofisica****", approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 23 novembre 2023, numero 71, e modificato dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 25 febbraio 2025, numero 11, secondo la proposta, integralmente riportata nelle premesse della presente Delibera, che il Professore Roberto RAGAZZONI, nella sua qualità di Presidente dello "****Istituto Nazionale di Astrofisica****", di intesa con il Dottore Gaetano TELESIO, nella sua qualità di Direttore Generale del medesimo "****Istituto****", ha sottoposto all'esame del Collegio dei Direttori delle "****Strutture di Ricerca****" nella riunione del 25 marzo 2025*…";
- di sostituire il "*Servizio di Staff*" alla Direzione Generale denominato "*Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Ciclo di Gestione della Performance*" con un altro "*Servizio di Staff*", denominato "*Reclutamento e Valorizzazione del Personale*" "... *che curi, tra l'altro, la gestione sia delle procedure di reclutamento per l'assunzione in servizio di nuove unità di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che delle procedure di selezione per le progressioni economiche e di carriera del personale in servizio di ruolo*…";
- di "...*eliminare dall'attuale "assetto organizzativo" dell'Ufficio I "****Gestione delle Risorse Umane****" la "****articolazione organizzativa****" alla quale sono attribuite le stesse competenze che verranno attribuite anche al "****Servizio di Staff****" alla Direzione Generale denominato "****Reclutamento e Valorizzazione del Personale****" e, in generale, tutti i compiti e le funzioni che costituiscono una duplicazione e/o una sovrapposizione rispetto ai compiti e alle funzioni che verranno attribuiti al predetto "****Servizio di Staff****"...";*
- di "...*attribuire al "****Servizio di Staff****" alla Direzione Generale denominato "****Reclutamento e Valorizzazione del Personale****" tutti "…i compiti e le funzioni relativi:*
    - *alla attivazione e, ove espressamente previsto e/o disposto dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del "****Piano Integrato di Attività e Organizzazione****", alla gestione delle procedure concorsuali o di selezione preordinate al reclutamento di personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;*
    - *alla attivazione e alla gestione 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;*
    - *alla attivazione e alla gestione delle procedure di selezione preordinate al reclutamento di personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo determinato, avviate su richiesta della Presidenza e della Direzione Generale;*
    - *alla attivazione e alla gestione delle procedure di selezione preordinate al conferimento di contratti di ricerca ed alla attribuzione di borse di studio, avviate su richiesta della Presidenza e della Direzione Generale,*

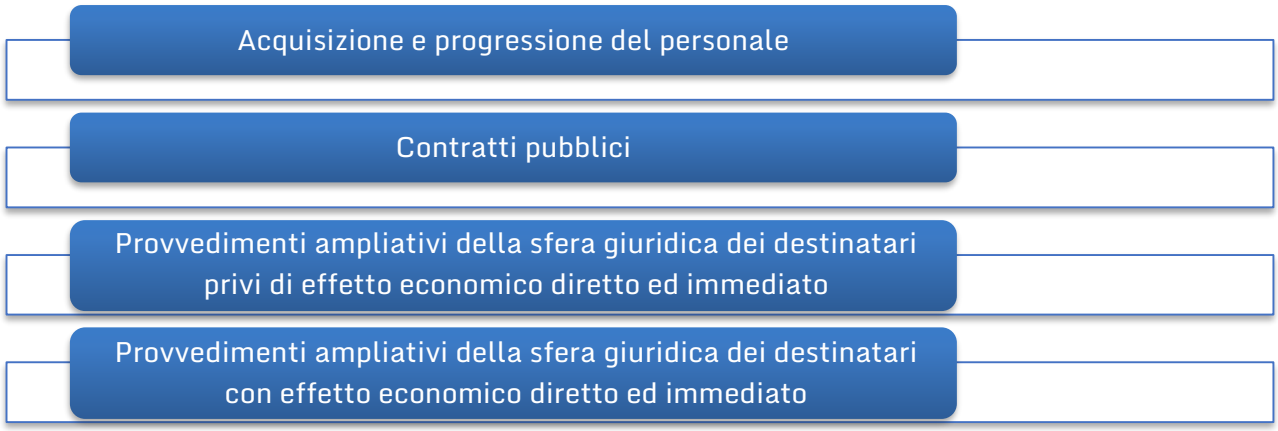
a partire dalla predisposizione di bandi di concorso e/o avvisi di selezione e, ove espressamente previsto e/o disposto, fino alla stipula dei contratti individuali di lavoro…";

- di stabilire, altresì, che "...il "***Responsabile***" del "***Servizio di Staff***" alla Direzione Generale denominato "***Reclutamento e Valorizzazione del Personale***" *dovrà "…predisporre, adottare e sottoscrivere, a seguito di espressa "delega di funzioni", secondo le linee di indirizzo e con il coordinamento e la supervisione del Direttore Generale, tutti gli atti e i provvedimenti, ivi compresi quelli che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, propedeutici, connessi e conseguenti allo svolgimento di funzioni e compiti indicati nel precedente articolo 3, fermo restando:*
  a) che, salvo non sia diversamente previsto e/o disposto dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione", l'espletamento delle procedure concorsuali o di selezione preordinate al reclutamento di personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e l'adozione tutti gli atti e i provvedimenti connessi e conseguenti rientrano, di norma, nella competenza dei Direttori di Struttura;
  *b) che l'intera gestione dello status giuridico ed economico dei titolari dei contratti individuali di lavoro rimane nella esclusiva competenza dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**"…";*
- di stabilire che *"...funzioni e compiti del "**Servizio di Staff**" alla Direzione Generale denominato "**Reclutamento e Valorizzazione del Personale**", come indicati e specificati nell'articolo 3 del dispositivo della presente Delibera, sono "…individuati in modo indicativo e non esaustivo e potranno, essere, pertanto, modificati e/o integrati, ove necessario, dal Direttore Generale, con proprio provvedimento, che formerà oggetto di comunicazione al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile…*".

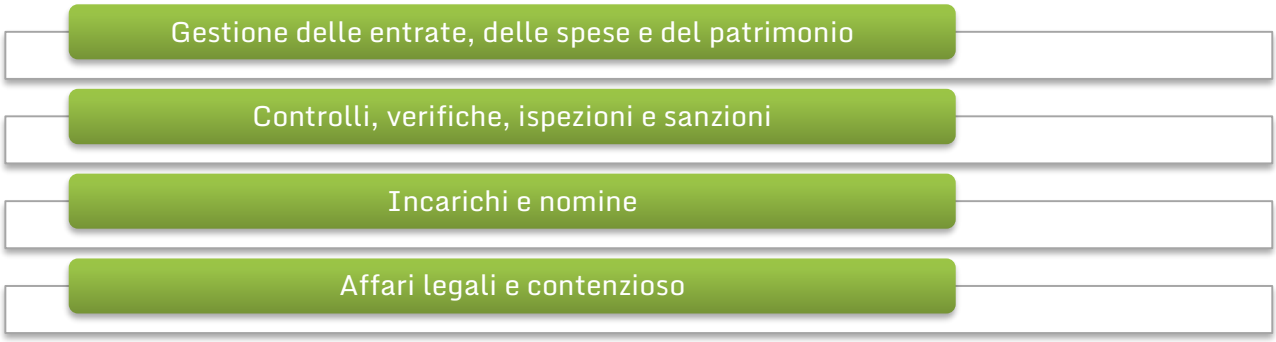
Dall'analisi del contesto interno si conferma, come principale fattore strutturale di esposizione al rischio di eventi corruttivi, la carenza di personale in organico, con conseguente difficoltà a procedere alla rotazione degli incarichi ed a mettere in atto efficaci sistemi di supervisione e di controllo delle attività nelle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione, quali le procedure di reclutamento e le procedure di acquisizione di beni e servizi.

2.3.3.2 La mappatura dei processi dell'INAF

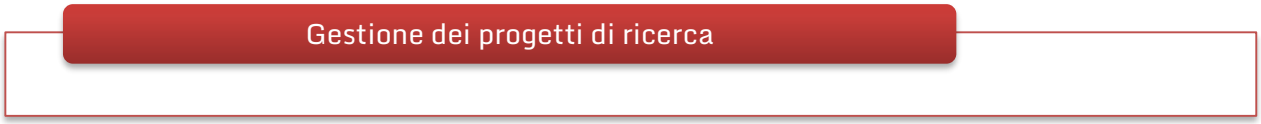
In sede di redazione del "Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2017 - 2019" era stata avviata una prima "mappatura" dei processi maggiormente esposti a "rischio di corruzione", strumentale alla definizione di un elenco/catalogo 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 progressivamente ed ulteriormente implementata nel corso del 2024 e nel 2025, dovrà essere aggiornata ed ulteriormente implementata nel corso del 2026, al fine di pervenire alla redazione di una mappatura unica ed integrata di tutti i processi a rischio relativi alle aree obbligatorie e specifiche, come previsto dall'A.N.A.C. nel Piano Nazionale Anticorruzione 2025.

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	Indicatore 2	Indicatore 3	Indicatore 4	Indicatore 5	Indicatore 6	Indicatore 7
DISCREZIONALITA'	**INTERESSE ESTERNO**	**PRECEDENTI NEGATIVI IN PASSATO**	**SCARSA DEFINIZIONE / TRASPARENZA DELLE FASI DI ARTICOLAZIONE DEL PROCESSO**	**CONCENTRAZIONE DI POTERE DECISIONALE IN POCHI SOGGETTI**	**IMPATTI NEGATIVI** (IMPATTO REPUTAZIONALE, IMMAGINE, ORGANIZZATIVO)	**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.AC. 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, con continuità, 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 2025 è, pertanto, continuato il percorso di formazione rivolto, 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 2026	Avvio ed espletamento del percorso formativo Attestazione di partecipazione Questionario di gradimento del corso Test di apprendimento	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 2026		Professionalizzazione e aggiornamento del RPCT
Formazione di livello specifico per Referenti TAC e personale selezionato dal RPCT in relazione alla rischiosità dell'Area di appartenenza	Formazione di livello specifico, di taglio teorico, tecnico e pratico		Da espletare entro dicembre 2026		Professionalizzazione e aggiornamento del personale coinvolto Maggiore padronanza degli strumenti per l'attuazione delle misure di prevenzione e della corruzione

c) Codice di comportamento

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

Tale documento, rappresentando una delle principali misure di carattere obbligatorio, costituisce 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	Maggiore efficienza nelle attività di controllo sul rispetto del Codice
	Flussi informativi verso il RPCT	Direttori Strutture di Ricerca Dirigenti UPD	Entro il 30 dicembre	Scheda di monitoraggio	
	Avvisi al personale	UPD	Ad evento	Avviso sul sito	

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

Il D.lgs. numero 39/2013 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…*".

Con la Delibera n. 464 del 26 novembre 2025 e con il PNA 2025 l' A.N.A.C. ha fornito indicazioni aggiornate sulla sull'esercizio del potere di vigilanza e accertamento, da parte del RPCT e dell'ANAC, in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi di cui al D.lgs. n. 39/2013 e successive modifiche ed integrazioni. In particolare, nel predetto PNA 2025 l' A.N,A.C. ha provveduto:

- a fornire chiarimenti sulle novità introdotte rispetto alle fattispecie previste dagli artt. 4, 7 e 12 del D.lgs. n. 39/2013;
- a definire ulteriormente i rapporti tra la cosiddetta vigilanza interna svolta dal RPCT e quella cosiddetta esterna svolta dall' A.N.A.C;
- a fornire un *vademecum* recante indicazioni operative per i diversi soggetti a vario titolo coinvolti nella procedura di conferimento di un incarico, con particolare riferimento alle responsabilità ed al sistema dei controlli;
- ad indicare gli strumenti di ausilio che sono messi a disposizione dall'A.N.A.C. (FAQ, massimario che contiene la massime degli atti dell'Autorità).

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"	Entro il 31 dicembre 2026	Adeguamento degli atti di conferimento degli incarichi / interpelli	Facilitazione ed efficacia dei controlli Puntualità nella richiesta, raccolta e monitoraggio delle dichiarazioni
	Aggiornamento degli schemi standard di dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, che i soggetti devono rendere all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto sulla base dei modelli forniti da ANAC (PNA 2025)			Aggiornamento dello schema di dichiarazione	
	Definizione della procedura di acquisizione delle dichiarazioni e di verifica delle stesse	Organo conferente su proposta del RPCT	Entro il 31 dicembre 2026	Adozione della procedura	Corretta applicazione delle disposizioni del D.lgs n. 39/2013 Efficacia dei controlli

e) Rotazione del personale

La rotazione del personale, altra importante misura di prevenzione della corruzione, prevede un'alternanza del personale addetto alle aree a rischio elevato di corruzione onde evitare la nascita di relazioni che possano generare privilegi o disagi oltre i limiti consentiti dalla specifica attività istituzionale dell'Ente. Con riferimento alla predetta misura occorre necessariamente tener conto della dimensione organizzativa dell'Istituto, evidenziando – così come indicato nel P.N.A. 2016 e nel P.N.A. 2019 – che la misura della rotazione "…*deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti*". Come specificato dall'A.N.A.C. nel P.N.A. 2019, il "…*ricorso a tale rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo…*", pertanto, la rotazione del personale deve essere considerata "…*prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale*…".

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

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

Al riguardo, si fa presente che con Determina del 18 dicembre 2018 numero 338, il Direttore Generale, anche alla luce delle nuove misure organizzative adottate successivamente alla Determina Direttoriale del 25 ottobre 2016 numero 448, ha nominato la Dirigente dell'Ufficio II – "*Gestione Bilancio, Contratti e Appalti*" della Amministrazione Centrale quale nuovo "Vicario", a decorrere dal 1° gennaio 2019, in applicazione del criterio di rotazione degli incarichi tra le due dirigenti in servizio di ruolo presso l'Istituto. A decorrere dal 10 gennaio 2020, la Dirigente dell'Ufficio II è stata collocata in posizione di comando presso 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 commi1,2 e3 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, 2024 e 2025, 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*";
- 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;
- con Delibera del 25 febbraio 2025, numero 11, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta di parziale modifica dell'"***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***", di intesa con il Professore Roberto RAGAZZONI, nella sua qualità di Presidente del medesimo "*Istituto*";
- con Delibera del 24 aprile 2025, numero 26, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito di autorizzare il "...*completamento del processo di revisione dell'attuale "**assetto organizzativo**" degli "**Uffici di Livello Dirigenziale**" e dei "**Servizi di Staff**" alla Direzione Generale, predisposto ai sensi dell'articolo 13, comma 6, del "**Regolamento di Organizzazione e Funzionamento**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 23 novembre 2023, numero 71, e modificato dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 25 febbraio 2025, numero 11…*";

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.AC. è intervenuta, con indicazioni confermate dal P.N.A. 2019, in tema di rotazione straordinaria del personale.

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

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

che si vanno di seguito ad illustrare.

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

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

Più in dettaglio:

- la norma ha introdotto per tutti i dipendenti - a tempo determinato e indeterminato (non solo i dirigenti) - l'istituto del trasferimento ad ufficio diverso da quello in cui prestava servizio per il dipendente rinviato a giudizio per i delitti richiamati (si tratta di una serie di reati molto più ristretta rispetto all'intera gamma di reati previsti dal Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice Penale, come richiamati sopra);
- il trasferimento è obbligatorio salva la scelta, lasciata all'amministrazione, "in *relazione alla propria organizzazione*", tra il "*trasferimento di sede*" e "*l'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza*" (articolo 3, comma 1, Legge numero 97/2001);
- "*qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza*" (articolo 3, comma 2, Legge numero 97/2001);
- in **caso di sentenza di proscioglimento o di assoluzione**, ancorché non definitiva, "*e in ogni caso, **decorsi cinque anni"*** **dalla sua adozione** (articolo 3, comma 3, Legge numero 97/2001), il **trasferimento perde efficacia**. Ma l'amministrazione, "*in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo*, *può non dare corso al rientro*" (articolo 3, comma 4, Legge numero 97/2001);
- in **caso di condanna**, per gli stessi reati di cui all'articolo 3, comma 1, anche non definitiva, i dipendenti "sono sospesi dal servizio" (articolo 4). La norma chiarisce poi che la sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato (articolo 4);
- in caso di **condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni** per gli stessi delitti, è disposta l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (articolo 5);
- nel caso di **condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni** si applica il disposto dell'articolo 32-*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. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001

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

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

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

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

Progettazione e programmazione della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Rotazione ordinaria del personale	Analisi e verifica della possibilità di recepire ed in quali termini le indicazioni dell'A.N.AC. in materia di rotazione ordinaria del personale, di cui alla Determinazione n. 12/2015, alla Delibera n.831/2016 ed all'Allegato 2 del PNA 2019, anche in ordine all'attuazione del 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	RPCT e Struttura di Supporto (impulso) /Referenti TAC /Dirigenti/Direttori di Struttura/ Responsabili Amministrativi	Entro il 31 dicembre 2026	Istituzione di un Tavolo Tecnico	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 convolto…*".

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

Con particolare riferimento ai contratti pubblici finanziati a valere sui fondi provenienti dal PNRR, si evidenzia che nelle "*Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione delle Misure PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori*", allegate alla Nota Circolare dell'11 agosto 2022, numero 30, del *Servizio Centrale per il PNRR* del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, tra le numerose indicazioni fornite, è stata prevista anche quella relativa all'obbligo per gli operatori economici, che partecipano alla 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	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	

	affidamenti finanziati su Fondi PNRR				
	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 analoga clausola.

Si prevede, altresì, che:

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

Progettazione e programmazione della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage /Revolving doors)	Adeguamento atti di affidamento	RUP	In essere	Risultanze dell'audit campionario del RPCT sull'aggiornamento degli atti standard	Rafforzamento dei controlli
	Adeguamento atti di conferimento di incarico e contratto di lavoro	RUP/Responsabili dei procedimenti/Direttori di Struttura e Responsabili egli Uffici e/o dei Servizi	Puntuale		
	Flussi informativi verso il RPCT	RUP/Responsabili dei procedimenti/Direttori di Struttura e Responsabili egli 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*…".

Con Delibera del 26 novembre 2025, n. 478, l'A.N.A.C. ha approvato le "*Linee Guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione"*, fornendo indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione. Le predette "*Linee Guida"* non sostituiscono né modificano le disposizioni contenute nella Delibera A.N.A.C. n. 311/2023, ma le integrano e le completano, con il fine di armonizzare le pratiche operative e garantire una maggiore coerenza interpretativa tra i vari strumenti e istituti disciplinati dal Decreto legislativo n. 24/2023, al fine di fornire un supporto operativo agli Enti e rendere più efficace il sistema di tutele del *whistleblower*. Nelle succitate "*Linee Guida*" sono approfonditi i profili relativi a: il canale interno di segnalazione, le modalità di effettuazione della segnalazione e le ipotesi sanzionatorie; il gestore e la sua attività; i doveri di comportamento del personale dei soggetti sia del settore pubblico che privato; la formazione del personale; il ruolo di sostegno svolto dagli Enti del Terzo Settore.

Con Delibera del 26 novembre 2025, n. 479, l'Autorità ha, inoltre, apportato modifiche ed integrazioni alla Delibera del 12 luglio 2023, n. 311, recante "*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", al fine di assicurare la coerenza dei contenuti con le nuove indicazioni e di superare alcune criticità segnalate dai soggetti tenuti ad applicare il D.lgs. n. 24/2023.

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)	Verifica del canale interno di segnalazione al fine di allinearlo alle nuove indicazioni di cui alle Linee Guida di A.N.A.C. approvate con Delibera del 26 novembre 2025 n. 478	RPCT/RPD/Responsabile del SID/Responsabile del CED della Amministrazione Centrale	Entro il 31 dicembre 2026	Implementazione ed aggiornamento del canale interno di segnalazione	Aggiornamento di criteri e strumenti sul flusso dati e sulla ricezione e gestione delle segnalazioni

k) Patto di integrità

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

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

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

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

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

Progettazione e programmazione della misura

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

l) Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

L'Istituto, anche attraverso il proprio sito web 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	Avvisi e richieste di contributi/ suggerimenti	Area Comunicazione	Ad evento	Avviso sul sito istituzionale	Partecipazione e sensibilizzazione della società civile Rafforzamenti dei controlli dall'esterno
	Consultazioni pubbliche	RPCT/Area Comunicazione	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* mediante la trasmissione ai Referenti TAC di apposite schede di rilevazione contenenti la mappatura dei processi riferiti a ciascuna Articolazione Organizzativa e/o Ufficio/Servizio e/o Struttura di Ricerca e le misure generali e specifiche relative al trattamento del rischio per i processi mappati, con i relativi indicatori di monitoraggio. A ciascun Referente TAC è stato richiesto di compilare le predette schede, provvedendo a riportare nelle stesse lo stato di attuazione delle specifiche misure di prevenzione del rischio programmate per processo e/o fase di processo e/o attività di fase mappata, e provvedendo ad indicare, nel caso di non attuazione della misura, la motivazione della mancata attuazione.

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

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

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

2.3.7 Pianificazione triennale in materia di prevenzione della corruzione

Per quanto riguarda, in maggior dettaglio, le attività macro da programmare per il triennio 2026-2028, vengono di seguito elencati gli interventi previsti con la possibilità che, a seguito delle indicazioni che emergeranno dalle verifiche e dai monitoraggi che saranno effettuati nel corso del predetto triennio o dalle informazioni che potranno eventualmente pervenire dai Direttori di Struttura, dai Dirigenti (ai sensi dell'articolo 16, comma 1, lettera l-bis) del D.lgs. numero 165/2001) e dai *Referenti TAC*, le azioni si possano estendere ad ulteriori procedimenti ricompresi nei nuovi ambiti così individuati.

Attività previste per l'anno 2026

- Avvio della predisposizione di una mappatura unica ed integrata di tutti i processi a rischio (aree obbligatorie ed aree specifiche) ed aggiornamento della gestione dei rischi corruttivi correlati, di concerto con i Direttori e i Responsabili delle diverse Strutture organizzative dell'Istituto;
- Attività di monitoraggio per verificare l'effettiva attuazione ed idoneità delle misure a presidio dei rischi corruttivi;

Attività previste per l'anno 2027

- Definizione di una mappatura unica ed integrata di tutti i processi a rischio (aree obbligatorie ed aree specifiche) ed aggiornamento della gestione dei rischi corruttivi correlati, di concerto con i Direttori e i Responsabili delle diverse Strutture organizzative dell'Istituto;
- Attività di monitoraggio per verificare l'effettiva attuazione ed idoneità delle misure a presidio dei rischi corruttivi;

Attività previste per l'anno 2028

- 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 criticità 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:

- 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

Il Responsabile della pubblicazione per ciascuna categoria di dati oggetto di pubblicazione obbligatoria è indicato nelle *Matrici di responsabilità degli obblighi di pubblicazione*, che sono allegate al presente PIAO (**Allegati 2 e 3**).

Il Responsabile della pubblicazione 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 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.

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 2025 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 ad ottimizzare i flussi relativi alla trasmissione ed alla pubblicazione dei dati nella sezione "*Amministrazione Trasparente*". Al riguardo, si fa presente che l'INAF sta procedendo alla ristrutturazione del sito web istutuzionale anche 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.

A novembre 2025 la sezione del sito web dell'INAF "*Amministrazione Trasparente"* è stata adeguata agli schemi forniti dall'A.N.A.C. con Delibera del 25 settembre 2024, numero 495, per quanto concerne la pubblicazione dei dati di cui agli articoli 13 e 31 del D.lgs n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni. Per quanto riguarda i dati relativi all'articolo 4-bis del D.lgs n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni, l'Ufficio che detiene i predetti dati ha comunicato al RPCT che provvederà ad adeguare la Sotto-sezione denominata "*Pagamenti dell'Amministrazione e dati sui pagamenti*" allo schema dell'A.N.A.C. per i futuri adempimenti.

Con Delibera del 3 dicembre 2025, numero 481, pubblicata sul sito web dell'Autorità il 3 dicembre 2025, con avviso sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 300, del 29 dicembre 2025, l'A.N.A.C. ha approvato alcune modifiche alla Delibera del 25 settembre 2024, numero 495. In particolare, con la predetta Delibera numero 481/2025 l'Autorità ha sostituito:

- l'Allegato 1) e l'Allegato 3) della Delibera numero 495/2024, che contenevano gli schemi di pubblicazione relativi ai dati ed ai documenti di cui agli articoli 4-bis e 31 del D.lgs numero 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni;
- l'Allegato 4) della Delibera numero 495/2024, che conteneva le "*Istruzioni operative*", a seguito delle esigenze di aggiornamento e di chiarimento pervenute dall' AGID.

Con Delibera del 3 dicembre 2025, numero 497, pubblicata sul sito web dell'Autorità il 3 dicembre 2025, con avviso sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale numero 3, del 5 gennaio 2026, l'A.N.A.C. ha inoltre:

- approvato cinque nuovi schemi ai sensi dell'articolo 48 del D.lgs n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati relativi di cui all'articolo 14 (*titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e titolari di incarichi dirigenziali*), all'articolo 15-bis (*incarichi conferiti sulle società controllate*), all'articolo 15-ter (*amministratori ed esperti nominati da organi giurisdizionali o amministrativi*), all'articolo 33 (*tempi di pagamento dell'amministrazione*), all'articolo 41 (*trasparenza del servizio sanitario nazionale*);
- messo a disposizione delle Amministrazioni i suddetti schemi ai fini di una sperimentazione su base volontaria, all'esito della quale l'Autorità potrà perfezionare gli schemi alla luce degli eventuali rilievi formulati dalle Amministrazioni;
- definito il periodo di sperimentazione in dodici mesi, a decorrere dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dell'avviso relativo all'approvazione della Delibera del 3 dicembre 2025, numero 497, scaduto il quale gli schemi devono in ogni caso considerarsi un importante ed utile ausilio per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- confermato l'applicazione del documento "*Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013*" di cui alla Delibera n. 495/2024, come modificata con Delibera del 3 dicembre 2025, numero 481, anche per gli schemi approvati con la Delibera del 3 dicembre 2025, numero 497, in quanto 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, riservandosi in ogni caso di valutare l'opportunità di apportare eventuali ulteriori modifiche agli schemi, laddove ritenute necessarie, nonché di definire opportune specifiche tecniche al fine di rafforzare l'uniformità delle modalità di codifica e rappresentazione delle informazioni e favorirne la riutilizzabilità.

Con nota del 31 ottobre 2025, protocollo numero 14409, il RPCT ha costituito un Gruppo di Lavoro con il compito di:

- porre in essere tutti gli adempimenti necessari al fine di provvedere all'aggiornamento della Sezione "Amministrazione Trasparente" del Sito Web dell'INAF in attuazione di quanto previsto dalla Delibera ANAC del 25 settembre 2024, numero 495 e dal Piano Nazionale Anticorruzione 2025;
- definire le istruzioni tecniche ed operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal Decreto Legislativo numero 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni;
- provvedere alla revisione della "*Matrice di responsabilità degli obblighi di pubblicazione"* in relazione ai predetti obblighi.

Pertanto, il predetto Gruppo di Lavoro ha rivisto ed aggiornato le *Matrici di responsabilità degli obblighi di pubblicazione,* che sono allegate al presente PIAO (**Allegati 2 e 3**), provvedendo, fra l'altro, ad inserire nelle predette *Matrici* il soggetto incaricato di effettuare la validazione dei dati e/o dei documenti oggetti di pubblicazione, sulla base delle indicazioni fornite dall' A.N.A.C. con le "*Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013*" di cui alla Delibera n. 495/2024, come modificata con la Delibera n. 481/2025.

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;
2) 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 ha provveduto a dare attuazione alla predetta disciplina in materia di trasparenza dei contratti pubblici.

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 risulti 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 2026-2028, 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 2026

- Aggiornamento della "*Matrice di responsabilità"* sugli obblighi di pubblicazione;
- Aggiornamento della Sezione del sito web dell'INAF denominata "*Amministrazione Trasparente*" con riferimento agli schemi predisposti dall'A.N.A.C. con la Delibera del 3 dicembre 2025, numero 497, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi 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 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.

Attività previste per l'anno 2028

- 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

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.

L'organizzazione dell'INAF separa le funzioni di indirizzo dalle funzioni di gestione: le funzioni di indirizzo sono svolte del Presidente e dal Consiglio di Amministrazione, organi di governo dell'Ente; le funzioni gestionali sono svolte 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 governi 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, Ragioneria e Procurement"

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. 11/2025 del 25 febbraio 2025)

Il Direttore Scientifico è responsabile, in via esclusiva, della gestione scientifica dell'Ente e di tutte le attività amministrative e contabili ad essa strumentali. L'assetto organizzativo della Direzione Scientifica è stato oggetto di revisione (Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12/2025 del 25 febbraio 2025). La Direzione Scientifica è correntemente articolata in 2 Unità Tematico Gestionali e 6 Unità Scientifiche Centrali. La Direzione Scientifica dispone di 7 servizi tecnici di staff della Direzione Scientifica

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

Logisticamente la sede di Roma presso Villa Mellini ospita gli uffici della Presidenza, della Direzione scientifica, della Direzione Generale e le loro articolazioni organizzative, e si compone attualmente di sedici Strutture di Ricerca, dislocate su tutto il territorio nazionale (si veda l'elenco presente nella Sezione 1).

Il personale INAF comprende personale di Ricerca e Tecnologo, appartenente ai livelli I -III del CCNL Istruzione e Ricerca e personale tecnico amministrativo appartenente ai livelli IV - VIII; è presente anche personale in regime di diritto pubblico, originariamente inquadrato nei ruoli degli Osservatori astronomici: il D.P.R. 163/1982 che ha riordinato i ruoli sopprimendo le distinzioni tra astronomi, ricercatori e tecnici laureati, ha infatti previsto, all'articolo 40 che si applicassero ag*li astronomi e ai geofisici ordinari ed associati le corrispondenti norme di stato giuridico previste per i professori universitari ordinari e associati, ivi compresa la nomina ad ordinario e la conferma in ruolo degli associati; ai ricercatori astronomi e geofisici le norme di stato giuridico previste per i ricercatori universitari, ivi compresa la conferma e i congedi.*

Ulteriormente la tabella indica il personale a tempo determinato e il personale non strutturato

Nella seguente Tabella è riportato il personale in servizio, distinto per afferenza, alla data del 31 dicembre 2025:

Struttura	Ruolo DD	PO_Professori Ordinari	PA_Professori Associati	RU_Ricercatori Astronomi	TI I-III	TI IV-VIII	TD I-III	TD IV-VIII	Assegni	Borse	new contratti di ricerca
Presidente	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Direttore Generale	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Direttore Scientifico	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente dello stato	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Staff. Direzione Generale		0	0	0	9	40	1	1	0	0	0
Staff. Direzione Scientifica		0	0	0	7	4	0	1	0	0	0
O.A. Arcetri		0	3	4	59	20	18	2	35	6	0
OAS Bologna		0	2	5	82	19	15	2	23	0	1
IRA Bologna_IRA Noto		0	0	0	47	38	20	20	9		0
O.A. Brera_Merate		0	0	0	52	22	17	4	27	10	0
O.A. Cagliari		0	0	1	36	22	19	4	8	2	0
O.A. Capodimonte		0	1	2	45	26	20	3	16	1	1
O.A. Catania		0	1	5	39	28	16	10	10	1	1
O.A. Abruzzo		0	0	0	24	9	4	3	5	1	0
IASF Milano		0	0	0	30	12	7	0	4	0	0
O.A. Padova		0	1	1	49	20	21	4	31	5	0
IASF Palermo		0	0	0	19	11	6	1	6	0	0
O.A. Palermo		0	1	2	22	20	10	5	7	0	0
IAPS Roma		0	0	1	91	26	38	9	47	7	1
O.A. Roma		0	1	5	62	26	30	8	29	3	1
O.A. Torino_INFN Torino		0	1	7	38	25	8	7	9	5	0
O.A. Trieste		0	1	1	45	23	14	6	23	3	0
	5	0	12	34	756	391	264	90	289	44	5

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

Parte Generale: Gli obiettivi primari del lavoro agile possono essere individuati nel miglioramento della qualità della vita e della produttività lavorativa. In INAF 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."

La partecipazione a progetti internazionali, la necessità di partecipare e riunioni telematiche con scienziati stranieri collocati fisicamente in ogni parte del mondo (= fusi orari diversi) fa discendere la necessità di lavorare spesso ad orari non compatibili con l'orario italiano. Il "lavoro agile" è dunque uno strumento per il raggiungimento di un fine specifico legato ad un obiettivo specifico. Che il Lavoro Agile fosse quindi da considerare una leva strategica per le attività dell'Ente è sempre stato considerato, tant'è che INAF si è dotato di un ***"Regolamento sul lavoro Agile"*** approvato già nel 2019 con delibera del Consiglio di Amministrazione numero 63 del 27 settembre 2019.

Per prestare un'idonea attenzione all'introduzione del Lavoro Agile, nel 2021[10] 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.

La tematica è stata analizzata considerando l'esigenza di poter usufruire anche del Telelavoro domiciliare e di sperimentare nuove forme di Lavoro a distanza come ad esempio il *"coworking",* elaborando quindi un unico testo, il ***"Regolamento sul lavoro a distanza"*** che comprenda la disciplina interna sia del lavoro agile che del telelavoro domiciliare e del coworking; all'interno del regolamento quindi si trova una "versione aggiornata" della disciplina del lavoro agile nel corso del 2023; nel corso del 2024 sono stati proposti gli adattamenti resisi necessari all'approvazione del CCNL Istruzione relativo agli anni 2019 - 2021; nelle more della nomina degli

[10] 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.

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. Nel 2025 si è completato l'iter di revisione del ***"Regolamento sul lavoro a distanza"*** e, nella consueta logica di condivisione, si è attivato un proficuo confronto soprattutto con i Direttori delle Strutture di ricerca, direttamente coinvolti in prima persona nella gestione del personale addetto a ciascuna sede. Si attendeva l'approvazione del nuovo CCNL Istruzione e Ricerca relativo agli anni 2022 - 2024 avvenuta in data 23 dicembre 2025 per verificare se ci fossero indicazioni su questioni ancora non definite (erogabilità del buono pasto al lavoratore agile). Al momento il testo definitivo del ***"Regolamento sul lavoro a distanza"*** corredato dalle osservazioni dei Direttori di struttura è al vaglio del Direttore Generale

Parte funzionale: L'utilizzo della modalità di Lavoro agile è intrinsecamente connessa all'obiettivo di Valore Pubblico legato allo svolgimento dell'attività scientifica/tecnologica di supporto alla stessa e legato anche all'organizzazione e gestione amministrativa (conforme agli Obiettivi legati a Consolidamento della posizione di leadership a livello internazionale e all' Efficienza ed innovazione organizzativa.) L'azione organizzativa agile che si prevede per il 2026 è l'approvazione del ***"Regolamento sul lavoro a distanza"*** così come proposta dalla Direzione Generale

In generale, gli obiettivi primari del lavoro agile sono il miglioramento della qualità della vita e della produttività lavorativa; l'**obiettivo stretegico** è dunque potenziare la competitività e l'innovazione dell'INAF, favorendo la conciliazione vita-lavoro e l'attrazione di talenti tramite l'adozione diffusa e strutturata del lavoro agile (ma anche di altri modelli di lavoro da remoto)

. Ulteriormente, il lavoro agile impatta sulle politiche *"Green*" e sull'obiettivo strategico *Mobility - Aumentare in maniera quantificabile la sostenibilità ambientale/sociale/economica degli spostamenti casa-lavoro del personale delle sedi INAF,* riducendo l'uso dell'auto propria e consentendo comunque la sostenibilità ambientale riducendo fortemente gli spostamenti casa lavoro.

Le misure organizzative che l'Istituto a oggi adotta ai fini dello svolgimento del lavoro agile sono riconducibili ai diversi livelli decisionali. In particolare: ● esecuzione di provvedimenti adottati a livello legislativo e regolamentare generale; ● applicazione della contrattazione collettiva nazionale di comparto; ● adozione della regolamentazione generale interna, sentite le Organizzazioni Sindacali; ● decisioni organizzative operative adottate dai singoli Responsabili di unità organizzativa.

L'azione organizzativa agile che si prevede per il 2026 è l'approvazione del ***"Regolamento sul lavoro a distanza"*** così come proposta dalla Direzione Generale.

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.

Obiettivi 2026:

L'**obiettivo strategico** è identificabile ne *potenziare la competitività e l'innovazione dell'ente di ricerca, favorendo la conciliazione vita-lavoro*

L'**obiettivo operativo** che si prevede per il 2026 è l'approvazione del ***"Regolamento sul lavoro a distanza"*** così come proposta dalla Direzione Generale.

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)***[11].

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

[11] 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	Esplicitano i principi ispiratori cui tendono i processi di transizione organizzativa al lavoro agile a regime; Costituiscono la cabina di regia finalizzata a monitorare e adeguare in modo continuo il processo;	Verificano annualmente lo stato di attuazione e aggiornamento del lavoro agile; Valutano l'impatto sulla performance organizzativa e individuale; Assicurano gli investimenti e le dotazioni finanziarie necessarie alla progressiva realizzazione del lavoro agile; Predispongono le condizioni necessarie alla gestione del processo di cambiamento del modello organizzativo e alla progressiva messa a regime del lavoro agile.
Dirigenti Direttori/ Responsabili	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; 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; Forniscono proposte e condividono la visione e gli strumenti operativi per la realizzazione del lavoro agile; Sono coinvolti in indagini di monitoraggio sull'impatto del lavoro agile sulle dinamiche organizzative e sul raggiungimento ottimale dei risultati.	Gestiscono il rapporto con i dipendenti finalizzato alla strutturazione di modelli organizzativi funzionali; Organizzano momenti di confronto e partecipazione; 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; Partecipano a programmi di sviluppo delle competenze manageriali per il change management e il lavoro agile; Partecipano al programma di monitoraggio, valutano e/o formulano proposte migliorative e concorrono all'ottimizzazione del lavoro agile; Effettuano la verifica periodica dei risultati conseguiti.

Personale	Partecipa alle iniziative di monitoraggio, segnala criticità e formula proposte sul lavoro agile o altre modalità di lavoro a distanza	Interagisce con i dirigenti/responsabili nella definizione di obiettivi e modalità di lavoro Svolge le attività assegnate per il raggiungimento degli obiettivi concordati con i dirigenti/responsabili 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 Partecipa alle iniziative di monitoraggio, segnala criticità e formula proposte
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

Sottosezione di programmazione 3.3 – Piano triennale di fabbisogno di personale

3.3.1 Dotazione organica

La Dotazione Organica dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", alla data del **31 dicembre 2025** è pari a **1.190** unità.

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 Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione.

In data 9 luglio 2021 è entrato in vigore il "***Regolamento del Personale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" con le modifiche approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 25 febbraio 2021, numero 8.

La predetta Delibera 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 delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione.

In particolare, si fa presente che il comma 2 dell'articolo 21 del "***Regolamento del Personale***" riconosce al personale in servizio di ruolo presso lo "***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***…".

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***".

Nella seguente Tabella è riportata la "*Dotazione Organica*" del Personale dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*" stimata, presuntivamente, alla data del 31 dicembre 2025

Profilo	Livello	Dotazione Organica	Stima Personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2025
Dirigente Amministrativo di Prima Fascia			
Dirigente Amministrativo di Seconda Fascia		2	2
Dirigente di Ricerca	I	54	76
Primo Ricercatore	II	130	284
Ricercatore	III	215	142
Dirigente Tecnologo	I	9	22
Primo Tecnologo	II	26	146
Tecnologo	III	127	83
Astronomo Ordinario		**15**	0
Astronomo Associato		**40**	13
Ricercatore Astronomo		**115**	38
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	IV	128	105
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	V	58	28
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	VI	43	41
Operatore Tecnico	VI	57	31
Operatore Tecnico	VII	13	7
Operatore Tecnico	VIII	9	21
Funzionario di Amministrazione	IV	29	34
Funzionario di Amministrazione	V	19	46
Collaboratore di Amministrazione	V	58	35

Collaboratore di Amministrazione	VI	16	7
Collaboratore di Amministrazione	VII	23	17
Operatore di Amministrazione	VII	16	6
Operatore di Amministrazione	VIII	5	6
Elevate professionalità (ruolo ad esaurimento)		**7**	0
Totale		**1214**	**1190**

Come già detto in precedenza, la predetta "***Dotazione Organica***" è caratterizzata dalla presenza:

a) di unità di personale inquadrate nei diversi "***profili***" e "***livelli***" professionali previsti dal vigente "***Sistema di Classificazione***" del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione;

b) di unità di personale inquadrate nelle "***qualifiche***" di "***astronomo ordinario***", di "***astronomo associato***" e di "***ricercatore astronomo***", e, quindi, in regime di diritto pubblico, che non hanno ancora esercitato il diritto di opzione ai fini dell'inquadramento nei diversi "***profili***" e "***livelli***" professionali previsti dal "***Sistema di Classificazione***" indicato nella precedente lettera a).

Le unità di personale che rientrano nella fattispecie indicata nella lettera b) del precedente capoverso concorrono a definire, a tutti gli effetti, il "***ruolo ad esaurimento***" dell'Ente.

Con specifico riguardo:

a) al numero delle unità di personale ancora inquadrate nelle "***qualifiche***" di "***astronomo ordinario***", di "***astronomo associato***" e di "***ricercatore astronomo***";

b) ai dati relativi alle unità di personale che hanno, invece, esercitato il diritto di opzione, previsto e disciplinato dall'articolo 21 del "***Regolamento del Personale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" attualmente in vigore, aggiornati alla data del **3 novembre 2025**,

si fa espresso rinvio a quanto già riportato, in modo dettagliato, nella Sezione 2.2, denominata "***Regolamenti***", Paragrafo 2.2.5), denominato "***Altri Regolamenti***", Sotto-Paragrafo 2.2.5G, denominato "***Il Regolamento del Personale***", del Capitolo 2, denominato "***Statuto e Regolamenti***", della "***Nota Preliminare e Relazione Tecnica***" del "***Bilancio Annuale di Previsione***" per l'Esercizio Finanziario **2026**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 19 dicembre 2025, numero 101.

Relativamente alle unità di personale indicate nella precedente lettera a), è, inoltre, necessario precisare che l'articolo 2, comma 5, del "***Regolamento del Personale***", come richiamato nella precedente lettera b), prevede che, in "…*caso di cessazione dal servizio, i relativi posti andranno ad incrementare l'organico dei rispettivi livelli di ricercatore e/o tecnologo, secondo le disposizioni della vigente contrattazione collettiva integrativa*…".

Alla data del **31 dicembre 2025**, le unità di personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pari a **1.190**, sono ripartite per "***profili***" e "***livelli***" professionali o per "***qualifiche***" nel modo seguente:

- **Dirigenti amministrativi di seconda fascia**: **2** unità di personale;
- **Ricercatori**: **553** unità di personale, di cui:
  - a) **502** unità di personale sono inquadrate nei diversi "***profili***"" e "***livelli***" professionali del "***personale di ricerca***" individuati e definiti dal "***Sistema di Classificazione***" del personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione;
  - b) **51** unità di personale sono inquadrate nelle "***qualifiche***" proprie del ruolo degli "***astronomi***", secondo la seguente articolazione:
    - **0** unità di personale sono inquadrate nella "***qualifica***" di "***astronomo ordinario***";
    - **13** unità di personale sono inquadrate nella "***qualifica***" di "***astronomo associato***";

- **38** unità di personale sono inquadrate nella "***qualifica***" di "***ricercatore astronomo***";

- **Tecnologi**: **251** unità di personale;
- **Personale Tecnico**: **233** unità di personale;
- **Personale Amministrativo**: **151** unità di personale.

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

Altro Personale	Personale in servizio alla data del 31 dicembre 2025
Titolari di associatura all'Ente (a titolo gratuito)	1123
Titolari di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca	289
Titolari di borse di studio (ivi comprese le borse di studio per l'accesso e la frequenza dei Corsi di Dottorato di Ricerca	44
Titolari di contratti di ricerca	5
Dipendenti in posizione di comando	0
Totale	1461

3.3.2 Fabbisogno di personale e programmazione

Con la Delibera del 19 dicembre 2025, numero 101, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il "***Bilancio Annuale di Previsione***" per l'Esercizio Finanziario **2026**, con tutta la relativa documentazione, ivi comprese la "***Nota Preliminare e 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 "***Nota Preliminare e Relazione Tecnica***", come precedentemente richiamata, sono state individuate e definite, per l'anno **2026**, 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

A) Programma di Fabbisogno del Personale per il Triennio 2025-2027, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 gennaio 2025, numero 2.

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 costituto 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 costituto 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	**€ 1.635.000,00**	

	l'attivazione di procedure concorsuali "***aperte***"		
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***" dal secondo al primo livello professionale, 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 c""on 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 delle 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 "***profili***" 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 "***profili***" 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 "***profili***" 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.

Nel "***Prospetto***" di seguito riportato sono definite le modalità di copertura dei posti di personale precedentemente indicati:

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:

• "***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, verranno coperti con le seguenti modalità: ➢ **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 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.
Ogni proposta di chiamata diretta dovrà includere:

- la lettera del Direttore (Scientifico o di Struttura) proponente, nella quale debbono essere indicate, in modo dettagliato, la motivazione scientifica/tecnologica e la finalità strategica;
- il "***curriculum vitae***" del candidato alla chiamata diretta;
- la lettera con la manifestazione di interesse del candidato e il 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 ogni 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, ivi compresi quelli di competenza del Ministero vigilante.
A valle dell'approvazione delle proposte di chiamate diretta da parte della commissione nominata dal Ministero della Università e della Ricerca, secondo quando previsto dall'articolo 16, comma 3, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, e successive modifiche e integrazioni, la Direzione Generale procederà con le relative assunzioni in servizio.
Eventuali risorse previste per le 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.

Con la Delibera del 29 gennaio 2025, numero 2, il Consiglio di Amministrazione:

- sentito il Collegio dei Direttori delle "***Strutture di Ricerca***", nella riunione del **23 gennaio 2025**, in merito alla impostazione e ai contenuti della "***Sezione***" del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***";
- preso atto di quanto emerso nel corso del dibattito e degli esiti della votazione,

ha, tra l'altro:

- "***approvato***" il "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2025-2027***", 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***";
- "***autorizzato***" la Dottoressa **Laura FLORA**, in forza dell'incarico che gli è stato conferito con la nota direttoriale del 13 gennaio 2025, numero di protocollo 293, ad adottare tutti gli atti conseguenti, ivi compresa la trasmissione del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2025-2027***" al "***Ministero della Pubblica Amministrazione***" e la sua pubblicazione sul "***Sito Web Istituzionale***" dell'Ente, nella Sezione "***Amministrazione Trasparente***".

In data **30 gennaio 2025**, la Dottoressa **Laura FLORA** ha trasmesso il "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2025-2027***" al "***Ministero***

della Pubblica Amministrazione" e lo ha pubblicato sul "***Sito Web Istituzionale***" dell'Ente, nella Sezione "***Amministrazione Trasparente***".
La "***Sezione***" del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***":

- prevede, in una prima fase, soltanto l'attuazione della "***programmazione***" 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;
- rinvia, pertanto, la definizione della 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 integralmente riportate in precedenza;
- stabilisce, altresì, che, in sede di "***aggiornamento***" del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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 "tecnologo" 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.

B) Aggiornamenti successivi del Programma di Fabbisogno del Personale definito con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027, approvati dal Consiglio di Amministrazione con le Delibere del 24 aprile 2025, numero 25, e del 22 ottobre 2025, numero 73

Con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, il Consiglio di Amministrazione, di intesa con il Presidente, sentiti il Direttore Generale e il Direttore Scientifico e acquisito il parere favorevole del Collegio dei Direttori delle "***Strutture di Ricerca***", formalmente reso con la nota del **17 aprile 2025**, trasmessa a mezzo di posta elettronica ordinaria, ha deciso di:

- "***modificare***":
  a) i **12** posti di "***Ricercatore***" e/o di "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, da reclutare per le esigenze dei "***Grandi Progetti***", incrementando i posti di "***Ricercatore***" da 6 a **7**

e riducendo i posti di "***Tecnologo***" da 6 a **5**, secondo il "***Prospetto***" all'uopo predisposto e di seguito riportato;

b) le modalità di copertura dei **2** posti di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, e dei **2** posti di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, per le esigenze del Settore Tecnologico ST3, denominato "***tecnico-scientifico***", prevedendo, in alternativa allo scorrimento delle "***graduatorie finali di merito***" in corso di validità legale delle procedure concorsuali "***aperte***" ancora in itinere, anche la "***chiamata diretta***", ai sensi dell'articolo 16 del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, e successive modifiche e integrazioni;

- "***definire***" in modo dettagliato i profili scientifici e tecnologici dei **12** posti di "***Ricercatore***" e/o di "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, da reclutare per le esigenze dei "***Grandi Progetti***", secondo il "***Prospetto***" all'uopo predisposto e di seguito riportato;
- "***definire***", sulla base di criteri e parametri prestabiliti, che sono espressamente indicati in un "***Documento***" all'uopo predisposto, le modalità di utilizzo delle "***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***", per un importo complessivo di **€ 2.769.830,95**, con una proposta che assorbe anche la iniziale previsione della copertura, con oneri a carico delle stesse risorse, di **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;
- "***prevedere***", pertanto, **92** passaggi dal terzo al secondo livello professionale, con oneri a carico delle risorse indicate nel precedente capoverso, così articolati:
  - **57** 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***": **14** posizioni;
    - "***Raggruppamento Scientifico Nazionale 2***": **15** posizioni;
    - "***Raggruppamento Scientifico Nazionale 3***": **8** posizioni;
    - "***Raggruppamento Scientifico Nazionale 4***": **13** posizioni;
    - "***Raggruppamento Scientifico Nazionale 5***": **7** posizioni;
  - **35** posizioni complessive per il passaggio dal Profilo di "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "***Primo Tecnologo***", Secondo Livello Professionale, così ripartite:
    - "***Settori Tecnologici 1 e 2***": **8** posizioni;
    - "***Settore Tecnologico 3***": **27** posizioni;
- "***prevedere***" cinque diverse "***Commissioni Esaminatrici***", una per ogni "***Raggruppamento Scientifico Nazionale***", e due "***Commissioni Esaminatrici***" per i "***Settori Tecnologici***", una per i "***Settori Tecnologici 1 e 2***" e una per il "***Settore Tecnologico 3***", tutte composte da tre membri, esterni all'Ente, in conformità a quanto stabilito dall'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e successive modifiche e integrazioni.

Nel seguente "***Prospetto***" vengono riportati i **12** posti di "***Ricercatore***" e/o di "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, da reclutare per le esigenze dei "***Grandi Progetti***", con le modifiche approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del **24 aprile 2025**:

Profilo	**Note**

Ricercatrice/Ricercatore (R1)	Radioastronomia Osservativa con particolare riferimento a SKA e precursori
Tecnologa/Tecnologo (T1)	Sviluppo di strumenti di programmazione (software, firmware, software di controllo e per servizi) per SKA, per i precursori di SKA o per la rete degli SKA Regional Center
Tecnologa/Tecnologo (T2)	Disegno, implementazione e gestione di infrastrutture e servizi per il calcolo HPC e lo storage di grandi moli di dati radioastronomici con particolare riferimento a SKA e precursori
Ricercatrice/Ricercatore (R2)	Sviluppo e ottimizzazione di pipeline per la radioastronomia su Sistemi HPC
Tecnologa/Tecnologo (T3)	Opto-Meccanica e Ottica Adattiva con particolare riferimento allo Strumento MORFEO a bordo di ELT
Tecnologa/Tecnologo (T4)	Assembly Integration e Verification di sistemi opto-meccanici complessi con particolare riferimento allo Strumento MORFEO a bordo di ELT
Ricercatrice/Ricercatore (R3)	Spettroscopia ad alta risoluzione con particolare riferimento allo Strumento ANDES a bordo di ELT
Tecnologa/Tecnologo (T5)	Assembly Integration and Verification di Telescopi Cherenkov con particolare riferimento ai Telescopi di CTA e precursori.
Ricercatrice/Ricercatore (R4)	Astronomia Gamma con Telescopi Cherenkov con particolare riferimento a Telescopi di CTA e precursori.
Ricercatrice/Ricercatore (R5)	Utilizzo scientifico dei dati raccolti dalla missione GAIA
Ricercatrice/Ricercatore (R6)	Studio delle Onde Gravitazionali e delle loro controparti multi-messaggere, con particolare riferimento allo Einstein Telescope ed alla Missione LISA
Ricercatrice/Ricercatore (R7)	Osservazione in situ o in remoto dallo spazio di corpi del sistema solare

Nel seguente "***Prospetto***" vengono, inoltre, indicati i profili scientifici e tecnologici dei **12** posti di "***Ricercatore***" e/o di "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, da reclutare per le esigenze dei "***Grandi Progetti***" (*):

Posizioni di Ricercatrice o di Ricercatore	Titolo e descrizione
R1	**Radioastronomia Osservativa con particolare riferimento a SKA e precursori** L'unità di personale selezionata dovrà essere attivamente impegnata in progetti di ricerca di interesse per lo SKA e dovrà essere attivamente coinvolta nello sfruttamento dei precursori dello SKA. *Titoli Preferenziali*: ➢ Attività di ricerca nello studio di tematiche e/o popolazioni astrofisiche di interesse per lo SKA, con particolare riguardo agli aspetti su cui lo SKA e/o i suoi precursori possono fornire importanti vincoli osservativi; ➢ Comprovata capacità di analisi e di interpretazione scientifica di osservazioni con telescopi radio di ultima generazione, in radio-continuo e/o in riga;

	➢ Conoscenza delle tecniche radio-interferometriche e delle tecniche di analisi di dati radio-astronomici per telescopi di ultima generazione, e in primis i precursori dello SKA
R2	**Sviluppo e ottimizzazione di pipeline per la radioastronomia su Sistemi HPC** L'unità di personale è selezionata per le esigenze del nodo italiano della rete degli SKA Regional Center (SRCnet). L'unità di personale dovrà essere attivamente coinvolta in progetti di ricerca di interesse per la radioastronomia, con particolare riguardo a programmi *data-intensive*. Sarà inoltre impegnata in attività di ricerca e sviluppo di tecnologie, strumenti e metodologie per la analisi e gestione di grandi volumi di dati prodotti da radio telescopi di nuova generazione, con particolare riguardo a SKA e i suoi precursori. *Titoli preferenziali:* • Esperienza nell'analisi end-to-end di dati radio-astronomici per telescopi di ultima generazione, e in primis SKA e i suoi precursori; • Competenza nella programmazione finalizzata all'analisi scientifica di dati radio-astronomici; • Esperienza nell'utilizzo, sviluppo e test di pipeline di elaborazione dei dati prodotti da radio-telescopi di ultima generazione; • Conoscenza di metodologie per l'ottimizzazione delle prestazioni software su architetture parallele e/o accelerate
R3	**Spettroscopia ad alta risoluzione con particolare riferimento allo Strumento ANDES a bordo di ELT** Ricerca scientifica basata su osservazioni con spettroscopia ad alta risoluzione spettrale in uno o più dei seguenti campi: a) esopianeti e dischi protoplanetari; b) stelle e popolazioni stellari; c) galassie e mezzo intergalattico; d) cosmologia e fisica fondamentali. Competenze di riduzione e analisi dati spettroscopici ed interpretazione dei dati con l'utilizzo di modelli teorici e/o ricerca tecnologica volta allo sviluppo e alla realizzazione di spettrografi ad alta risoluzione spettrale con competenze di progettazione optomeccanica, design ottico, software ed elettronico, integrazione ed allineamento di strumentazione
R4	**Astronomia Gamma con Telescopi Cherenkov con particolare riferimento a Telescopi di CTA e precursori.** ➢ Solido background di astrofisica delle alte energie, in particolare nell'ambito dell'astronomia in raggi gamma di altissime energie da terra;

	➢ Esperienza nella riduzione, analisi ed interpretazione di dati da telescopi air-Cherenkov, in particolare di sorgenti gamma galattiche e/o extra-galattiche; ➢ Fisica dei fenomeni non termici, modelli di emissione di radiazione, raggi cosmici, astro-particelle, e loro interazioni con campi magnetici galattici ed intergalattici, materia oscura; ➢ Ottimizzazione delle strategie osservative di array di telescopi air-Cherenkov ed in particolare di CTAO.
R5	**Utilizzo scientifico dei dati raccolti dalla missione GAIA** Gaia è una missione ESA con ancora due rilasci di dati da completare (quelli a maggiore precisione ed accuratezza astrometrica e fotometrica). Essa continuerà quindi in modalità operativa almeno fino al 2030 (come da accordi tra l'Agenzia Spaziale Europea, ESA, e le agenzie ed Istituti partecipanti tra cui L'Agenzia Spaziale Italiana e l'INAF). La/il candidata/o selezionata/o contribuirà alla partecipazione italiana alla missione Gaia eseguendo la convalida scientifica sui prodotti scientifici di pre-rilascio in uscita dalle pipelines del Gaia Data Processing and Analysis Consortium (DPAC), dedicandosi prevalentemente a questa attività fino al rilascio conclusivo dei dati Gaia. Infine, la/il candidata/o deve avere una comprovata esperienza nell'uso dei prodotti scientifici di Gaia per fare scienza innovativa ed all'avanguardia nel proprio campo di studio e ricerca. *Titoli preferenziali*: • Consolidata partecipazione al Consorzio DPAC, con particolare riferimento alle Coordination Units (CUs) che caratterizzano la partecipazione Italiana al Consorzio, ovvero: CU3, CU4, CU5, CU7 e CU8. Partecipazione alla validazione scientifica ed utilizzo dei loro prodotti, dei processamenti del Consorzio prima del rilascio (Gaia 'Data Releases') alla comunità internazionale. • Documentato e continuato utilizzo dei prodotti scientifici della missione Gaia nei rispettivi ambiti di ricerca con particolare riferimento all'obbiettivo scientifico fondamentale della missione: fare luce sull'origine, la struttura e la storia evolutiva della nostra Galassia attraverso la distribuzione 3D e la cinematica dei suoi costituenti.
R6	***Studio delle Onde Gravitazionali e delle loro controparti multi-messaggere, con particolare riferimento allo Einstein Telescope ed alla Missione LISA*** ➢ Impatto delle misure di onde gravitazionali di Einstein Telescope (ET) e/o della missione LISA nei principali settori di ricerca astrofisici quali, ad esempio, Astrofisica multi-messaggera, cosmologia, fisica fondamentale, nucleosintesi, relatività generale, stelle di neutroni, buchi neri, nane bianche, etc.;

	➢ Analisi, teoria e modellizzazione delle sorgenti di GW, al fine di poter effettuare modelli e template di quello che ET e LISA potranno osservare; ➢ Astrofisica multi-messaggera. Le controparti elettro-magnetiche delle misure di onde gravitazionali; ➢ Le osservazioni elettromagnetiche, da terra e dallo spazio, determinanti per ottimizzare lo studio delle sorgenti astrofisiche di onde gravitazionali che saranno misurate da ET e/o LISA.
R7	***Osservazione in situ o in remoto dallo spazio di corpi del sistema solare*** Il/la candidato/a dovrà evidenziare competenze specifiche tra quelle indicate nella seguente lista: • Esperienza nello sviluppo, test ed utilizzo di algoritmi che implementino modelli di trasferimento radiativo. • Sviluppo ed applicazione di algoritmi per l'ottimizzazione del rapporto segnale-rumore da strumentazione dedicata alle osservazioni di corpi del sistema solare. • Esperienza nella modellizzazione delle performances radiometriche di strumenti spaziali per osservazione di corpi del Sistema solare. • Calibrazione e verifica delle prestazioni di strumenti spaziali per remote sensing e rilevamenti in situ.

Posizioni di Tecnologa o di Tecnologo	Titolo e descrizione
T1	**Sviluppo di strumenti di programmazione (software, firmware, software di controllo e per servizi) per SKA, per i precursori di SKA o per la rete degli SKA Regional Center** L'unità di personale selezionata si occuperà di tecnologia applicata alla radioastronomia, con particolare riferimento allo sviluppo e all'integrazione di strumenti software e firmware per il controllo, la gestione e l'elaborazione dei dati provenienti da radio-telescopi di ultima generazione. Il candidato selezionato sarà inserito in progetti strategici legati allo SKA, o ai suoi precursori o alla rete degli SKA Regional Center, contribuendo al potenziamento delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi software connessi alla raccolta, elaborazione e gestione dei dati scientifici. Il ruolo prevede la progettazione, sviluppo e validazione di componenti software e firmware per sistemi di controllo scientifici complessi. *Titoli preferenziali:* ➢ Esperienza nello sviluppo di firmware per il controllo di apparati scientifici, con particolare attenzione alla programmazione a basso livello per dispositivi embedded (es.

	FPGA, microcontrollori, etc), all'interazione con sensori e attuatori in tempo reale, e alla gestione di comunicazioni in ambienti ad alta affidabilità. ➢ Competenze nello sviluppo, implementazione e validazione di software di controllo per strumenti di radioastronomia, incluse interfacce utente, sistemi di scheduling e automazione. ➢ Esperienza nel management e/o nell'attività di sviluppo e gestione di software e di pipeline per l'acquisizione e il processamento di dati radioastronomici, incluse soluzioni per interferometria, imaging, calibrazione e RFI mitigation.
T2	**Disegno, implementazione e gestione di infrastrutture e servizi per il calcolo HPC e lo storage di grandi moli di dati radioastronomici con particolare riferimento a SKA e precursori** L'unità di personale è selezionata per le esigenze del nodo italiano della rete degli SKA Regional Center (SRCnet). Le attività della unità di personale selezionata si inquadreranno nella progettazione, implementazione e ottimizzazione di infrastrutture e relativi servizi per l'elaborazione di grandi moli di dati scientifici. L'attività tecnologica si focalizzerà sull'implementazione di: (i) infrastrutture di calcolo ad alte prestazioni, (ii) infrastrutture di storage, (iii) infrastrutture e relativi servizi per gestione dei dati scientifici; (iv) servizi per l'integrazione con la globalità della rete internazionale degli SKA Regional Center (SRCnet). L'attività si svolgerà in coordinamento con i provider coinvolti, con ciò garantendo che le infrastrutture e i servizi siano implementati, gestiti e mantenuti in modo efficiente e con alta affidabilità, in linea con le policy operative e le esigenze tecniche della rete SRCnet. *Titoli preferenziali*: • Competenze relative a soluzioni per la gestione, la fruizione e l'accesso a servizi per il calcolo ad alte prestazioni e/o storage di grandi moli di dati, con specifica attenzione all'implementazione di configurazioni ottimizzate destinate ad applicazioni radio astronomiche. • Conoscenza di tecnologie di virtualizzazione, containerizzazione, con competenze opzionali nella loro implementazione nel contesto di applicazioni di ricerca radio astronomica. • Conoscenza di strumenti di monitoraggio e diagnostica delle prestazioni per sistemi di calcolo e storage anche distribuiti, con competenze opzionali circa l'automazione e la gestione di infrastrutture tramite strumenti di orchestrazione e configurazione. • Competenze nella programmazione scientifica con uno o più linguaggi. • Familiarità con metodologie e strumenti per il processamento e la cura di dati radio astronomici

T3	**Opto-Meccanica e Ottica Adattiva con particolare riferimento allo Strumento MORFEO a bordo di ELT** ➢ Simulazioni e disegno di sistemi di ottica adattiva con particolare riferimento al ruolo dei sensori di fronte d'onda; ➢ Test e collaudo in cielo di sistemi di ottica adattiva; ➢ Sviluppo di soluzioni ottiche per mantenere il co-phasing dei grandi telescopi segmentate.
T4	**Assembly Integration e Verification di sistemi opto-meccanici complessi con particolare riferimento allo Strumento MORFEO a bordo di ELT** • Esperienza di integrazione e verifica di strumenti scientifici per telescopi da terra con particolare riferimento alle procedure di allineamento e metrologia • Esperienza nell'allestimento e gestione di laboratori per integrazione di strumenti complessi e di grandi dimensioni • Esperienza di commissioning di strumenti e telescopi complessi.
T5	**Assembly Integration and Verification di Telescopi Cherenkov con particolare riferimento ai Telescopi di CTA e precursori.** ➢ Assembly Integration e Verification (AIV), calibrazioni, progettazione di Sistemi o sotto-sistemi relativi a Telescopi air-Cherenkov con particolare riferimento ai Telescopi di CTA e ai loro precursori; ➢ Esperienza nell'integrazione, sviluppo, calibrazione e test di telescopi, sistemi opto-meccanici, specchi e/o rivelatori per esperimenti di astrofisica di alta energia con particolare attenzione alla strumentazione Cherenkov.

(*) Per tutte le posizioni è prevista la Laurea in "***Astronomia***", "***Fisica***", "***Matematica***", "***Informatica***" o "***Ingegneria***"

Il "***Paragrafo***" 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***" della "***Sezione***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***" del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2025-2027***" è stato "***aggiornato***" secondo le indicazioni specificate nei capoversi precedenti e, in parte, schematicamente riportate e descritte nei "***Prospetti***" all'uopo predisposti.

Con la Delibera del 22 ottobre 2025, numero 73, il Consiglio di Amministrazione ha:

- "***modificato***", nell'ambito del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2025-2027***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 gennaio 2025, numero 2, e "***aggiornato***" dallo stesso Organo di Governo con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, la "***Sezione***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***", stabilendo, in particolare, che:

- i **due** posti di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, presenti nella "***programmazione***" del corrente anno, verranno coperti mediante lo scorrimento della "***graduatoria finale di merito***", in corso di validità legale, della procedura di selezione per la copertura iniziale di **un** posto di "***Dirigente Tecnologo***", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze dell'area concorsuale ST-3 "***tecnico-scientifica***", approvata con la Determina Direttoriale del 23 settembre 2025, numero 70;
- **un** posto di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, presente nella "***programmazione***" del corrente anno, verrà coperto mediante lo scorrimento della "***graduatoria finale di merito***" del concorso pubblico, per soli titoli, indetto con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 9, ai fini della copertura iniziale di **otto** posti di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze delle "***Aree Scientifico-Tecniche***" afferenti a tutte le "***Macroaree Concorsuali***", che è ancora in fase di espletamento;
- **un** posto di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, presente nella "***programmazione***" del corrente anno, verrà coperto mediante "***chiamata diretta***", ai sensi dell'articolo 16 del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, e successive modifiche e integrazioni;

- "***stabilito***" che, ai fini della copertura dei **due** posti di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, presenti nella "***programmazione***" del corrente anno, mediante lo scorrimento della "***graduatoria finale di merito***", in corso di validità legale, della procedura di selezione per la copertura iniziale di **un** posto di "***Dirigente Tecnologo***", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze dell'area concorsuale ST-3 "***tecnico-scientifica***", approvata con la Determina Direttoriale del 23 settembre 2025, numero 70, verranno applicate le seguenti modalità:
  - nel caso di assunzione in servizio di un candidato esterno, viene calcolato l'intero costo medio corrispondente ad un posto di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, che è pari a **Euro 115.022,00**;
  - nel caso di assunzione in servizio di un candidato interno, è, invece, sufficiente calcolare il differenziale tra il costo medio corrispondente ad un posto di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, che è pari a **Euro 115.022,00**, e il trattamento retributivo percepito dallo stesso candidato con il precedente inquadramento;
- "***stabilito***" che, ai fini della copertura di **un** posto di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, presente nella "***programmazione***" del corrente anno, mediante lo scorrimento della "***graduatoria finale di merito***" del concorso pubblico, per soli titoli, indetto con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 9, ai fini della copertura iniziale di **otto** posti di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze delle "***Aree Scientifico-Tecniche***" afferenti a tutte le "***Macroaree Concorsuali***", che è ancora in fase di espletamento, verranno applicate le seguenti modalità:
  - nel caso di assunzione in servizio di un candidato esterno, viene calcolato l'intero costo medio corrispondente ad un posto di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, che è pari a **Euro 112.767,00**;
  - nel caso di assunzione in servizio di un candidato interno, è, invece, sufficiente calcolare il differenziale tra il costo medio corrispondente ad un posto di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, che è pari a **Euro 112.767,00**, e il trattamento retributivo percepito dallo stesso candidato con il precedente inquadramento;
- "***conferito***" al Direttore Generale l'incarico di adottare tutti gli atti connessi e conseguenti alla approvazione della presente Delibera;

- "***autorizzato***" la relativa spesa, che grava sui pertinenti Capitoli del "***Bilancio Annuale di Previsione***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" per l'Esercizio Finanziario **2025**.

Pertanto, I **6** posti di "***Dirigente di Ricerca***" e/o di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, previsti nella "***programmazione***" del corrente anno e 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,

verranno coperti con le seguenti modalità:

- **due** posti di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, mediante lo scorrimento della "***graduatoria finale di merito***", in corso di validità legale, della procedura di selezione per la copertura iniziale di **un** posto di "***Dirigente Tecnologo***", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze dell'area concorsuale ST-3 "***tecnico-scientifica***", approvata con la Determina Direttoriale del 23 settembre 2025, numero 70;
- **un** posto di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, mediante lo scorrimento della "***graduatoria finale di merito***" del concorso pubblico, per soli titoli, indetto con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 9, ai fini della copertura iniziale di **otto** posti di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze delle "***Aree Scientifico-Tecniche***" afferenti a tutte le "***Macroaree Concorsuali***", che è ancora in fase di espletamento;
- **un** posto di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, mediante "***chiamata diretta***", ai sensi dell'articolo 16 del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, e successive modifiche e integrazioni;
- **due** 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***";

Viene di seguito riportato il "***Prospetto***" con le modalità di copertura, parzialmente modificate secondo le indicazioni riportate nei capoversi precedenti, dei posti di personale previsti nella "***programmazione***" dell'anno **2025**:

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***", che sono 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,

verranno coperti con le seguenti modalità:

- **2** posti di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, mediante lo scorrimento della "***graduatoria finale di merito***", in corso di validità legale, della procedura di selezione per la copertura iniziale di **un** posto di "***Dirigente Tecnologo***", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze dell'area concorsuale ST-3 "***tecnico-scientifica***", approvata con la Determina Direttoriale del 23 settembre 2025, numero 70;
- **1** posto di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, mediante lo scorrimento della "***graduatoria finale di merito***" del concorso pubblico, per soli titoli, indetto con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 9, ai fini della copertura iniziale di **otto** posti di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze delle "***Aree Scientifico-Tecniche***" afferenti a tutte le "***Macroaree Concorsuali***", che è ancora in fase di espletamento;
- **1** posto di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, mediante "***chiamata diretta***", ai sensi dell'articolo 16 del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, e successive modifiche e integrazioni;
- **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***";

I **92** posti di "***Primo Ricercatore***" e/o di "***Primo Tecnologo***", Secondo Livello Professionale, così articolati:

- **57** 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***": **14** posizioni;
  - "***Raggruppamento Scientifico Nazionale 2***": **15** posizioni;
  - "***Raggruppamento Scientifico Nazionale 3***": **8** posizioni;
  - "***Raggruppamento Scientifico Nazionale 4***": **13** posizioni;
  - "***Raggruppamento Scientifico Nazionale 5***": **7** posizioni;
- **35** posizioni complessive per il passaggio dal Profilo di "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "***Primo Tecnologo***", Secondo Livello Professionale, così ripartite:
  - "***Settori Tecnologici 1 e 2***": **8** posizioni;
  - "***Settore Tecnologico 3***": **27** posizioni,

verranno coperti mediante l'attivazione di procedure concorsuali "***aperte***", "***riservate***" ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale.

Saranno costituite e nominate cinque diverse "***Commissioni Esaminatrici***", una per ogni "***Raggruppamento Scientifico Nazionale***", e due "***Commissioni Esaminatrici***" per i "***Settori Tecnologici***", una per i "***Settori Tecnologici 1 e 2***" e una per il "***Settore Tecnologico 3***", tutte composte da tre membri, esterni all'Ente, in conformità a quanto stabilito dall'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e successive modifiche e integrazioni.

3.3.2.2 Assunzioni già perfezionate nel corso dell'anno 2025 o da perfezionare nel corso dell'anno 2026, in attuazione sia del Programma di Fabbisogno di Personale approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 gennaio 2025, numero 2, e aggiornato dallo stesso Organo di Governo con le Delibere del 24 aprile 2025, numero 25, e del 22 ottobre 2025, numero 73, che dei Programmi di Fabbisogno del Personale approvati negli anni precedenti.

A) Procedure di reclutamento, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, di 8 "*Dirigenti di Ricerca*", Primo Livello Professionale, di 2 "*Dirigenti Tecnologi*", Primo Livello Professionale, e di 5 "*Primi Ricercatori*", Secondo Livello professionale, in attuazione dei Programmi di Fabbisogno del Personale approvati negli anni precedenti al 2025, e scorrimento delle "*graduatorie finali di merito*" delle procedure concorsuali espletate per la iniziale copertura di 8 posti di "*Dirigente di Ricerca*", Primo Livello Professionale, e di 2 posti di "*Dirigente Tecnologo*", Primo Livello Professionale, in attuazione dell'ultimo Programma di Fabbisogno di Personale, approvato lo scorso anno.

Con la Determina Direttoriale del 12 novembre 2025, numero 89, il Direttore Generale ha, tra l'altro:

- "***approvato***" gli atti del concorso pubblico, per soli titoli, indetto con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 9, ai fini della copertura di **otto** posti di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze delle "***Aree Scientifico-Tecniche***" afferenti a tutte le "***Macroaree Concorsuali***";
- "***approvato***", con riferimento alla stessa procedura concorsuale indicata nel precedente capoverso, la relativa "***graduatoria finale di merito***";
- "***autorizzato***" l'assunzione in servizio, a decorrere dal **16 dicembre 2025**, con inquadramento nel Profilo di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, dei candidati utilmente collocati nella "***graduatoria finale di merito***", come di seguito elencati:

N.	ID DOMANDA	Candidato
1	1090196	**ROSSI Alessandro**
2	1092002	**GOVONI Federica**
3	1085642	**RIPEPI Vincenzo**
4	1087672	**ANDREON Stefano**
5	1089007	**PANCINO Elena**
6	1089669	**BIANCO Andrea**
7	1085893	**CREMONESE Gabriele**
8	1079083	**RAITERI Claudia Maria**

Con la Delibera del 9 dicembre 2025, numero 100, il Consiglio di Amministrazione ha assegnato le Sedi di Servizio ai vincitori della predetta procedura concorsuale.

Con la Determina Direttoriale del 23 settembre 2025, numero 70, il Direttore Generale ha, tra l'altro:

- "***approvato***", nell'ambito del concorso pubblico, per titoli e colloquio, indetto con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 7, ai fini della copertura di **due** posti di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, gli atti della procedura di selezione per la copertura di **un** posto di "***Dirigente Tecnologo***" per le esigenze dell'area concorsuale ST-3 "***tecnico-scientifica***";
- "***approvato***", con riferimento alla stessa procedura di selezione indicata nel precedente capoverso, la relativa "***graduatoria finale di merito***";
- "***dichiarato***" il Dottore **Marco RIVA** vincitore della procedura di selezione per le esigenze dell'area concorsuale ST-3 "***tecnico-scientifica***", che prevede il reclutamento di un "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno;
- "***autorizzato***", a decorrere dal **16 ottobre 2025**, l'assunzione in servizio di ruolo del Dottore **Marco RIVA**, con inquadramento nel Profilo di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, presso lo "***Osservatorio Astronomico di Brera***", che ha Sede a Milano.

Con la Disposizione Dirigenziale del 31 ottobre 2025, numero 237, la Dottoressa **Luciana PEDOTO**, Dirigente Responsabile dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***", ha, tra l'altro:

- "***approvato***", nell'ambito del concorso pubblico, per titoli e colloquio, indetto con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 7, ai fini della copertura di **due** posti di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, gli atti della procedura di selezione per la copertura di **un** posto di "***Dirigente Tecnologo***" per le esigenze dell'area concorsuale ST-1 "***organizzativo-gestionale***", limitatamente alle prime tre articolazioni;
- "***approvato***", con riferimento alla stessa procedura di selezione indicata nel precedente capoverso, la relativa "***graduatoria finale di merito***";
- "***dichiarato***" il Dottore **Luca STRINGHETTI** vincitore della procedura di selezione per le esigenze dell'area concorsuale ST-1 "***organizzativo-gestionale***", limitatamente alle prime tre articolazioni, che prevede il reclutamento di un "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno;
- "***autorizzato***", a decorrere dal **1° dicembre 2025**, l'assunzione in servizio di ruolo del Dottore **Luca STRINGHETTI**, con inquadramento nel Profilo di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, presso lo "***Osservatorio Astronomico di Cagliari***".

Con la Determina Direttoriale del 25 novembre 2025, numero 94, il Direttore Generale ha, tra l'altro:

- "***approvato***" gli atti del concorso pubblico, per titoli e colloquio, indetto con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 8, ai fini della copertura di **cinque** posti di "***Primo Ricercatore***", Secondo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze delle "***Aree Scientifico-Tecniche***" afferenti a tutte le "***Macroaree Concorsuali***";

- "***approvato***", con riferimento alla stessa procedura concorsuale indicata nel precedente capoverso, la relativa "***graduatoria finale di merito***";
- "***autorizzato***", pertanto, l'assunzione in servizio, a decorrere dal **16 dicembre 2025**, con inquadramento nel Profilo di "***Primo Ricercatore***", Secondo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, dei candidati utilmente collocati nella "***graduatoria finale di merito***", come di seguito elencati:

N.	ID DOMANDA	Candidato
1	1078862	Claudia **RAITERI**
2	1091264	Antonio **FRASCA**
3	1086509	Angela **CIARAVELLA**
4	1077595	Lucia **POZZETTI**
5	1089659	Christina **PLAINAKI**

Con la Delibera del 9 dicembre 2025, numero 100, il Consiglio di Amministrazione ha assegnato le Sedi di Servizio ai vincitori della predetta procedura concorsuale.

Con la Determina Direttoriale del 28 ottobre 2025, numero 86, il Direttore Generale ha, tra l'altro:

- "***autorizzato***", nel rispetto di quanto previsto dal "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 gennaio 2025, numero 2, e "***aggiornato***" dal medesimo Organo di Governo con la Delibere del 24 aprile 2025, numero 25, e del 22 ottobre 2025, numero 73, e, in particolare, dalla "***programmazione***" riportata nella "***Sezione***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***", lo **scorrimento**, nell'ambito del concorso pubblico, per titoli e colloquio, indetto con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 7, ai fini della copertura di **due** posti di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, della "***graduatoria finale di merito***", in corso di validità legale, della procedura di selezione per la copertura iniziale di **un** posto di "***Dirigente Tecnologo***", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze dell'area concorsuale ST-3 "***tecnico-scientifica***", approvata con la Determina Direttoriale del 23 settembre 2025, numero 70, dal secondo al tredicesimo posto compreso;
- "***autorizzato***", pertanto, l'assunzione in servizio, a decorrere dal **1° dicembre 2025**, con inquadramento nel Profilo di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, dei candidati utilmente collocati nella "***graduatoria finale di merito***" indicata nel precedente capoverso, come di seguito elencati:

1	**DI MARCANTONIO**	**Paolo**
2	**MAGRIN**	**Demetrio**
3	**SANTOLI**	**Francesco**
4	**VILLA**	**Fabrizio**
5	**SMAREGLIA**	**Riccardo**
6	**CILIEGI**	**Paolo**
7	**GIRO**	**Enrico**
8	**PISANU**	**Tonino**
9	**BIANCO**	**Andrea**
10	**ESPOSITO**	**Francesca**

11	**TAFFONI**	**Giuliano**
12	**PEDICHINI**	**Fernando**

- "***assegnato***":
  1) **Paolo DI MARCANTONIO** allo "***Osservatorio Astronomico di Trieste***";
  2) **Demetrio MAGRIN** allo "***Osservatorio Astronomico di Padova***";
  3) **Francesco SANTOLI** allo "***Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma***";
  4) **Fabrizio VILLA** allo "***Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio di Bologna***";
  5) **Riccardo SMAREGLIA** allo "***Osservatorio Astronomico di Trieste***";
  6) **Paolo CILIEGI** allo "***Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio di Bologna***";
  7) **Enrico GIRO** allo "***Osservatorio Astronomico di Trieste***";
  8) **Tonino PISANU** allo "***Osservatorio Astronomico di Cagliari***";
  9) **Andrea BIANCO** allo "***Osservatorio Astronomico di Brera***", che ha Sede a Milano;
  10) **Francesca ESPOSITO** allo "***Osservatorio Astronomico di Capodimonte***", che ha Sede a Napoli;
  11) **Giuliano TAFFONI** allo "***Osservatorio Astronomico di Trieste***";
  12) **Fernando PEDICHINI** allo "***Osservatorio Astronomico di Roma***", che ha Sede a Monte Porzio Catone (Roma).

Con la Determina Direttoriale del 17 dicembre 2025, numero 106, il Direttore Generale ha, tra l'altro:

- "***autorizzato***":
  a) nel rispetto di quanto previsto dal "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 gennaio 2025, numero 2, e "***aggiornato***" dal medesimo Organo di Governo con la Delibere del 24 aprile 2025, numero 25, e del 22 ottobre 2025, numero 73, e, in particolare, dalla "***programmazione***" riportata nella "***Sezione***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***";
  b) tenendo conto "…*delle indicazioni riportate nelle premesse della presente Determina Direttoriale*…",

  lo **scorrimento**, dal **nono** al **quarantaseiesimo** posto compreso, della "***graduatoria finale di merito***", in corso di validità legale, approvata con la Determina Direttoriale del 12 novembre 2025, numero 89, del concorso pubblico, per soli titoli, indetto con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 9, ai fini della iniziale copertura di **otto** posti di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze delle "***Aree Scientifico-Tecniche***" afferenti a tutte le "***Macroaree Concorsuali***";
- "***autorizzato***", pertanto, l'assunzione in servizio, a decorrere dal **30 dicembre 2025**, con inquadramento nel Profilo di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, dei candidati utilmente collocati nella "***graduatoria finale di merito***" indicata nel precedente capoverso, come di seguito elencati:
  1) **MILILLO** Anna;
  2) **SCHIPANI** Pietro;
  3) **GIROLETTI** Marcello;
  4) **BIVIANO** Andrea;
  5) **BENETTI** Stefano;
  6) **MENEGHETTI** Massimo;
  7) **BACCIOTTI** Francesca;
  8) **MURA** Alessandro;
  9) **TAFFONI** Giuliano;

10) **LANZA** Antonino Francesco;
11) **CASELLA** Piergiorgio;
12) **DE ROSA** Alessandra;
13) **SCODEGGIO** Marco;
14) **BRAGAGLIA** Angela;
15) **LIMONGI** Marco;
16) **BULGARELLI** Andrea;
17) **FILACCHIONE** Gianrico;
18) **ARCIDIACONO** Carmelo;
19) **D'ODORICO** Valentina;
20) **AMATO** Elena;
21) **SALARIS** Maurizio;
22) **ESPOSITO** Francesca;
23) **CAPETTI** Alessandro;
24) **ALTIERI** Francesca;
25) **DE LUCA** Andrea;
26) **CRESCI** Giovanni;
27) **MAGRINI** Laura;
28) **GRANDI** Paola;
29) **GRUPPIONI** Carlotta;
30) **ROMANO** Paolo;
31) **MORGANTE** Gianluca;
32) **MASETTI** Nicola.

Con la Delibera del 23 dicembre 2025, numero 110, il Consiglio di Amministrazione ha assegnato le Sedi di Servizio ai candidati assunti in servizio con inquadramento nel Profilo di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, a seguito dello **scorrimento** della "***graduatoria finale di merito***" della procedura concorsuale precedentemente indicata.

Uno dei candidati (**Maurizio SALARIS**) che doveva essere assunto il **30 dicembre 2025** con inquadramento nel Profilo di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, a seguito dello scorrimento della "***graduatoria finale di merito***" della stessa procedura concorsuale indicata nel precedente capoverso, ha chiesto di differire la presa di servizio alla data del **4 maggio 2026**.
Uno dei vincitori (**Claudia RAITERI**) del concorso pubblico, per titoli e colloquio, indetto con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 8, ai fini della copertura di **cinque** posti di "***Primo Ricercatore***", Secondo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze delle "***Aree Scientifico-Tecniche***" afferenti a tutte le "***Macroaree Concorsuali***":

a) ha superato anche il concorso pubblico, per soli titoli, indetto con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 9, ai fini della iniziale copertura di **otto** posti di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze delle "***Aree Scientifico-Tecniche***" afferenti a tutte le "***Macroaree Concorsuali***";
b) ha, pertanto, optato per l'inquadramento nel Profilo più elevato.

Uno dei dodici candidati (**Andrea BIANCO**), che doveva essere assunto il **1° dicembre 2025** con inquadramento nel Profilo di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, a seguito dello scorrimento della "***graduatoria finale di merito***" della procedura di selezione per le esigenze dell'area concorsuale ST-3 "***tecnico-scientifica***", ha **rinunciato** alla assunzione in servizio, in quanto:

a) ha superato anche il concorso pubblico, per soli titoli, indetto con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 9, ai fini della iniziale copertura di **otto** posti di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze delle "***Aree Scientifico-Tecniche***" afferenti a tutte le "***Macroaree Concorsuali***";
b) ha, quindi, optato per l'assunzione in servizio con inquadramento nel Profilo di "***Dirigente di Ricerca***".

Due degli altri undici candidati (ovvero **Francesca ESPOSITO** e **Giuliano TAFFONI**), che hanno preso effettivamente servizio il **1° dicembre 2025** con inquadramento nel Profilo di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, a seguito dello scorrimento della "***graduatoria finale di merito***" della procedura di selezione per le esigenze dell'area concorsuale ST-3 "***tecnico-scientifica***", sono stati successivamente assunti, a decorrere dal **30 dicembre 2025**, nei ruoli dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" con inquadramento nel Profilo di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, a seguito dello scorrimento della "***graduatoria finale di merito***" del concorso pubblico, per soli titoli, indetto con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 9, ai fini della iniziale copertura di **otto** posti di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze delle "***Aree Scientifico-Tecniche***" afferenti a tutte le "***Macroaree Concorsuali***".
Il loro passaggio dal Profilo di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, al Profilo di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, è, peraltro, avvenuto a "***invarianza di spesa***" e, pertanto, non ha comportato, per l'Ente, in fase di scorrimento della "***graduatoria***" indicata nel precedente capoverso, alcun costo aggiuntivo, né ha reso disponibile altre risorse finanziarie da utilizzare per un eventuale, ulteriore scorrimento della "***graduatoria finale di merito***" della procedura di selezione per le esigenze dell'area concorsuale ST-3 "***tecnico-scientifica***".
Analoghe considerazioni valgono anche per le tre unità di personale (**Pietro SCHIPANI**, **Andrea BULGARELLI** e **Gianluca MORGANTE**), già inquadrate nel Profilo di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, che sono state successivamente assunte, a decorrere dal **30 dicembre 2025**, nei ruoli dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" con inquadramento nel Profilo di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, a seguito dello stesso scorrimento precedentemente indicato.
Ai sensi dell'articolo 23-bis, comma 7, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, il vincitore (**Luca STRINGHETTI**) della procedura di selezione per le esigenze dell'area concorsuale ST-1 "***organizzativo-gestionale***", limitatamente alle prime tre articolazioni, che prevede il reclutamento di un "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, è stato assegnato temporaneamente, per un periodo di due anni, alla "***SKAO OBSERVATORY, JODRELL BANK, LOWER WITHINGTON, MACCLESFIELD (SK11 9FT, UK)***", per svolgere, a decorrere dl **1° dicembre 2025**, l'incarico di "***SKAO HEAD OF ENGINEERING***".

Pertanto, alla data del **31 dicembre 2025**, hanno assunto effettivamente servizio nei ruoli dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno:

- **39** (trentanove) "***Dirigenti di Ricerca***", Primo Livello Professionale, per le esigenze delle "***Aree Scientifico-Tecniche***" afferenti a tutte le "***Macroaree Concorsuali***";
- **9** (nove) "***Dirigenti Tecnologi***", Primo Livello Professionale, per le esigenze dell'area concorsuale ST-3 "***tecnico-scientifica***";
- **4** (quattro) "***Primi Ricercatori***", Secondo Livello Professionale, per le esigenze delle "***Aree Scientifico-Tecniche***" afferenti a tutte le "***Macroaree Concorsuali***".

B) Procedure di reclutamento, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a temo pieno, di 13 "*Ricercatori*", Terzo Livello Professionale, e di 3 "*Tecnologi*", Terzo Livello Professionale, per le esigenze delle "*Strutture di Ricerca*", in attuazione dell'ultimo Programma di Fabbisogno di Personale, approvato lo scorso anno.

Il "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 gennaio 2025, numero 2, e "***aggiornato***" dal medesimo Organo di Governo con la Delibere del 24 aprile 2025, numero 25, e del 22 ottobre 2025, numero 73, e, in particolare, la "***Sezione***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***" prevede, tra l'altro, la copertura di **16** posti di "***Ricercatore***" e/o "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, per le esigenze delle "***Strutture di Ricerca***", ripartiti uno per "***Struttura***", secondo i "***profili***" e i "***livelli***" professionali individuati e definiti dai rispettivi Direttori, e così articolati:

a) "***Ricercatore***", Terzo Livello Professionale: **13** posti;
b) "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale: **3** posti.

La stessa "***Sezione***" prevede, inoltre, che i predetti posti debbono essere "…*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**"*...".

Dei **13** posti di "***Ricercatore***", Terzo Livello Professionale, **5** posti sono stati coperti "…*mediante lo scorrimento di "**graduatorie finali di merito**" in corso di validità legale di procedure concorsuali "**aperte**" già concluse*..." e **8** posti sono stati coperti "…*mediante l'attivazione di procedure concorsuali "**aperte**"*...".

I **3** posti di "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, sono stati, invece, coperti "…*mediante l'attivazione di procedure concorsuali "**aperte**"*...".

Le predette procedure concorsuali sono state attivate, gestite ed espletate direttamente dalle "***Strutture di Ricerca***", a seguito di "***Delega di Funzioni***" conferita dal Direttore Generale ai Direttori di Struttura, rispettivamente, con la Determina Direttoriale del 17 aprile 2025, numero 13, per il reclutamento di **13** posti di "***Ricercatore***", Terzo Livello Professionale, e con la Determina Direttoriale del 17 aprile 2025, numero 14, per il reclutamento di **3** posti di "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, e sono state tutte concluse con le assunzioni in servizio di ruolo dei relativi vincitori entro il **31 dicembre 2025**.

C) Procedure di reclutamento, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, di 7 "*Ricercatori*", Terzo Livello Professionale, e di 5 "*Tecnologi*", Terzo Livello Professionale, per le esigenze dei "*Grandi Progetti*", in attuazione dell'ultimo Programma di Fabbisogno di Personale, approvato lo scorso anno.

Nella "***Sezione***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***" sia 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, che del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 gennaio 2025, numero 2, sono previsti anche **12** posti complessivi di "***Ricercatore***" e/o di "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, per le esigenze dei "***Grandi Progetti***".

Con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, il Consiglio di Amministrazione, in sede di "***aggiornamento***" del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***", ha:

- "***ripartito***" i **12** posti complessivi di "***Ricercatore***" e/o di "***Tecnologo***", Terzo Livello

Professionale, per le esigenze dei "***Grandi Progetti***", nel modo seguente:

a) **7** posti di "***Ricercatore***", Terzo Livello Professionale;
b) **5** posti di "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale;

- "***definito***" in modo dettagliato i profili scientifici e tecnologici dei predetti posti.

Con la Determina Direttoriale dell'11 giugno 2025, numero 32, è stato indetto, nel rispetto di quanto previsto dalla "***Sezione***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***" sia 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, che del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 gennaio 2025, numero 2, e "***aggiornato***" dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, un concorso pubblico "***aperto***", per titoli ed esami, ai fini della copertura di **sette** posti di "***Ricercatore***", Terzo Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze dei "***Grandi Progetti***", come indicati e descritti, in modo dettagliato, nei "***Prospetti***" all'uopo predisposti e allegati al "***Bando di Concorso***" per formarne parte integrante.
In data **24 giugno 2025**, la Determina Direttoriale dell'11 giugno 2025, numero 32, come richiamata nel precedente capoverso, è stata pubblicata:

a) sul "***Portale del Reclutamento***" del "***Dipartimento della Funzione Pubblica***", al seguente indirizzo: **www.inpa.gov.it**;
b) sul "***Sito Web***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", al seguente indirizzo: **www.inaf.it**, Sezione "***Lavora con noi***", Sottosezione "***Ricercatori a tempo indeterminato***".

Il termine fissato per la presentazione delle domande di partecipazione al concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con la Determina Direttoriale dell'11 giugno 2025, numero 32, ai fini della copertura di **sette** posti di "***Ricercatore***", Terzo Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze dei "***Grandi Progetti***", è scaduto il **24 luglio 2025**.
Entro il termine di scadenza indicato nel precedente capoverso sono pervenute **192** domande di partecipazione al predetto concorso.
Con la Determina Direttoriale del 15 settembre 2025, numero 64, il Direttore Generale ha "***nominato***" la "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione al concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con la Determina Direttoriale dell'11 giugno 2025, numero 32, ai fini della copertura di **sette** posti di "***Ricercatore***", Terzo Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze dei "***Grandi Progetti***", come indicati e descritti, in modo dettagliato, nei "***Prospetti***" all'uopo predisposti e allegati al "***Bando di Concorso***" per formarne parte integrante.
Con la Determina Direttoriale 19 giugno 2025, numero 37, è stato, invece, indetto, nel rispetto di quanto previsto dalla "***Sezione***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***" sia 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, che del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 gennaio 2025, numero 2, e "***aggiornato***" dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, un concorso pubblico "***aperto***", per titoli ed esami, ai fini della copertura di **cinque** posti di "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze dei "***Grandi Progetti***", come indicati e descritti, in modo dettagliato, nei "***Prospetti***" all'uopo predisposti e allegati al "***Bando di Concorso***" per formarne parte integrante.
In data **24 giugno 2025**, la Determina Direttoriale del 19 giugno 2025, numero 37, come richiamata nel precedente capoverso, è stata pubblicata:

- sul "***Portale del Reclutamento***" del "***Dipartimento della Funzione Pubblica***", al seguente indirizzo: **www.inpa.gov.it**;
- sul "***Sito Web***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", al seguente indirizzo: **www.inaf.it**, Sezione "***Lavora con noi***", Sottosezione "***Tecnologi a Tempo indeterminato***".

Il termine fissato per la presentazione delle domande di partecipazione al concorso pubblico, per titoli e colloquio, ai fini della copertura di **cinque** posti di "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze dei "***Grandi Progetti***", è scaduto il **24 luglio 2025**.
Entro il termine di scadenza indicato nel precedente capoverso sono pervenute **72** domande di partecipazione al predetto concorso.
Con la Determina Direttoriale del 7 agosto 2025, numero 59, il Direttore Generale ha "***nominato***" la "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione al concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con la Determina Direttoriale del 19 giugno 2025, numero 37, ai fini della copertura di **cinque** posti di "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze dei "***Grandi Progetti***", come indicati e descritti, in modo dettagliato, nei "***Prospetti***" all'uopo predisposti e allegati al "***Bando di Concorso***" per formarne parte integrante.

I concorsi per la copertura di **sette** posti di "***Ricercatore***", Terzo Livello Professionale, e di **cinque** posti di "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze dei "***Grandi Progetti***", come precedentemente indicati e descritti, sono ancora in fase di espletamento e verranno conclusi, nel corso dell'anno **2026**, con l'assunzione in servizio di ruolo dei relativi vincitori.

D) Procedure di reclutamento, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a temo pieno, di 57 "*Primi Ricercatori*", Secondo Livello Professionale, e di 35 "*Primi Tecnologi*", Secondo Livello Professionale, ai sensi dell'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e successive modifiche e integrazioni, in attuazione dell'ultimo Programma di Fabbisogno di Personale, approvato lo scorso anno.

Nella "***Sezione***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***" del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 gennaio 2025, numero 2, e "***aggiornato***" dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, sono, altresì, previsti anche **92** posti di "***Primo Ricercatore***" e/o di "***Primo Tecnologo***", Secondo Livello Professionale, articolati nel modo seguente:

- **57** posti complessivi per il passaggio dal Profilo di "***Ricercatore***", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "***Primo Ricercatore***", Secondo Livello Professionale, così ripartiti:
  - "***Raggruppamento Scientifico Nazionale 1***": **14** posizioni;
  - "***Raggruppamento Scientifico Nazionale 2***": **15** posizioni;
  - "***Raggruppamento Scientifico Nazionale 3***": **8** posizioni;
  - "***Raggruppamento Scientifico Nazionale 4***": **13** posizioni;
  - "***Raggruppamento Scientifico Nazionale 5***": **7** posizioni;
- **35** posti complessivi per il passaggio dal Profilo di "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "***Primo Tecnologo***", Secondo Livello Professionale, così ripartiti:
  - "***Settori Tecnologici 1 e 2***": **8** posizioni;
  - "***Settore Tecnologico 3***": **27** posizioni.

I predetti posti verranno coperti mediante l'attivazione di procedure concorsuali "***aperte***", "***riservate***" ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale.

A tal fine, verranno emanati e pubblicati, entro il **28 febbraio 2026**, due "***Bandi di Concorso***", uno per la copertura di **57** posti complessivi per il passaggio dal Profilo di "***Ricercatore***", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "***Primo Ricercatore***", Secondo Livello Professionale, e l'altro per la copertura di **35** posti complessivi per il passaggio dal Profilo di "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "***Primo Tecnologo***", Secondo Livello Professionale.
Il primo "***Bando di Concorso***" dovrà prevedere la nomina di cinque diverse "***Commissioni Esaminatrici***", una per ogni "***Raggruppamento Scientifico Nazionale***", mentre il secondo "***Bando di Concorso***" dovrà prevedere la nomina di due "***Commissioni Esaminatrici***", una per i "***Settori Tecnologici 1 e 2***" e una per il "***Settore Tecnologico 3***".
Tutte le "***Commissioni Esaminatrici***" dovranno essere composte da tre membri, esterni all'Ente, in conformità a quanto stabilito dall'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e successive modifiche e integrazioni.
La spesa prevista per i **92** posti di "***Primo Ricercatore***" e/o di "***Primo Tecnologo***", Secondo Livello Professionale, grava sulle "***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***", già incamerate in Bilancio e iscritte, sia in "***entrata***" che in "***uscita***", nei pertinenti Capitoli.
Le procedure concorsuali per la copertura dei predetti posti verranno concluse, presumibilmente, entro il mese di ottobre del corrente anno con l'assunzione in servizio di ruolo dei relativi vincitori a decorrere dal **1° novembre 2026**.

E) Procedure di reclutamento, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, di sedici unità di personale tecnico e amministrativo, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, per le esigenze delle "*Strutture di Ricerca*", in attuazione dell'ultimo Programma di Fabbisogno di Personale, approvato lo scorso anno.

La "***Sezione***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***" del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 gennaio 2025, numero 2, e "***aggiornato***" dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, prevede, tra l'altro, la copertura 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 "***profili***" 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**.

Con "***Ordine di Servizio***" del 28 aprile 2025, numero 10, il Dottore **Gianfranco BRUNETTI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Istituto di Radioastronomia di Bologna***":

- è stato "***delegato***" ad attivare, ai sensi dell'articolo 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, una "***procedura di mobilità volontaria***", mediante valutazione comparativa dei "***curricula***" presentati dai candidati ed eventuale colloquio, per la copertura di **un** posto di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per il "***Settore di Attività***" denominato "***Ufficio Tecnico e Patrimonio***", da assegnare alla predetta "***Struttura di Ricerca***";

- è stato "***autorizzato***", in forza della "***delega di funzioni***", a predisporre e a sottoscrivere "…*il "**Bando di Selezione**" per l'attivazione della "**procedura di mobilità volontaria**" specificata nel precedente capoverso, nonché tutti gli atti e i provvedimenti ad esso connessi e conseguenti, ivi compresi la Determina che dispone l'assunzione in servizio del vincitore e il relativo contratto individuale di lavoro, che dovranno essere trasmessi, per opportuna conoscenza, alla Direzione Generale e all'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**"*…";

Con "***Ordine di Servizio***" del 19 maggio 2025, numero 13, la Dottoressa **Bianca Maria POGGIANTI**, nella sua qualità di Direttrice dello "***Osservatorio Astronomico di Padova***":

- è stata "***delegata***" ad attivare, ai sensi dell'articolo 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, una "***procedura di mobilità volontaria***", mediante valutazione comparativa dei "***curricula***" presentati dai candidati ed eventuale colloquio, per la copertura di **un** posto di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del "***Centro di Elaborazione Dati***", da assegnare alla predetta "***Struttura di Ricerca***";
- è stata "***autorizzata***", in forza della "***delega di funzioni***", a predisporre e a sottoscrivere "…*il "**Bando di Selezione**" per l'attivazione della "**procedura di mobilità volontaria**" specificata nel precedente capoverso, nonché tutti gli atti e i provvedimenti ad esso connessi e conseguenti, ivi compresi la Determina che dispone l'assunzione in servizio del vincitore e il relativo contratto individuale di lavoro, che dovranno essere trasmessi, per opportuna conoscenza, alla Direzione Generale e all'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**"*…".

Con la Determina Direttoriale del 20 maggio 2025, numero 19, il Direttore Generale:

- ravvisata la necessità:
  a) di coprire, nel più breve tempo possibile, i posti ancora disponibili di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, e di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, al fine di "…*colmare le gravi, endemiche carenze di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", ovvero di personale da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, ulteriormente aggravate dalle cessazioni dal servizio di numerosi dipendenti dell'Ente negli ultimi tre anni*…";
  b) di attivare, ai fini del reclutamento delle unità di personale indicate nella precedente lettera a), le relative procedure concorsuali "***aperte***", anche nel caso in cui le procedure attivate per il "***passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse***", definite anche "***procedure di mobilità***", come disciplinate dall'articolo 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, dovessero essere dichiarate "***deserte***" per una delle seguenti cause:
     - ❖ assenza di domande di partecipazione alle "***procedure***";
     - ❖ irricevibilità o inammissibilità di tutte le domande pervenute;
     - ❖ rinuncia, implicita o esplicita, dei candidati a partecipare all'eventuale colloquio;
     - ❖ mancanza, a seguito dell'espletamento delle "***procedure***", di candidati risultati idonei;
- considerato che:
  - secondo "...*quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto Legislativo 4 giugno 2003, numero 138, e dalle vigenti norme statutarie e regolamentari, i Direttori delle "**Strutture di Ricerca**", ovvero i Direttori degli "**Osservatori**" e degli "**Istituti**", sono responsabili, nei limiti delle loro prerogative e delle loro competenze, non solo delle attività di ricerca astronomica e astrofisica, ma anche delle attività gestionali, ovvero delle attività amministrative, finanziarie, patrimoniali e contabili, e sono, pertanto, selezionati anche sulla base delle loro competenze manageriali, oltre che di quelle scientifiche*...";

- i Direttori delle "***Strutture di Ricerca***" sono, pertanto, equiparati, a tutti gli effetti, ai Dirigenti Amministrativi;
- ai sensi del combinato disposto degli articoli 16 e 17 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, il Direttore Generale può, pertanto, "***delegare***" ai Direttori delle "***Strutture di Ricerca***" le proprie "***funzioni***";
- la "***delega di funzioni***" risponde al principio di "***buona amministrazione***" e si ispira, in particolare, ai criteri di efficacia, efficienza ed economicità della azione amministrativa;
- la "***delega di funzioni***", già utilizzata con successo nel recente passato, ha finora consentito di semplificare procedimenti, procedure e processi e di ridurre sensibilmente i loro tempi di conclusione;

➢ valutata, pertanto, la opportunità, alla luce delle considerazioni svolte nel precedente capoverso, di "***delegare***" ai Direttori delle "***Strutture di Ricerca***" tutte le "***funzioni***" che riguardano, relativamente alla copertura:

❖ di **un** posto di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale;
❖ di **quattro** posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale;
❖ di **undici** posti di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale,

l'adozione:

a) dei "***Bandi di Concorso***", con l'indicazione dei "***Responsabili del Procedimento***";
b) dei provvedimenti di esclusione dei candidati privi dei requisiti richiesti dal "***Bando***";
c) dei provvedimenti di nomina delle "***Commissioni Esaminatrici***";
d) dei provvedimenti di approvazione degli atti delle procedure concorsuali, ivi comprese le relative "***graduatorie finali di merito***";
e) di tutti gli atti e i provvedimenti connessi e conseguenti, ivi compresi quelli che autorizzano l'assunzione in servizio di ruolo dei vincitori delle procedure concorsuali, disciplinano la loro presa di servizio e consentono la stipula, con gli stessi vincitori, dei contratti individuali di lavoro;
f) dei provvedimenti che dichiarino eventualmente "***deserte***" le procedure concorsuali, nei casi in cui:
   - non siano pervenute domande di partecipazione alle predette procedure;
   - le domande pervenute siano irricevibili o inammissibili;
   - i candidati abbiano rinunciato, implicitamente o esplicitamente, a partecipare alle prove di esame;
   - a seguito dell'espletamento delle procedure, non risultino candidati idonei;
g) dei provvedimenti che, ai fini della copertura dei posti rimasti vacanti nell'ipotesi contemplata nella precedente lettera f), autorizzano lo scorrimento di "***graduatorie finali di merito***" in corso di validità legale di procedure concorsuali già espletate dallo "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" o da altre Amministrazioni o Enti Pubblici o che, in alternativa, emanano un nuovo "***Bando di Concorso***", con l'indicazione del "***Responsabile del Procedimento***", e, in questa seconda ipotesi, di tutti gli atti connessi e conseguenti (provvedimenti di nomina delle "***Commissioni Esaminatrici***", provvedimenti di esclusione dei candidati privi dei requisiti richiesti dal "***Bando***", provvedimenti di approvazione degli atti delle procedure concorsuali, ivi comprese le relative "***graduatorie finali di merito***", provvedimenti che autorizzano l'assunzione in servizio di ruolo dei vincitori delle procedure e atti che disciplinano la loro presa di servizio e consentono la stipula, con gli stessi vincitori, dei contratti individuali di lavoro);

➢ considerato che, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del Decreto del Presidente della Repubblica del 9 maggio 1994, numero 487, come modificato e integrato dall'articolo 1, comma 1, lettera f), del Decreto del Presidente della Repubblica del 16 giugno 2023, numero 82, è necessario anche accertare, con riferimento alle singole procedure concorsuali, se il differenziale tra i

generi è superiore o inferiore al **30%**, al fine di stabilire se trova o meno applicazione il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), del Decreto del Presidente della Repubblica del 16 giugno 2023, numero 82, in favore del genere meno rappresentato, ovvero del genere femminile;

- visto lo "***Schema***" di "***Bando di Concorso***", all'uopo predisposto, su indicazione e con la supervisione del Direttore Generale, dalla Dottoressa **Chiara SCHETTINI**, nella sua qualità di Responsabile del "***Servizio di Staff***" alla Direzione Generale denominato "***Segreteria Tecnica, Protocollo, Archivio e Gestione dei Flussi Documentali***",

ha:

- "***conferito***" ai Direttori delle "***Strutture di Ricerca***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" di seguito elencati espressa e specifica "***delega di funzioni***", ai fini dell'adozione di tutti gli atti e i provvedimenti elencati e descritti, in modo dettagliato, nel capoverso successivo, propedeutici alla copertura dei posti indicati a margine del nominativo di ciascuno di essi:
  1) Dottore **Fabrizio FIORE**, nella sua qualità di Direttore dello "***Osservatorio Astronomico di Trieste***", limitatamente al posto di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, per le esigenze della "***Area***" denominata "***Trattamento Giuridico ed Economico del Personale***";
  2) Dottoressa **Bianca Maria POGGIANTI**, nella sua qualità di Direttrice dello "***Osservatorio Astronomico di Padova***", limitatamente al posto di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze del "***Centro di Elaborazione Dati***";
  3) Dottore **Lorenzo AMATI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio di Bologna***", limitatamente al posto di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, per le esigenze della "***Area***" denominata "***Amministrativa e Contabile***";
  4) Dottore **Simone ESPOSITO**, nella sua qualità di Direttore dello "***Osservatorio Astrofisico di Arcetri***", che ha Sede a Firenza, limitatamente al posto di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze dei "***Servizi Informatici e per il Digitale***";
  5) Dottore **Mauro DOLCI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Osservatorio Astronomico d'Abruzzo***", che ha Sede a Teramo, limitatamente al posto di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze dello "***Ufficio Tecnico***";
  6) Dottoressa **Ilaria ERMOLLI**, nella sua qualità di Direttrice dello "***Osservatorio Astronomico di Roma***", che ha Sede a Monte Porzio Catone (Roma), limitatamente al posto di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, per le esigenze della "***Area***" denominata "***Amministrativa e Contabile***";
  7) Dottore **Marco FEROCI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma***", limitatamente al posto di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze della "***Officina Meccanica***";
  8) Dottore **Luciano BURDERI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica di Palermo***", limitatamente al posto di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze del "***Laboratorio di Elettronica***";
  9) Dottore **Andrea DE LUCA**, nella sua qualità di Direttore dello "***Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica di Milano***", limitatamente al posto di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, per le esigenze della "***Area***" denominata "***Amministrativo-Gestionale***";

10) Dottore **Gianfranco BRUNETTI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Istituto di Radioastronomia di Bologna***", limitatamente al posto di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, per le esigenze dello "***Ufficio Tecnico e Patrimonio***";
11) Dottore **Alessandro SOZZETTI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Osservatorio Astrofisico di Torino***", limitatamente al posto di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze del "***Laboratorio di Elettronica***";
12) Dottore **Roberto DELLA CECA**, nella sua qualità di Direttore dello "***Osservatorio Astronomico di Brera***", limitatamente al posto di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze della "***Officina Meccanica***" e dei "***Laboratori Ottici***", che hanno Sede a Merate;
13) Dottore **Pietro SCHIPANI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Osservatorio Astronomico di Capodimonte***", che ha Sede a Napoli, limitatamente al posto di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze della "***articolazione organizzativa***" denominata "***Auditorium, Divulgazione e Didattica***";
14) Dottoressa **Angela CIARAVELLA**, nella sua qualità di Direttrice dello "***Osservatorio Astronomico di Palermo***", limitatamente al posto di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze del "***Centro di Elaborazione Dati***";
15) Dottoressa **Maria Elisabetta PALUMBO**, nella sua qualità di Direttrice dello "***Osservatorio Astrofisico di Catania***", limitatamente al posto di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze del "***Laboratorio di Elettronica***";
16) Dottoressa **Federica GOVONI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Osservatorio Astronomico di Cagliari***", limitatamente al posto di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze dello "***Ufficio Tecnico***";

- "***autorizzato***" i Direttori delle "***Strutture di Ricerca***" elencati nel capoverso precedente, in "*…forza della "**delega di funzioni**" ad essi espressamente conferita con la presente Determina Direttoriale e limitatamente alla copertura dei posti indicati a margine del nominativo di ciascuno di essi…*", ad adottare:
  a) i "***Bandi di Concorso***", con l'indicazione dei "***Responsabili del Procedimento***";
  b) i provvedimenti di esclusione dei candidati privi dei requisiti richiesti dal "***Bando***";
  c) i provvedimenti di nomina delle "***Commissioni Esaminatrici***";
  d) i provvedimenti di approvazione degli atti delle procedure concorsuali, ivi comprese le relative "***graduatorie finali di merito***";
  e) tutti gli atti e i provvedimenti connessi e conseguenti, ivi compresi quelli che autorizzano l'assunzione in servizio di ruolo dei vincitori delle procedure concorsuali, disciplinano la loro presa di servizio e consentono la stipula, con gli stessi vincitori, dei contratti individuali di lavoro;
  f) i provvedimenti che dichiarino eventualmente "***deserte***" le procedure concorsuali, nei casi in cui:
     - non siano pervenute domande di partecipazione alle predette procedure;
     - le domande pervenute siano irricevibili o inammissibili;
     - i candidati abbiano rinunciato, implicitamente o esplicitamente, a partecipare alle prove di esame;
     - a seguito dell'espletamento delle procedure, non risultino candidati idonei;
  g) i provvedimenti che, ai fini della copertura dei posti rimasti vacanti nell'ipotesi contemplata nella precedente lettera f), autorizzano lo scorrimento di "***graduatorie finali di merito***" in corso di validità legale di procedure concorsuali già espletate dallo "***Istituto***

Nazionale di Astrofisica" o da altre Amministrazioni o Enti Pubblici o che, in alternativa, emanano un nuovo "***Bando di Concorso***", con l'indicazione del "***Responsabile del Procedimento***", e, in questa seconda ipotesi, tutti gli atti connessi e conseguenti (provvedimenti di nomina delle "***Commissioni Esaminatrici***", provvedimenti di esclusione dei candidati privi dei requisiti richiesti dal "***Bando***", provvedimenti di approvazione degli atti delle procedure concorsuali, ivi comprese le relative "***graduatorie finali di merito***", provvedimenti che autorizzano l'assunzione in servizio di ruolo dei vincitori delle procedure e atti che disciplinano la loro presa di servizio e consentono la stipula, con gli stessi vincitori, dei contratti individuali di lavoro);

- "***stabilito***" che:
  1) la Dottoressa **Bianca Maria POGGIANTI**, nella sua qualità di Direttrice dello "***Osservatorio Astronomico di Padova***", limitatamente al posto di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze del "***Centro di Elaborazione Dati***";
  2) il Dottore **Gianfranco BRUNETTI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Istituto di Radioastronomia di Bologna***", limitatamente al posto di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, per le esigenze dello "***Ufficio Tecnico e Patrimonio***",

  eserciteranno "…*la "**delega di funzioni**" ad essi conferita con la presente Determina Direttoriale soltanto nel caso in cui le procedure attivate, in attuazione di quanto disposto, rispettivamente, dagli Ordini di Servizio del 19 maggio 2025, numero 13, e del 28 aprile 2025, numero 10, per il "**passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse**", definite anche "**procedure di mobilità**", come disciplinate dall'articolo 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, dovessero essere dichiarate "**deserte**" per una delle seguenti cause:*
  - *assenza di domande di partecipazione alle "**procedure**";*
  - *irricevibilità o inammissibilità di tutte le domande pervenute;*
  - *rinuncia, implicita o esplicita, dei candidati a partecipare all'eventuale colloquio;*
  - *mancanza, a seguito dell'espletamento delle "**procedure**", di candidati risultati idonei*…";
- "***approvato***" lo "***Schema***" di "***Bando di Concorso***", all'uopo predisposto, su indicazione e con la supervisione del Direttore Generale, dalla Dottoressa **Chiara SCHETTINI**, nella sua qualità di Responsabile del "***Servizio di Staff***" alla Direzione Generale denominato "***Segreteria Tecnica, Protocollo, Archivio e Gestione dei Flussi Documentali***";
- "***demandato***" ai Direttori delle "***Strutture di Ricerca***" anche "…*il compito di accertare, con riferimento alle singole procedure concorsuali, se, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del Decreto del Presidente della Repubblica del 9 maggio 1994, numero 487, come modificato dall'articolo 1, comma 1, lettera f), del Decreto del Presidente della Repubblica del 16 giugno 2023, numero 82, il differenziale tra i generi è superiore o inferiore al **30%**, al fine di stabilire se trova o meno applicazione il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), del Decreto del Presidente della Repubblica del 16 giugno 2023, numero 82, in favore del genere meno rappresentato, ovvero del genere femminile, potendo richiedere, a tal fine, informazioni e dati necessari alla competente "**articolazione organizzativa**" dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**"*…";
- "***autorizzato***" i Direttori delle "***Strutture di Ricerca***", qualora non abbiano la possibilità di procedere in autonomia e, quindi, con proprie risorse, logistiche, informatiche, umane e materiali, ad affidare ad Operatori Economici specializzati nel settore merceologico di riferimento, con le modalità previste e disciplinate dal vigente Codice dei Contratti Pubblici, il servizio di organizzazione e di espletamento delle prove scritte previste dai "***Bandi di Concorso***", ivi comprese le eventuali prove di preselezione, mediante l'utilizzo di adeguate procedure telematiche e/o di idonei strumenti informatici, nel rispetto di quanto disposto

dall'articolo 1, lettera n), del Decreto del Presidente della Repubblica 16 giugno 2023, numero 82, che ha sostituito l'articolo 13, comma 2, del Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, numero 487, fermo restando "…*che, in sede di definizione delle modalità di utilizzo dello "**avanzo di amministrazione non vincolato**", accertato in sede di approvazione del "**Rendiconto Generale**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" relativo all'Esercizio Finanziario **2024**, il Direttore Generale proporrà al Consiglio di Amministrazione di destinare una parte dello stesso al rimborso delle spese che le "**Strutture di Ricerca**" hanno effettivamente sostenuto per le predette finalità*…";

- "***stabilito***", infine, che:
  a) i "…*Direttori delle "**Strutture di Ricerca**" sono tenuti a trasmettere alla Direzione Generale e all'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", per opportuna conoscenza e/o per gli adempimenti di loro competenza, tutti gli atti e i provvedimenti da essi adottati nell'esercizio della "**delega di funzioni**" prevista e disciplinata dalla presente Determina Direttoriale*…";
  b) i "…*compensi spettanti ai "**Presidenti**", ai "**Componenti**" e ai "**Segretari**" delle "**Commissioni Esaminatrici**" nominate dai Direttori delle "**Strutture di Ricerca**" in forza della "**delega di funzioni**" prevista e disciplinata dalla presente Determina Direttoriale saranno quantificati e liquidati, nel rispetto dei criteri e dei limiti fissati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 aprile 2020, dal Direttore Generale, con proprio provvedimento, secondo modalità e tempi che verranno successivamente concordati con i Direttori e i Responsabili Amministrativi delle predette "**Strutture**"*…".

Le procedure espletate ai fini del reclutamento di **sedici** unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***", per le esigenze delle "***Strutture di Ricerca***", da inquadrare nei "***profili***" e nei "***livelli***" professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, sono state già concluse, con l'assunzione in servizio di ruolo dei relativi vincitori entro il **31 dicembre 2025**, fatta eccezione per:

1) la procedura concorsuale per il reclutamento di un "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, assegnato allo "***Osservatorio Astronomico di Brera***", per le esigenze della "***Officina Meccanica***" e dei "***Laboratori Ottici***", che hanno Sede a Merate;
2) la procedura concorsuale per il reclutamento di un "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, assegnato allo "***Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica di Palermo***", per le esigenze del "***Laboratorio di Elettronica***";
3) la procedura concorsuale per il reclutamento di un "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, assegnato allo "***Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio di Bologna***", per le esigenze della "***Area***" denominata "***Amministrativa e Contabile***",

che verranno concluse nel corso dell'anno **2026** con l'assunzione in servizio di ruolo dei relativi vincitori.

F) Procedure di reclutamento, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, di otto unità di personale tecnico e amministrativo, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, per le esigenze della "*Amministrazione Centrale*", in attuazione dell'ultimo Programma di Fabbisogno di Personale, approvato lo scorso anno.

La "***Sezione***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***" del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 gennaio 2025, numero 2, e "***aggiornato***" dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, prevede, inoltre, la copertura 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***", così articolati:

a) "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale: **5 posti**;
b) "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale: **2 posti**;
c) "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale: **1 posto**.

Con la Determina Direttoriale del 5 maggio 2025, numero 18, il Direttore Generale:

- vista la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 74, con la quale lo "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" ha indetto, nel rispetto di quanto previsto dal "***Programma di Fabbisogno del Personale***" 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, un concorso pubblico, per titoli ed esami, ai fini della copertura di sette posti di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno:
  a) secondo i "***profili***" definiti, per ciascuno di essi, nel "***Prospetto***" all'uopo predisposto e allegato al "***Bando di Concorso***" per formarne parte integrante;
  b) per le esigenze delle "***Sedi di Servizio***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" di seguito elencate:

Sede di Servizio	Numero di posti
"***Osservatorio Astronomico di Brera***", Sede di Merate	1
"***Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma***"	1
"***Osservatorio Astronomico di Padova***"	2
Amministrazione Centrale, "***Direzione Scientifica***", che ha Sede a Roma	1
Amministrazione Centrale, Ufficio II "***Gestione Bilancio, Contratti e Appalti***", che ha Sede a Roma	1
Amministrazione Centrale, "***Direzione Generale***", che ha Sede a Roma	1

- considerato che:
  a) la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 74, come richiamata nel precedente capoverso, è stata pubblicata, in data **4 luglio 2023**, sul "***Sito Web***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", Sezione "***Lavora con noi***", Sottosezione "***Amministrativi a tempo indeterminato***";
  b) di "*…tale pubblicazione è stata data notizia mediante l'inserzione di apposito avviso nella "**Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana**", Quarta Serie Speciale "**Concorsi ed Esami**", del 4 luglio 2023, numero 50...*";
- considerato, inoltre, che:

- il termine fissato per la presentazione delle domande di ammissione al concorso è scaduto il **3 agosto 2023**;
- entro il **3 agosto 2023**, ovvero entro il termine di scadenza precedentemente indicato, sono pervenute **82** domande di partecipazione alla procedura di selezione per il "***Profilo 7***", che prevede il reclutamento di un "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, per le esigenze della "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";

➢ vista la Determina Direttoriale del 13 marzo 2024, numero 37, con la quale sono state nominate le "***Commissioni Esaminatrici***" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione al concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 74, ai fini del reclutamento di **sette** unità di personale da inquadrare nel Profilo di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze sia della "***Amministrazione Centrale***" che di alcune "***Strutture di Ricerca***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", come elencate in precedenza, e secondo i "***profili***" definiti, per ciascuno di essi, nel "***Prospetto***" all'uopo predisposto ed allegato al "***Bando di Concorso***" per formarne parte integrante;

➢ considerato, in particolare, che, con la Determina Direttoriale del 13 marzo 2024, numero 37, come richiamata nel precedente capoverso:

a) è stata nominata anche la "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura di selezione per il "***Profilo 7***":

b) è stata definita la sua composizione;

➢ considerato, altresì, che, con la stessa Determina Direttoriale:

a) la Signora **Jessica EGIDI** è stata nominata "***Segretario***" della predetta "***Commissione Esaminatrice***", nonché "***Responsabile del Procedimento***";

b) alla Signora **Jessica EGIDI** è "*…stato attribuito, nella sua specifica qualità di "**Responsabile del Procedimento**", il compito di accertare e di garantire il corretto e regolare svolgimento della procedura concorsuale ed il rispetto, in ogni sua fase, dei termini previsti dalle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia*…";

➢ vista la Determina Direttoriale del 23 aprile 2024, numero 45, con la quale il Direttore Generale, nell'ambito del concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 74, ai fini del reclutamento di **sette** unità di personale da inquadrare nel Profilo di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze sia della "***Amministrazione Centrale***" che di alcune "***Strutture di Ricerca***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", ha disposto l'esclusione di otto candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura di selezione per il "***Profilo 7***", in conformità a quanto proposto dal "***Responsabile del Procedimento***";

➢ considerato che la "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che, nell'ambito del concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 74, hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura di selezione per il "***Profilo 7***" ha concluso i suoi lavori in data **23 ottobre 2024**;

➢ vista la Determina Direttoriale del 15 novembre 2024, numero 100, con la quale ha:

- "***approvato***", nell'ambito del concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 74, ai fini della copertura di sette posti di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze sia della "***Amministrazione Centrale***" che di alcune "***Strutture di Ricerca***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***":

a) gli atti della procedura di selezione relativa al "***Profilo 7***", che prevede il reclutamento di un "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, per le esigenze della "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", come trasmessi dalla Signora **Jessica EGIDI**, nella sua qualità di "***Segretario***" della "***Commissione Esaminatrice***", nonché di "***Responsabile del Procedimento***";

b) la "***graduatoria finale di merito***" della procedura di selezione indicata nella precedente lettera a), come di seguito riportata:

NOME	**COGNOME**	**TITOLI** (*max 30 punti*)	**PROVA SCRITTA** (*max 30 punti*)	**PROVA ORALE** (*max 40 punti*)	**TOTALE** (*max 100 punti*)
ALESSANDRO	CASARRUBEA	4,00	25,40	38,00	**67,40**
CHIARA	DE ROSSI	13,00	21,00	32,00	**66,00**
ILARIA	DI LEONE	0,00	26,00	37,00	**63,00**
ILARIA	CATALDI	2,00	25,20	34,00	**61,20**

- "***dichiarato***" il "…*Signore **Alessandro CASARRUBEA** vincitore, nell'ambito del concorso pubblico più volte citato, della procedura di selezione relativa al "**Profilo 7**", che prevede il reclutamento di un "**Collaboratore di Amministrazione**", Settimo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze della "**Direzione Generale**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**"*…";
- "***autorizzato***", a decorrere dal **16 gennaio 2025**, l'assunzione in servizio di ruolo del Signore **Alessandro CASARRUBEA**, con inquadramento nel Profilo di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, presso la Sede della "***Amministrazione Centrale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
- "***conferito***" alla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", la "***delega***" per la convocazione del Signore **Alessandro CASARRUBEA** ai fini della sua presa di servizio e per la predisposizione del contratto individuale di lavoro;

➢ considerato che, in data **16 gennaio 2025**, il Signore **Alessandro CASARRUBEA** ha regolarmente preso servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, presso la Sede della "***Amministrazione Centrale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";

➢ considerato, altresì, che, ai sensi dell'articolo 35, comma 5-ter, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, le "...*graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione delle stesse*...";

- considerato, infine, che:
  - nell'ambito del concorso pubblico per la copertura di sette posti di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, il "...*termine di durata della "**graduatoria finale di merito**" della procedura di selezione relativa al "**Profilo 7**", approvata con la Determina Direttoriale 15 novembre 2024, numero 100, scade il **14 novembre 2026***...";
  - in conformità a quanto stabilito dalle disposizioni normative richiamate in precedenza, la predetta "***graduatoria***" è ancora in corso di validità legale;
  - il "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2025-2027***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 25 gennaio 2025, numero 2, e "***aggiornato***" dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, prevede, tra l'altro, la copertura di **3** posti di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, così articolati:
    - **1** posto per le esigenze dello "***Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica di Milano***";
    - **1** posto per le esigenze dei "***Servizi di Staff***" alla "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
    - **1** posto per le esigenze dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
- valutata la opportunità di procedere, nell'ambito del concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 74, ai fini della iniziale copertura di sette posti di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze sia della "***Amministrazione Centrale***" che di alcune "***Strutture di Ricerca***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", allo scorrimento della "***graduatoria finale di merito***" della procedura di selezione relativa al "***Profilo 7***", approvata con la Determina Direttoriale del 15 novembre 2024, numero 100, fino al terzo posto compreso, in modo da soddisfare le esigenze sia dei "***Servizi di Staff***" alla "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" che dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" del medesimo "***Istituto***";
- acquisito in merito anche il parere favorevole della Dottoressa **Luciana PEDOTO**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
- accertato che, nella predetta "***graduatoria finale di merito***", sono utilmente collocate, rispettivamente al secondo e al terzo posto, la Signora **Chiara DE ROSSI** e la Signora **Ilaria DI LEONE**;
- visto il "***Bilancio Annuale di Previsione***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" relativo all'Esercizio Finanziario **2025**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 30 dicembre 2024, numero 57;
- accertata la disponibilità finanziaria nei pertinenti Capitoli di Spesa del predetto Bilancio,

ha:

- "***autorizzato***", nel rispetto di quanto previsto dal "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 25 gennaio 2025, numero 2, e "***aggiornato***" dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, e, in particolare, dalla "***Sezione***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***", lo scorrimento, nell'ambito del concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 74, ai fini della iniziale copertura di **sette** posti di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo

indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze sia della "***Amministrazione Centrale***" che di alcune "***Strutture di Ricerca***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", della "***graduatoria finale di merito***" della procedura di selezione relativa al "***Profilo 7***", approvata con la Determina Direttoriale del 15 novembre 2024, numero 100, fino al terzo posto compreso;

- "***autorizzato***", pertanto, l'assunzione in servizio, a decorrere dal **3 giugno 2025**:
  1) della Signora **Chiara DE ROSSI**;
  2) della Signora **Ilaria DI LEONE**,

  con inquadramento nel Profilo di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno;
- "***disposto***" l'assegnazione:
  - della Signora **Chiara DE ROSSI,** inquadrata nel Profilo di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, all'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
  - della Signora **Ilaria DI LEONE**, inquadrata nel Profilo di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, ai "***Servizi di Staff***" alla "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
- "***conferito***" alla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", la "***delega***" per la convocazione sia della Signora **Chiara DE ROSSI** che della Signora **Ilaria DI LEONE** ai fini della loro presa di servizio e per la predisposizione dei rispettivi contratti individuali di lavoro;
- "***autorizzato***" la pubblicazione "…*della Determina Direttoriale sul "**Sito Web**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" al seguente indirizzo www.inaf.it, Sezione "**Amministrazione Trasparente**", Sottosezione "**Bandi di Concorso**"*…".

La Signora **Ilaria DI LEONE** ha preso effettivamente servizio presso la "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" in data **3 giugno 2025**.
La Signora **Chiara DE ROSSI** ha richiesto, invece, il differimento della presa di servizio ad una data successiva rispetto a quella precedentemente indicata.
Pertanto, previa espressa autorizzazione del Direttore Generale, La Signora **Chiara DE ROSSI** ha preso effettivamente servizio presso l'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" in data **1° settembre 2025**.

Con la Determina Direttoriale del 21 luglio 2025, numero 52, il Direttore Generale:

- vista la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 75, con la quale lo "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" ha indetto, nel rispetto di quanto previsto dal "***Programma di Fabbisogno del Personale***" del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 31 marzo 2023, numero 19, un concorso pubblico, per titoli ed esami, ai fini della copertura di dodici posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno:
  a) secondo i "***profili***" definiti, per ciascuno di essi, nel "***Prospetto***" all'uopo predisposto e allegato al "***Bando di Concorso***" per formarne parte integrante;
  b) per le esigenze delle "***Sedi di Servizio***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" di seguito elencate:

Sede di Servizio	Numero di posti

"***Osservatorio Astrofisico di Torino***"	1
"***Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica di Milano***"	1
"***Osservatorio Astronomico di Trieste***"	1
"***Osservatorio Astrofisico e di Scienza dello Spazio di Bologna***"	1
"***Istituto di Radioastronomia di Bologna***"	1
"***Osservatorio Astrofisico di Arcetri***", che ha Sede a Firenze	1
"***Osservatorio Astronomico d'Abruzzo***", che ha Sede a Teramo	2
"***Osservatorio Astronomico di Cagliari***"	2
"***Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica di Palermo***"	1
Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" della "***Amministrazione Centrale***"	1

- considerato che:
  a) la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 75, come precedentemente richiamata, è stata pubblicata, in data **4 luglio 2023**, sul "***Sito Web***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", Sezione "***Lavora con noi***", Sottosezione "***Amministrativi a tempo indeterminato***";
  b) di "…*tale pubblicazione è stata data notizia mediante l'inserzione di apposito avviso nella "**Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana**", Quarta Serie Speciale "**Concorsi ed Esami**", del 4 luglio 2023, numero 50*...";
- considerato, inoltre, che:
  - il termine fissato per la presentazione delle domande di ammissione al concorso è scaduto il **3 agosto 2023**;
  - entro il **3 agosto 2023**, ovvero entro il termine di scadenza precedentemente indicato, sono pervenute **53** domande di partecipazione alla procedura di selezione per il "***Profilo***

12", che prevede il reclutamento di un "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, per le esigenze dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";

- vista la Determina Direttoriale del 4 marzo 2024, numero 32, con la quale sono state nominate le "***Commissioni Esaminatrici***" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione al concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 75, ai fini del reclutamento di **dodici** unità di personale da inquadrare nel Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze sia della "***Amministrazione Centrale***" che delle "***Strutture di Ricerca***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" elencate in precedenza e secondo i "***profili***" definiti, per ciascuno di essi, nel "***Prospetto***" all'uopo predisposto e allegato al "***Bando di Concorso***" per formarne parte integrante;
- considerato, in particolare, che, con la Determina Direttoriale del 4 marzo 2024, numero 32, come richiamata nel precedente capoverso:
  - è stata nominata anche la "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura di selezione per il "***Profilo 12***";
  - è stata definita la sua composizione;
- considerato, altresì, che, con la stessa Determina Direttoriale:
  a) il Dottore **Giuseppe RAGONESE** è stato nominato "***Segretario***" della predetta "***Commissione Esaminatrice***", nonché "***Responsabile del Procedimento***";
  b) al Dottore **Giuseppe RAGONESE** è stato "*…attribuito, nella sua specifica qualità di "**Responsabile del Procedimento**", il compito di accertare e di garantire il corretto e regolare svolgimento della procedura concorsuale ed il rispetto, in ogni sua fase, dei termini previsti dalle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia*…";
- considerato che la "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che, nell'ambito del concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 75, ai fini del reclutamento di **dodici** unità di personale da inquadrare nel Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze sia della "***Amministrazione Centrale***" che di alcune "***Strutture di Ricerca***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura di selezione per il "***Profilo 12***" ha concluso i suoi lavori in data **11 giugno 2024**;
- vista la Determina Direttoriale del 12 luglio 2024, numero 67, con la quale ha:
  - "***approvato***", nell'ambito del concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 75, ai fini della copertura di dodici posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze sia della "***Amministrazione Centrale***" che di alcune "***Strutture di Ricerca***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***":
    a) gli atti della procedura di selezione relativa al "***Profilo 12***", che prevede il reclutamento di un "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, per le esigenze dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", come trasmessi dal Dottore **Giuseppe RAGONESE**, nella sua qualità di "***Segretario***" della Commissione Esaminatrice, nonché di "***Responsabile del Procedimento***";
    b) la "***graduatoria finale di merito***" della procedura di selezione indicata nella precedente lettera a), come di seguito riportata:

NOME	COGNOME	TITOLI (*max 30 punti*)	PROVA SCRITTA (*max 30 punti*)	PROVA ORALE (*max 40 punti*)	TOTALE (*max 100 punti*)
FRANCESCA	SCOPEL RUBEA	2,70	29,00	33,00	**64,70**
CHIARA	SALZANO	0,00	21,00	30,00	**51,00**

- "***dichiarato***" la Dottoressa **Francesca SCOPEL RUBEA** vincitrice, nell'ambito del concorso pubblico più volte citato, della procedura di selezione relativa al "***Profilo 12***", che prevede il reclutamento di un "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze della "***Area Trattamento Economico e Previdenziale***" dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
- "***autorizzato***", a decorrere dal **2 settembre 2024**, l'assunzione in servizio di ruolo della Dottoressa **Francesca SCOPEL RUBEA**, con inquadramento nel Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, presso la Sede della "***Amministrazione Centrale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
- "***conferito***" alla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", la "***delega***" per la convocazione della Dottoressa **Francesca SCOPEL RUBEA** ai fini della sua presa di servizio e per la predisposizione del contratto individuale di lavoro;

➢ considerato che:

- La Dottoressa **Francesca SCOPEL RUBEA** ha richiesto il differimento della presa di servizio ad una data successiva rispetto a quella precedentemente indicata;
- previa espressa autorizzazione del Direttore Generale, La Dottoressa **Francesca SCOPEL RUBEA** ha, pertanto, preso effettivamente servizio presso l'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" in data **16 settembre 2024**;

➢ vista la nota del 6 giugno 2025, numero di protocollo 6813, con la quale la Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", ha richiesto alla Direzione Generale di coprire uno dei due posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, che il "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 gennaio 2025, numero 2, e "***aggiornato***" dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, assegna espressamente al predetto Ufficio, mediante lo scorrimento, nell'ambito del concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 75, ai fini della iniziale copertura di dodici posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze sia della "***Amministrazione Centrale***" che di alcune "***Strutture di Ricerca***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", della "***graduatoria finale di merito***" della procedura di selezione per il "***Profilo 12***", approvata, unitamente ai relativi atti, con la Determina Direttoriale del 12 luglio 2024, numero 67;

- considerato, altresì, che, ai sensi dell'articolo 35, comma 5-ter, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, le "...*graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione delle stesse*...";
- considerato, infine, che:
  - nell'ambito del concorso pubblico per la copertura di dodici posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, il "...*termine di durata della validità della "**graduatoria finale di merito**" della procedura di selezione relativa al "**Profilo 12**", approvata con la Determina Direttoriale 12 luglio 2024, numero 67, scade l'**11 luglio 2026***...";
  - in conformità a quanto stabilito dalle disposizioni normative richiamate in precedenza, la predetta "***graduatoria***" è ancora in corso di validità legale;
- valutata, pertanto, la opportunità di procedere, nell'ambito del concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 75, ai fini della iniziale copertura di dodici posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze sia della "***Amministrazione Centrale***" che di alcune "***Strutture di Ricerca***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", allo scorrimento della "***graduatoria finale di merito***" della procedura di selezione relativa al "***Profilo 12***", approvata con la Determina Direttoriale del 12 luglio 2024, numero 67, fino al secondo posto compreso, in modo da soddisfare le esigenze dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
- accertato che, nella predetta "***graduatoria finale di merito***", è utilmente collocata, al secondo posto, la Dottoressa **Chiara SALZANO**;
- visto il "***Bilancio Annuale di Previsione***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" relativo all'Esercizio Finanziario **2025**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 30 dicembre 2024, numero 57;
- accertata la disponibilità finanziaria nei pertinenti Capitoli di Spesa del predetto Bilancio,

ha:

- "***autorizzato***", nel rispetto di quanto previsto dal "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 gennaio 2025, numero 2, e "***aggiornato***" dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, e, in particolare, dalla "***Sezione***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***", lo scorrimento, nell'ambito del concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 75, ai fini della iniziale copertura di dodici posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze sia della "***Amministrazione Centrale***" che di alcune "***Strutture di Ricerca***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", della "***graduatoria finale di merito***" della procedura di selezione relativa al "***Profilo 12***", approvata con la Determina Direttoriale del 12 luglio 2024, numero 67, fino al secondo posto compreso;
- "***autorizzato***", pertanto, l'assunzione in servizio, a decorrere dal **16 settembre 2025**, della Dottoressa **Chiara SALZANO**, con inquadramento nel Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno;
- "***assegnato***" la Dottoressa **Chiara SALZANO**, inquadrata nel Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, all'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";

- "***conferito***" alla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", la "***delega di funzioni*** " per la convocazione della Dottoressa **Chiara SALZANO** ai fini della sua presa di servizio e per la predisposizione e la stipula del relativo contratto individuale di lavoro;
- "***autorizzato***" la pubblicazione "…*della presente Determina Direttoriale sul "**Sito Web**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", al seguente indirizzo www.inaf.it, Sezione "**Amministrazione Trasparente**", Sottosezione "**Bandi di Concorso**"*…".

La Dottoressa **Chiara SALZANO** ha preso regolarmente servizio presso l'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" in data **16 settembre 2025**.

Con la Determina Direttoriale del 17 luglio 2025, numero 51, il Direttore Generale ha "***indetto***", nel rispetto di quanto previsto dalla "***Sezione***" dedicata ai "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***" sia 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, che del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 25 gennaio 2025, numero 2, e "***aggiornato***" dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, un concorso pubblico "***aperto***", per titoli ed esami, ai fini della copertura di **due** posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze della "***Presidenza***" e della "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***".
In data **22 luglio 2025**, la Determina Direttoriale del 17 luglio 2025, numero 51, come richiamata nel precedente capoverso, è stata pubblicata:

a) sul "***Portale del Reclutamento***" del "***Dipartimento della Funzione Pubblica***", al seguente indirizzo: www.inpa.gov.it;
b) sul "***Sito Web***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", al seguente indirizzo: www.inaf.it, Sezione "***Lavora con noi***", Sottosezione "***Amministrativi a tempo indeterminato***".

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 15 del "***Bando di Concorso***", emanato con la Determina Direttoriale del 17 giugno 2025, numero 51, il Dottore **Elvio VELARDO**, inquadrato nel Profilo di Funzionario di Amministrazione, Quinto Livello Professionale, e in servizio presso lo "***Istituto di Radioastronomia di Bologna***" con le funzioni di "***Responsabile Amministrativo***", è stato nominato "***Responsabile del Procedimento***", con il compito di accertare e di garantire la regolarità formale della procedura concorsuale e il rispetto dei termini previsti, per ogni sua fase, dalle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.
Il termine fissato per la presentazione delle domande di partecipazione al concorso pubblico "***aperto***", per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 17 giugno 2025, numero 51, ai fini della copertura di **due** posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze della "***Presidenza***" e della "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", è scaduto il **21 agosto 2025**.
Entro il termine di scadenza indicato nel precedente capoverso sono pervenute **84** domande di partecipazione alla predetta procedura concorsuale.
Con la Determina Direttoriale del 16 settembre 2025, numero 65, il Direttore Generale ha, tra l'altro:

- "***nominato***" la "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione al concorso pubblico "***aperto***", per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 17 luglio 2025, numero 51, ai fini della copertura di **due** posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze della "***Presidenza***" e della "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
- "***definito***" la sua composizione.

La "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione al concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 17 luglio 2025, numero 51, ha concluso i suoi lavori in data **25 novembre 2025**.
Con la Determina Direttoriale del 4 dicembre 2025, numero 100, il Direttore Generale:

- vista la nota del 4 novembre 2025, registrata nel protocollo generale in pari data con il numero progressivo 14583, con la quale la Dottoressa **Ilaria ERMOLLI**, nella sua qualità di Direttrice dello "***Osservatorio Astronomico di Roma***", che ha sede a Monte Porzio Catone (Roma), ha richiesto lo scorrimento della "***graduatoria finale di merito***" del concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 17 luglio 2025, numero 51, ai fini della copertura di **due** posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze della "***Presidenza***" e della "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", in quanto "*…il concorso pubblico per il reclutamento di un "**Funzionario di Amministrazione**", Quinto Livello Professionale, per le esigenze della predetta "**Struttura di Ricerca**", "**indetto**" con la Determina Direttoriale del 22 luglio 2025, numero 254, è stato concluso con esito negativo, in quanto nessuno dei candidati che hanno partecipato alla procedura concorsuale è risultato idoneo…*";
- vista la nota del 27 novembre 2025, registrata nel protocollo generale dell'Ente in pari data con il numero progressivo 15982, con la quale il Dottore **Elvio VELARDO**, nella sua qualità di "***Segretario della Commissione Esaminatrice***", nonché di "***Responsabile del Procedimento***", ha trasmesso tutti gli atti della predetta procedura concorsuale, che comprendono, tra l'altro, una "***Relazione Finale***" con la "***graduatoria di merito***" dei candidati risultati idonei;
- esaminati tutti gli atti della procedura, come trasmessi dal Dottore **Elvio VELARDO**, e, in particolare, i Verbali della "***Commissione Esaminatrice***", con i relativi allegati;
- accertata la regolarità della procedura concorsuale e di tutti gli atti adottati dalla predetta "***Commissione Esaminatrice***", come trasmessi dal Dottore **Elvio VELARDO**, nella sua qualità di "***Segretario***" della "***Commissione***", nonché di "***Responsabile del Procedimento***";
- vista la nota del 3 dicembre 2025, registrata nel protocollo generale dell'Ente in pari data con il numero progressivo 16302, con la quale la Dottoressa **Chiara SCHETTINI**, nella sua qualità di "***Responsabile***" del "***Servizio di Staff***" alla Direzione Generale denominato "***Segreteria Tecnica, Protocollo, Archivio e Gestione dei Flussi Documentali***", ha trasmesso il "***Prospetto***" che quantifica, nel rispetto dei criteri e dei limiti fissati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 aprile 2020, in **€ 7.314,40** l'importo complessivo dei compensi da corrispondere al "***Presidente***", ai "***Componenti***" e al "***Segretario***" della "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno partecipato al concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 17 luglio 2025, numero 51, ai fini della copertura di **due** posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze della "***Presidenza***" e della "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
- visto l'articolo 11 del "***Bando di Concorso***", il quale prevede che:
  - la "***graduatoria di merito***" sarà formulata dalla "***Commissione Esaminatrice***" secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, che viene calcolato sommando i punteggi attribuiti alle prove di esame e ai titoli valutabili ai sensi dell'articolo 9 del "***Bando***";
  - con provvedimento del Direttore Generale dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***":
    a) vengono approvati gli atti della procedura concorsuale e la "***graduatoria finale di merito***";
    b) vengono dichiarati vincitori della procedura concorsuale i candidati che, nella predetta "***graduatoria***", sono collocati al primo e al secondo posto;

- ai fini della redazione delle "***graduatoria finale di merito***" della procedura concorsuale, vengono presi in considerazione anche i titoli di preferenza di cui all'articolo 10 del "***Bando***";
- la "***graduatoria finale di merito***" della procedura concorsuale sarà pubblicata:
  a) sul "***Portale del Reclutamento***" del "***Dipartimento della Funzione Pubblica***", al seguente indirizzo: www.inpa.gov.it;
  b) sul "***Sito Web***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", al seguente indirizzo "***www.inaf.it***", Sezione "***Lavora con noi***", Sottosezione "***Amministrativi a tempo indeterminato***";
- qualora "…*entro i 15 giorni successivi alla pubblicazione della "**graduatoria finale di merito**", il vincitore della procedura di selezione dichiari, espressamente, di rinunciare alla assunzione in servizio, ovvero nel caso in cui, per una qualsiasi altra causa, non sia possibile stipulare con il predetto vincitore il contratto individuale di lavoro, lo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" si riserva di procedere allo scorrimento della "**graduatoria**"*…";

- vista la comunicazione, trasmessa a mezzo di posta elettronica certificata il 3 dicembre 2025 e registrata nel protocollo generale in pari data con il numero progressivo 16299, con la quale la Dottoressa **Rebecca MINGHETTI**, che ha partecipato al concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 17 luglio 2025, numero 51, ha manifestato "…*la propria volontà di rinunciare all'assunzione in servizio, con inquadramento nel Profilo di "**Funzionario di Amministrazione**", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, presso la "**Amministrazione Centrale**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**"*…";
- attesa la necessità di:
  - approvare gli atti del concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 17 luglio 2025, numero 51, ai fini della copertura di **due** posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze della "***Presidenza***" e della "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", ivi compresa la "***graduatoria finale di merito***" dei candidati risultati idonei;
  - autorizzare lo "***scorrimento***" della predetta "***graduatoria***" per soddisfare anche le esigenze dello "***Osservatorio Astronomico di Roma***", che ha sede a Monte Porzio Catone (Roma);
  - adottare tutti gli atti connessi e conseguenti;
  - autorizzare, in particolare, la liquidazione dei compensi spettanti al "***Presidente***", ai "***Componenti***" e al "***Segretario***" della "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno partecipato alla predetta procedura e la relativa spesa;
- visto il "***Bilancio Annuale di Previsione***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" per l'Esercizio Finanziario **2025**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 30 dicembre 2024, numero 58;
- accertata la disponibilità finanziaria nei pertinenti Capitoli di Spesa del predetto Bilancio,

ha:

- "***approvato***" gli atti del concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 17 luglio 2025, numero 51, ai fini della copertura di **due** posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze della "***Presidenza***" e della "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", come trasmessi dal Dottore **Elvio VELARDO**, nella sua qualità di "***Segretario***" della "***Commissione Esaminatrice***", nonché di "***Responsabile del Procedimento***";

- "***approvato***", con riferimento alla stessa procedura concorsuale indicata nel precedente capoverso, la relativa "***graduatoria finale di merito***"
- "***autorizzato***", a seguito della formale rinuncia della Dottoressa **Rebecca MINGHETTI**, notificata alla Direzione Generale con la nota del 3 dicembre 2025, come precedentemente richiamata, l'assunzione in servizio, a decorrere dal **16 dicembre 2025**, della Dottoressa **Francesca DE ROSA** e del Dottore **Marco GUIDI**, con inquadramento nel Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno;
- "***conferito***" alla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", la "***delega di funzioni***" per la convocazione della Dottoressa **Francesca DE ROSA** e del Dottore **Marco GUIDI**, ai fini della loro presa di servizio nella data indicata nel precedente capoverso e per la stipula dei rispettivi contratti individuali di lavoro;
- "***autorizzato***" lo "***scorrimento***", fino al quarto posto compreso, della "***graduatoria finale di merito***", come precedentemente approvata e integralmente riportata, del concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 17 luglio 2025, numero 51, ai fini della iniziale copertura di **due** posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze della "***Presidenza***" e della "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
- "***autorizzato***", pertanto, l'assunzione in servizio di ruolo, a decorrere dal **16 dicembre 2025**, presso lo "***Osservatorio Astronomico di Roma***", che ha Sede a Monte Porzio Catone (Roma), del Dottore **Amerigo CIANTI**, con inquadramento nel Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno;
- "***conferito***" alla Dottoressa **Ilaria ERMOLLI**, nella sua qualità di Direttrice dello "***Osservatorio Astronomico di Roma***", che ha Sede a Monte Porzio Catone (Roma), la "***delega di funzioni***" per la convocazione del Dottore **Amerigo CIANTI**, ai fini della sua presa di servizio nella data indicata nel precedente capoverso e per la stipula del relativo contratto individuale di lavoro;
- "***autorizzato***" il pagamento dei compensi, che:
  - sono stati quantificati nel rispetto dei criteri e dei limiti fissati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 aprile 2020;
  - ammontano complessivamente a **€ 7.314,40**,

  da corrispondere al "***Presidente***", ai "***Componenti***" e al "***Segretario***" della "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno partecipato al concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 17 luglio 2025, numero 51, ai fini della copertura di **due** posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze della "***Presidenza***" e della "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
- "***autorizzato***" la relativa spesa, per un importo complessivo di **€ 7.314,40**, che grava sul "***Centro di Responsabilità Amministrativa***" 0.00.01 "***Servizi di Staff al Direttore Generale***", "***Funzione Obiettivo***" 1.06.01 "***Funzionamento***", "***Capitolo***" 1.03.02.99.005 "***Spese per Commissioni e Comitati dell'Ente***", del Bilancio Annuale di Previsione dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" per l'Esercizio Finanziario **2025**;
- "***dato mandato***", nell'ambito delle rispettive prerogative e competenze, alla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***", e alla Dottoressa **Luciana PEDOTO**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***", limitatamente al Settore I "***Bilancio***" e al Settore II "***Servizi di Ragioneria***", l'incarico "*…di adottare tutti gli atti connessi e conseguenti alla adozione della presente Determina Direttoriale*…";

➢ "***autorizzato***" la "*…pubblicazione della presente Determina Direttoriale sul "**Sito Web**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", al seguente indirizzo: www.inaf.it, Sezione "**Amministrazione Trasparente**", Sottosezione "**Bandi di Concorso**"…*".

Con la Determina Direttoriale del 16 dicembre 2025, numero 104, il Direttore Generale:

- vista la nota del 12 dicembre 2025, registrata nel protocollo generale in data 15 dicembre 2025 con il numero progressivo 16952, con la quale la Dottoressa **Ilaria ERMOLLI**, nella sua qualità di Direttrice dello "***Osservatorio Astronomico di Roma***", che ha Sede a Monte Porzio Catone (Roma), ha:
  - ❖ "***comunicato***" che il Dottore **Amerigo CIANTI** ha formalmente rinunciato alla assunzione in servizio di ruolo con inquadramento nel Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, presso la predetta "***Struttura di Ricerca***";
  - ❖ "***richiesto***", pertanto, lo "***scorrimento***", fino al quinto posto compreso, della "***graduatoria finale di merito***", approvata con la Determina Direttoriale del 4 dicembre 2025, numero 100, del concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 17 luglio 2025, numero 51, ai fini della iniziale copertura di **due** posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze della "***Presidenza***" e della "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
  - ❖ "***acquisito***", in via informale, la disponibilità della candidata utilmente collocata nella predetta "***graduatoria***" a prendere servizio presso lo "***Osservatorio Astronomico di Roma***" entro il **31 dicembre 2025**;
- attesa, pertanto, la necessità di procedere:
  - ❖ allo "***scorrimento***", fino al quinto posto compreso, della "***graduatoria finale di merito***", approvata con la Determina Direttoriale del 4 dicembre 2025, numero 100, del concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 17 luglio 2025, numero 51, ai fini della iniziale copertura di **due** posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze della "***Presidenza***" e della "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
  - ❖ alla adozione di tutti gli atti connessi e conseguenti;
- visto il "***Bilancio Annuale di Previsione***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" per l'Esercizio Finanziario **2025**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 30 dicembre 2024, numero 58;
- accertata la disponibilità finanziaria nei pertinenti Capitoli di Spesa del predetto Bilancio,

ha:

➢ "***autorizzato***" lo "***scorrimento***", fino al quinto posto compreso, della "***graduatoria finale di merito***", approvata con la Determina Direttoriale del 4 dicembre 2025, numero 100, del concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 17 luglio 2025, numero 51, ai fini della iniziale copertura di **due** posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze della "***Presidenza***" e della "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";

➢ "***autorizzato***", pertanto, l'assunzione in servizio di ruolo, entro il **31 dicembre 2025**, presso lo "***Osservatorio Astronomico di Roma***", che ha Sede a Monte Porzio Catone (Roma), della Dottoressa **Loredana Ana GOIA**, con inquadramento nel Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno;

- "***conferito***" alla Dottoressa **Ilaria ERMOLLI**, nella sua qualità di Direttrice dello "***Osservatorio Astronomico di Roma***", che ha Sede a Monte Porzio Catone (Roma), la "***delega di funzioni***" per la convocazione della Dottoressa **Loredana Ana GOIA**, ai fini della sua presa di servizio entro la data indicata nel precedente articolo 2 e per la stipula del relativo contratto individuale di lavoro;
- "***autorizzato***" la pubblicazione della presente Determina Direttoriale sul "***Sito Web***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", al seguente indirizzo: www.inaf.it, Sezione "***Amministrazione Trasparente***", Sottosezione "***Bandi di Concorso***".

Con la Determina Direttoriale dell'8 agosto 2025, numero 61, il Direttore Generale ha "***indetto***", nel rispetto di quanto previsto dalla "***Sezione***" dedicata ai "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***" sia 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, che del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 25 gennaio 2025, numero 2, e "***aggiornato***" dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, un concorso pubblico "***aperto***", per titoli ed esami, ai fini della copertura di **un** posto di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***".
In data **15 settembre 2025**, la Determina Direttoriale dell'8 agosto 2025, numero 61, come precedentemente richiamata, è stata pubblicata:

a) sul "***Portale del Reclutamento***" del "***Dipartimento della Funzione Pubblica***", al seguente indirizzo: www.inpa.gov.it;
b) sul "***Sito Web***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", al seguente indirizzo: www.inaf.it, Sezione "***Lavora con noi***", Sottosezione "***Amministrativi a tempo indeterminato***".

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 15 del "***Bando di Concorso***", emanato con la Determina Direttoriale dell'8 agosto 2025, numero 61, il Dottore **Giuseppe RAGONESE**, inquadrato nel Profilo di Funzionario di Amministrazione, Quinto Livello Professionale, e assegnato al Settore IV "***Gestione delle Forme Flessibili di Lavoro e degli Interventi Assistenziali e Sociali***" dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***", è stato nominato "***Responsabile del Procedimento***", con il compito di accertare e di garantire la regolarità formale della procedura concorsuale e il rispetto dei termini previsti, per ogni sua fase, dalle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.
Il termine fissato per la presentazione delle domande di partecipazione al concorso pubblico "***aperto***", per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale dell'8 agosto 2025, numero 61, ai fini della copertura di **un** posto di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", è scaduto il **15 ottobre 2025.**
Entro il termine di scadenza indicato nel precedente capoverso sono pervenute **37** domande di partecipazione alla predetta procedura concorsuale.
E', quindi, necessario procedere alla nomina della predetta "***Commissione Esaminatrice***", in conformità a quanto previsto dall'articolo 6 del "***Bando di Concorso***", come richiamato nel precedente capoverso, 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 9 maggio 1994, numero 487, come modificato e integrato dall'articolo 1, comma 1, lettera i), del Decreto del Presidente della Repubblica del 16 giugno 2023, numero 82.

Ovviamente, il concorso pubblico "***aperto***", per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale dell'8 agosto 2025, numero 61, ai fini della copertura di **un** posto di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", verrà espletato e concluso nel corso del corrente anno con l'assunzione in servizio di ruolo del relativo vincitore.

Con Ordine di Servizio del 29 aprile 2025, numero 11, il Direttore Generale ha "***delegato***" la Dottoressa **Isabella PAGANO**, nella sua qualità di Direttrice Scientifica dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", ad "*…attivare, ai sensi dell'articolo 30, comma 2-bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, una "**procedura di mobilità volontaria**", mediante valutazione comparativa dei "**curricula**" presentati dai candidati ed eventuale colloquio, per la copertura di **un** posto di "**Funzionario di Amministrazione**", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, da assegnare alla "**Direzione Scientifica**"…*".
Con la "***delega di funzioni***" conferita con il predetto "***Ordine di Servizio***" la Dottoressa **Isabella PAGANO**, nella sua qualità di Direttrice Scientifica dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", è stata "*…autorizzata, in particolare, a predisporre e a sottoscrivere il "**Bando di Selezione**" per l'attivazione della "**procedura di mobilità volontaria**" specificata nel precedente capoverso, nonché tutti gli atti ad esso connessi e conseguenti, ivi compresi la Determina che dispone l'assunzione in servizio di ruolo del vincitore e il relativo contratto individuale di lavoro, che dovranno essere trasmessi, per opportuna conoscenza, alla Direzione Generale e all'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**"…*".
Con la Determina del 28 maggio 2025, numero 113, la Dottoressa **Isabella PAGANO**, nella sua qualità di Direttrice Scientifica dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", ha "***indetto***", ai sensi dell'articolo 30, comma 2-bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165 e successive modifiche e integrazioni, e nel rispetto della "***delega di funzioni***" che le è stata conferita dal Direttore Generale con l'Ordine di Servizio del 29 aprile 2025, numero 11, come richiamato nel precedente capoverso, una "***procedura di mobilità volontaria esterna***", ai fini della copertura, mediante la valutazione comparativa dei "***curricula***" presentati dai candidati ed eventuale colloquio, di **un** posto di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del "***Settore di Attività Amministrativo-Contabile***" della "***Direzione Scientifica***" del predetto "***Istituto***".
In data **10 giugno 2025**, la Determina Direttoriale del 28 maggio 2025, numero 113, come richiamata nel precedente capoverso, è stata pubblicata:

a) sul "***Portale del Reclutamento***" del "***Dipartimento della Funzione Pubblica***", al seguente indirizzo: www.inpa.gov.it;
b) sul "***Sito Web***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", al seguente indirizzo: www.inaf.it, Sezione "***Lavora con noi***", Sottosezione "***Amministrativi a tempo indeterminato***".

Il termine fissato per la presentazione delle domande di partecipazione alla "***procedura di mobilità volontaria esterna***", "***indetta***" con la Determina del 28 maggio 2025, numero 113, ai fini della copertura, mediante la valutazione comparativa dei "***curricula***" presentati dai candidati ed eventuale colloquio, di **un** posto di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del "***Settore di Attività Amministrativo-Contabile***" della "***Direzione Scientifica***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", è scaduto il **10 luglio 2025**.

Entro il termine di scadenza indicato nel precedente capoverso sono pervenute **9** domande di partecipazione alla predetta procedura.
Con la Determina del 22 luglio 2025, numero 152, la Dottoressa **Isabella PAGANO**, nella sua qualità di Direttrice Scientifica dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", ha, tra l'altro:

- "***nominato***", ai sensi dell'articolo 5 del "***Bando di Selezione***", la "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alla "***procedura di mobilità volontaria esterna***", "***indetta***" con la Determina del 28 maggio 2025, numero 113, ai fini della copertura, mediante la valutazione comparativa dei "***curricula***" presentati dai candidati ed eventuale colloquio, di **un** posto di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del "***Settore di Attività Amministrativo-Contabile***" della "***Direzione Scientifica***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
- "***definito***" la sua composizione.

La "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alla "***procedura di mobilità volontaria esterna***", "***indetta***" con la Determina del 28 maggio 2025, numero 113, ai fini della copertura, mediante la valutazione comparativa dei "***curricula***" presentati dai candidati ed eventuale colloquio, di **un** posto di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del "***Settore di Attività Amministrativo-Contabile***" della "***Direzione Scientifica***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", ha concluso i suoi lavori in data **11 novembre 2025**.
Con la Determina del 28 novembre 2025, numero 223, la Dottoressa **Isabella PAGANO**, nella sua qualità di Direttrice Scientifica dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***":

- esaminati tutti gli atti della procedura, come trasmessi dal Dottore **Francesco SERRATORE**, nella sua qualità "***Segretario***" della "***Commissione Esaminatrice***", nonché di "***Responsabile del Procedimento***", con la nota del 24 novembre 2025, numero di protocollo 15773 e, in particolare, i verbali della predetta "***Commissione***", con i relativi allegati;
- considerato che, nella "***graduatoria di merito***" all'uopo predisposta dalla predetta "***Commissione***", è utilmente collocata una sola candidata;
- accertata la regolarità della "***procedura di mobilità volontaria esterna***" e di tutti gli atti adottati dalla "***Commissione Esaminatrice***", come trasmessi dal Dottore **Francesco SERRATORE**, nella sua qualità "***Segretario***" della "***Commissione***", nonché di "***Responsabile del Procedimento***";
- attesa, pertanto, la necessità di "…*approvare gli atti della predetta procedura, ivi compresa la "**graduatoria finale di merito**" dei candidati risultati idonei, di dichiarare il relativo vincitore, di autorizzare la sua assunzione nei ruoli dell'Ente, la sua presa di servizio e la stipula, con lo stesso vincitore, del contratto individuale di lavoro*…";
- visto il "***Bilancio Annuale di Previsione***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" per l'Esercizio Finanziario **2025**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 30 dicembre 2024, numero 57;
- accertata la disponibilità finanziaria nei pertinenti Capitoli di Spesa del predetto Bilancio,

ha, tra l'altro:

- "***approvato***" gli atti della "***procedura di mobilità volontaria esterna***", "***indetta***" con la Determina del 28 maggio 2025, numero 113, ai fini della copertura, mediante la valutazione comparativa dei "***curricula***" presentati dai candidati ed eventuale colloquio, di **un** posto di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del "***Settore di Attività Amministrativo-Contabile***" della "***Direzione Scientifica***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";

- "***approvato***", con riferimento alla stessa procedura concorsuale indicata nel precedente capoverso, la "***graduatoria finale di merito***" dei candidati risultati idonei;
- "***dichiarato***" vincitrice della predetta procedura la Dottoressa **Laura SPINELLA**;
- "***autorizzato***" l'assunzione in servizio di ruolo della Dottoressa **Laura SPINELLA**, con inquadramento nel Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, presso la "***Direzione Scientifica***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", a decorrere dal **16 dicembre 2025**;
- "***autorizzato***" la **"***…pubblicazione del presente provvedimento sul "**Sito Web**" del "**Portale del Reclutamento**" del "**Dipartimento della Funzione Pubblica**" al seguente indirizzo: "**www.inpa.gov.it**", e sul "**Sito Web**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", al seguente indirizzo: "**www.inaf.it**", Sezione "**Lavora con noi/Mobilità**"…*".

La Dottoressa **Laura SPINELLA**, a seguito di analoga richiesta dell'attuale amministrazione di appartenenza, ha chiesto e ottenuto il differimento della presa di servizio alla data del **1° febbraio 2026**.

Con la Determina Direttoriale del 16 luglio 2025, numero 50, il Direttore Generale ha "***indetto***", nel rispetto di quanto previsto dalla "***Sezione***" dedicata ai "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***" sia 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, che del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***", "***approvato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 25 gennaio 2025, numero 2, e "***aggiornato***" dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, un concorso pubblico "***aperto***", per titoli ed esami, ai fini della copertura di **un** posto di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del Settore "***Ragioneria***" dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***".
In data **22 luglio 2025**, la Determina Direttoriale del 16 luglio 2025, numero 50, è stata pubblicata:

a) sul "***Portale del Reclutamento***" del "***Dipartimento della Funzione Pubblica***", al seguente indirizzo: www.inpa.gov.it;
b) sul "***Sito Web***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", al seguente indirizzo: www.inaf.it, Sezione "***Lavora con noi***", Sottosezione "***CTER a Tempo indeterminato***".

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 15 del "***Bando di Concorso***", emanato con la Determina Direttoriale del 16 giugno 2025, numero 50, la Signora **Jessica EGIDI**, inquadrata nel Profilo di Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale, e in servizio presso la "***Direzione Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", è stata nominata "***Responsabile del Procedimento***", con il compito di accertare e di garantire la regolarità formale della procedura concorsuale e il rispetto dei termini previsti, per ogni sua fase, dalle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.
Il termine fissato per la presentazione delle domande di partecipazione al concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la con la Determina Direttoriale del 16 giugno 2025, numero 50, ai fini della copertura di **un** posto di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del Settore "***Ragioneria***" dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", è scaduto il **21 agosto 2025**.
Entro il termine di scadenza indicato nel precedente capoverso sono pervenute **21** domande di partecipazione alla predetta procedura concorsuale.
Con la Determina Direttoriale dell'8 settembre 2025, numero 60, il Direttore Generale ha, tra l'altro:

- "***nominato***" la "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione al concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 16 luglio 2025, numero 50, ai fini della copertura di **un** posto "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del Settore "***Ragioneria***" dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
- "***definito***" la sua composizione.

La "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione al concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 16 luglio 2025, numero 50, ha concluso i suoi lavori in data **26 novembre 2025**.

Con la Determina Direttoriale del 2 dicembre 2025, numero 99, il Direttore Generale:

- esaminati tutti gli atti della procedura, come trasmessi dalla Signora **Jessica EGIDI**, e, in particolare, i Verbali della "***Commissione Esaminatrice***", con i relativi allegati;
- accertata la regolarità della procedura concorsuale e di tutti gli atti adottati dalla predetta "***Commissione Esaminatrice***", come trasmessi dalla Signora **Jessica EGIDI**, nella sua qualità di "***Segretario***" della "***Commissione***", nonché di "***Responsabile del Procedimento***";
- vista la nota del 2 dicembre 2025, registrata nel protocollo generale dell'Ente in pari data con il numero progressivo 16187, con la quale la Dottoressa **Chiara SCHETTINI**, nella sua qualità di "***Responsabile***" del "***Servizio di Staff***" alla Direzione Generale denominato "***Segreteria Tecnica, Protocollo, Archivio e Gestione dei Flussi Documentali***", ha trasmesso il "***Prospetto***" che quantifica, nel rispetto dei criteri e dei limiti fissati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 aprile 2020, in **€ 6.436,00** l'importo complessivo dei compensi da corrispondere al "***Presidente***", ai "***Componenti***" e al "***Segretario***" della "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno partecipato al concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 16 luglio 2025, numero 50, ai fini della copertura di **un** posto "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del Settore "***Ragioneria***" dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";
- visto l'articolo 11 del "***Bando di Concorso***", il quale prevede che:
  - la "***graduatoria di merito***" sarà formulata dalla "***Commissione Esaminatrice***" secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, che viene calcolato sommando i punteggi attribuiti alle prove di esame e ai titoli valutabili ai sensi dell'articolo 9 del "***Bando***";
  - con provvedimento del Direttore Generale dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***":
    a) vengono approvati gli atti della procedura concorsuale e la "***graduatoria finale di merito***";
    b) viene dichiarato vincitore della procedura concorsuale il candidato che, nella predetta "***graduatoria***", è collocato al primo posto;
  - ai fini della redazione delle "***graduatoria finale di merito***" della procedura concorsuale, vengono presi in considerazione anche i titoli di preferenza di cui all'articolo 10 del "***Bando***";
  - la "***graduatoria finale di merito***" della procedura concorsuale sarà pubblicata:
    a) sul "***Portale del Reclutamento***" del "***Dipartimento della Funzione Pubblica***", al seguente indirizzo: www.inpa.gov.it;
    b) sul "***Sito Web***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", al seguente indirizzo "***www.inaf.it***", Sezione "***Lavora con noi***", Sottosezione "***CTER a tempo indeterminato***";

- ❖ qualora "…*entro i 15 giorni successivi alla pubblicazione della "**graduatoria finale di merito**", il vincitore della procedura di selezione dichiari, espressamente, di rinunciare alla assunzione in servizio, ovvero nel caso in cui, per una qualsiasi altra causa, non sia possibile stipulare con il predetto vincitore il contratto individuale di lavoro, lo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" si riserva di procedere allo scorrimento della "**graduatoria**"*…";

➢ attesa, pertanto, la necessità di:

- ❖ approvare gli atti del concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 16 luglio 2025, numero 50, ai fini della copertura di **un** posto "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del Settore "***Ragioneria***" dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", ivi compresa la "***graduatoria finale di merito***" dei candidati risultati idonei;
- ❖ adottare gli atti connessi e conseguenti;
- ❖ autorizzare, in particolare, la liquidazione dei compensi spettanti al "***Presidente***", ai "***Componenti***" e al "***Segretario***" della "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno partecipato alla predetta procedura e la relativa spesa;

➢ visto il "***Bilancio Annuale di Previsione***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" per l'Esercizio Finanziario **2025**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 30 dicembre 2024, numero 58;

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

ha:

- "***approvato***" gli atti del concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 16 luglio 2025, numero 50, ai fini della copertura di **un** posto "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del Settore "***Ragioneria***" dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", come trasmessi dalla Signora **Jessica EGIDI**, nella sua qualità di "***Segretario***" della "***Commissione Esaminatrice***", nonché di "***Responsabile del Procedimento***";
- "***approvato***", con riferimento alla stessa procedura concorsuale indicata nel precedente capoverso, la relativa "***graduatoria finale di merito***";
- "***autorizzato***", pertanto, l'assunzione in servizio, a decorrere dal **16 dicembre 2025**, del Signore **Alessio ROCCO**, con inquadramento nel Profilo di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno;
- "***conferito***" alla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", la "***delega di funzioni***" per la convocazione del Signore **Alessio ROCCO**, ai fini della presa di servizio nella data indicata nel precedente capoverso, e per la stipula del relativo contratto individuale di lavoro;
- "***autorizzato***" il pagamento dei compensi, che:
  - ❖ sono stati quantificati nel rispetto dei criteri e dei limiti fissati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 aprile 2020;
  - ❖ ammontano complessivamente a **€ 6.436,00**,

  da corrispondere al "***Presidente***", ai "***Componenti***" e al "***Segretario***" della "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno partecipato al concorso pubblico, per titoli ed esami, "***indetto***" con la Determina Direttoriale del 16 luglio 2025, numero 50, ai fini della copertura di **un** posto "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le

esigenze del Settore "***Ragioneria***" dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***";

- "***autorizzato***" la relativa spesa, per un importo complessivo di **€ 6.436,00**, che grava sul "***Centro di Responsabilità Amministrativa***" 0.00.01 "***Servizi di Staff al Direttore Generale***", "***Funzione Obiettivo***" 1.06.01 "***Funzionamento***", "***Capitolo***" 1.03.02.99.005 "***Spese per Commissioni e Comitati dell'Ente***", del Bilancio Annuale di Previsione dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" per l'Esercizio Finanziario **2025**;
- "***dato mandato***", nell'ambito delle rispettive prerogative e competenze, alla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***", e alla Dottoressa **Luciana PEDOTO**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***", limitatamente al Settore I "***Bilancio***" e al Settore II "***Servizi di Ragioneria***", l'incarico "*…di adottare tutti gli atti connessi e conseguenti alla adozione della presente Determina Direttoriale*…";
- "***autorizzato***" la "*…pubblicazione della presente Determina Direttoriale sul "**Sito Web**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", al seguente indirizzo www.inaf.it, Sezione "**Amministrazione Trasparente**", Sottosezione "**Bandi di Concorso**"*…".

Pertanto, per le esigenze della "***Amministrazione Centrale***":

a) nel corso dell'anno **2025**, sono già state assunte in servizio di ruolo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno:
   - **1** unità di personale con il Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale;
   - **2** unità di personale con il Profilo di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale;
   - **1** unità di personale con il Profilo di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale;

b) nel corso dell'anno **2026**, verranno assunte in servizio, di ruolo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, **4** unità di personale con il Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale.

G) Procedure di reclutamento, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, di sei unità di personale tecnico e amministrativo, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, per le esigenze sia della "*Amministrazione Centrale*" che delle "*Strutture di Ricerca*", in fase di espletamento, in attuazione dei Programmi di Fabbisogno del Personale approvati negli anni precedenti al 2025.

Nel corso dell'anno **2025** sono state attivate le procedure di reclutamento di sei unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***", da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, in attuazione dei Programmi di Fabbisogno del Personale approvati negli anni precedenti. In particolare:

- con Ordine di Servizio dell'11 luglio 2025, numero 16, il Direttore Generale ha conferito alla Dottoressa **Federica GOVONI**, nella sua qualità di Direttrice dello "***Osservatorio Astronomico di Cagliari***", una "***delega di funzioni***" per:
  a) l'attivazione di una procedura concorsuale "***aperta***" ai fini della copertura di **un** posto di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, per le esigenze dei Settori "***Protocollo, Segreteria e Archivio Documentale***" e "***Trattamento Giuridico e Reclutamento del Personale***" dello "***Ufficio Amministrativo***";
  b) l'adozione "*…di tutti gli atti e i provvedimenti connessi e conseguenti (emanazione del "**Bando di Concorso**", nomina della "**Commissione Esaminatrice**" dei candidati che*

*hanno presentato la domanda di partecipazione al concorso, eventuale esclusione dei candidati privi dei requisiti di ammissione al concorso o che hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura concorsuale in difformità a quanto previsto dal "**Bando**", approvazione degli atti della procedura concorsuale, ivi compresa la "**graduatoria finale di merito**" dei candidati risultati idonei, assunzione in servizio del vincitore del concorso, presa di servizio e stipula, con lo stesso vincitore, del contratto individuale di lavoro)…*";

- in forza della "***delega di funzioni***" che le è stata conferita con Ordine di Servizio dell'11 luglio 2025, numero 16, la Dottoressa **Federica GOVONI**, nella sua qualità di Direttrice dello "***Osservatorio Astronomico di Cagliari***", ha:
  - emanato, con la Determina del 21 luglio 2025, numero 135, il "***Bando di Concorso***" per la copertura di **un** posto di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze dei Settori "***Protocollo, Segreteria e Archivio Documentale***" e "***Trattamento Giuridico e Reclutamento del Personale***" dello "***Ufficio Amministrativo***" della predetta "***Struttura di Ricerca***";
  - nominato, con la Determina del 3 settembre 2025, numero 159, la "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alla predetta procedura concorsuale;
  - approvato, con la Determina del 26 novembre 2025, numero 221, gli atti della procedura concorsuale, ivi compresa la "***graduatoria finale di merito***" dei candidati risultati idonei;
  - autorizzato, con la stessa Determina richiamata nel precedente capoverso, l'assunzione in servizio di ruolo, con decorrenza dal **19 dicembre 2025**, della candidata **Beatrice Maria GNOCCHI,** vincitrice del concorso, la sua presa di servizio e la stipula del contratto individuale di lavoro;
- con la Determina Direttoriale del 22 luglio 2024, numero 70, il Direttore Generale ha conferito ai Direttori delle "***Strutture di Ricerca***" una "***delega di funzioni***" di carattere "***generale***";
- in particolare, con la Determina Direttoriale richiamata nel precedente capoverso, il Direttore Generale, con riferimento alle procedure di reclutamento per la copertura di alcuni posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, ha stabilito che, nel caso in cui una procedura concorsuale "***aperta***" venga "*…dichiarata "**deserta**", i Direttori delle "**Strutture di Ricerca**" interessate sono "**delegati**" ad emanare un nuovo "**Bando di Concorso**" per la copertura del posto rimasto vacante e, quindi, per analogo "**Profilo**" e "**Livello**" Professionale, e ad adottare tutti gli atti connessi e conseguenti, quali i provvedimenti di nomina delle "**Commissioni Esaminatrici**", i provvedimenti di esclusione dei candidati privi dei requisiti richiesti dal "**Bando**" o che hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura concorsuale in difformità a quanto previsto dal "**Bando**", i provvedimenti di approvazione degli atti delle procedure concorsuali, ivi comprese le "**graduatorie finali di merito**" dei candidati risultati idonei, i provvedimenti che autorizzano l'assunzione in servizio di ruolo dei relativi vincitori, la loro presa di servizio e la stipula, con gli stessi vincitori, dei contratti individuali di lavoro…*";
- in forza della "***delega di funzioni***" che gli è stata conferita con la Determina Direttoriale del 22 luglio 2024, numero 70, il Dottore **Simone ESPOSITO**, nella sua qualità di Direttore dello "***Osservatorio Astrofisico di Arcetri***", che ha Sede a Firenze, ha:
  - emanato, con la Determina del 21 luglio 2025, numero 87, un nuovo "***Bando di Concorso***" per la copertura di **un** posto di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze dell'Area "***Bilancio e Contabilità***" della predetta "***Struttura di Ricerca***";

- nominato, con la Determina del 5 settembre 2025, numero 100, la "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alla predetta procedura concorsuale;
- approvato, con la Determina del 17 novembre 2025, numero 134, gli atti della procedura concorsuale, ivi compresa la "***graduatoria finale di merito***" dei candidati risultati idonei;
- autorizzato, con la stessa Determina richiamata nel precedente capoverso, l'assunzione in servizio di ruolo, con decorrenza dal **17 dicembre 2025**, del candidato **Rocco GALLICO**, vincitore del concorso, la sua presa di servizio e la stipula del contratto individuale di lavoro;

- con la Determina Direttoriale del 26 luglio 2024, numero 71, il Direttore Generale ha conferito ai Direttori delle "***Strutture di Ricerca***" una "***delega di funzioni***" di carattere "***generale***";
- in particolare, con la Determina Direttoriale richiamata nel precedente capoverso, il Direttore Generale, con riferimento alle procedure di reclutamento per la copertura di alcuni posti di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, ha stabilito che, nel caso in cui una procedura concorsuale "***aperta***" venga "…*dichiarata "**deserta**", i Direttori delle "**Strutture di Ricerca**" interessate sono "**delegati**" ad emanare un nuovo "**Bando di Concorso**" per la copertura del posto rimasto vacante e, quindi, per analogo "**Profilo**" e "**Livello**" Professionale, e ad adottare tutti gli atti connessi e conseguenti, quali i provvedimenti di nomina delle "**Commissioni Esaminatrici**", i provvedimenti di esclusione dei candidati privi dei requisiti richiesti dal "**Bando**" o che hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura concorsuale in difformità a quanto previsto dal "**Bando**", i provvedimenti di approvazione degli atti delle procedure concorsuali, ivi comprese le "**graduatorie finali di merito**" dei candidati risultati idonei, i provvedimenti che autorizzano l'assunzione in servizio di ruolo dei relativi vincitori, la loro presa di servizio e la stipula, con gli stessi vincitori, dei contratti individuali di lavoro…*";
- in forza della "***delega di funzioni***" che gli è stata conferita con la Determina Direttoriale del 26 luglio 2024, numero 71, il Dottore **Simone ESPOSITO**, nella sua qualità di Direttore dello "***Osservatorio Astrofisico di Arcetri***", che ha Sede a Firenze, ha:
  - emanato, con la Determina del 24 luglio 2025, numero 89, un nuovo "***Bando di Concorso***" per la copertura di **un** posto di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per lo svolgimento di "…*attività relative alle procedure tecnico-gestionali finalizzate alla acquisizione dei flussi del trattamento economico del personale*…";
  - nominato, con la Determina dell'11 settembre 2025, numero 103, la "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alla predetta procedura concorsuale;
  - approvato, con la Determina del 26 novembre 2025, numero 140, gli atti della procedura concorsuale, ivi compresa la "***graduatoria finale di merito***" dei candidati risultati idonei;
  - autorizzato, con la stessa Determina richiamata nel precedente capoverso, l'assunzione in servizio di ruolo, con decorrenza dal **17 dicembre 2025**, della candidata **Valentina BRASCHI**, vincitrice del concorso, la sua presa di servizio e la stipula del contratto individuale di lavoro;
- in forza della "***delega di funzioni***" che gli è stata conferita con la Determina Direttoriale del 26 luglio 2024, numero 71, il Dottore **Andrea DE LUCA**, nella sua qualità di Direttore dello "***Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica di Milano***", ha, a sua volta:
  - emanato, con la Determina del 25 agosto 2025, numero 52, un nuovo "***Bando di Concorso***" per la copertura di **un** posto di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e

con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del Settore "***Servizi Informatici***" della predetta "***Struttura di Ricerca***";

- nominato, con la Determina del 26 settembre 2025, numero 60, la "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alla predetta procedura concorsuale;
- approvato, con la Determina del 2 dicembre 2025, numero 80, gli atti della procedura concorsuale, ivi compresa la "***graduatoria finale di merito***" dei candidati risultati idonei;
- nel corso del corrente anno verranno perfezionati gli atti per l'assunzione in servizio di ruolo del candidato **Francesco D'ALESSANDRO**, vincitore del concorso, per la sua presa di servizio e per la stipula del contratto individuale di lavoro;

- con Ordine di Servizio del 29 settembre 2025, numero 18, il Direttore Generale:
  - vista la nota del 27 marzo 2025, con la quale la Dottoressa **Flavia TORRICE**, inquadrata nel Profilo di Funzionario di Amministrazione, Quinto Livello Professionale, e in servizio di ruolo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, presso lo "***Osservatorio Astrofisico di Torino***", ha richiesto, per motivi familiari, di essere trasferita, a decorrere dal **3 giugno 2025**, presso lo "***Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma***";
  - visti i nulla osta al trasferimento della predetta dipendente, rilasciati sia dal Dottore **Alessandro SOZZETTI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Osservatorio Astrofisico di Torino***", che dal Dottore **Marco FEROCI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma***";
  - considerato che il **3 giugno 2025** la Dottoressa **Flavia TORRICE** ha effettivamente preso servizio presso lo "***Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma***";
  - vista la nota del 26 settembre 2025, inviata a mezzo di posta elettronica ordinaria, con la quale il Dottore **Alessandro SOZZETTI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Osservatorio Astrofisico di Torino***", ha richiesto alla Direzione Generale l'autorizzazione ad attivare una "…*procedura di mobilità per la copertura di un posto di "**Funzionario di Amministrazione**", Quinto livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, al fine di coprire il posto che si è reso vacante all'interno del Settore "**Acquisti di Beni e Servizi**" del predetto "**Osservatorio**" a seguito del trasferimento presso lo "**Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma**", a decorrere dal **3 giugno 2025**, della Dottoressa **Flavia TORRICE***…",

  ha conferito al Dottore **Alessandro SOZZETTI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Osservatorio Astrofisico di Torino***", una "***delega di funzioni***" per attivare, ai sensi dell'articolo 30, comma 2-bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, una "***procedura di mobilità volontaria***", mediante valutazione comparativa dei "***curricula***" presentati dai candidati ed eventuale colloquio, per la copertura di un posto di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del "***settore di attività***" denominato "***Acquisizione di Beni e Servizi***" della predetta "***Struttura di Ricerca***";
- in forza della "***delega di funzioni***" che gli è stata conferita con Ordine di Servizio del 29 settembre 2025, numero 18, il Dottore **Alessandro SOZZETTI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Osservatorio Astrofisico di Torino***", ha attivato, con la Determina del 30 ottobre 2025, numero 237, pubblicata il **6 novembre 2025**, una "***procedura di mobilità volontaria***", mediante valutazione comparativa dei "***curricula***" presentati dai candidati ed eventuale colloquio, per la copertura di un posto di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del "***settore di attività***" denominato "***Acquisizione di Beni e Servizi***" della predetta "***Struttura di Ricerca***";

- il termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla predetta procedura scade il **6 dicembre 2025**;
- pertanto, la procedura di mobilità attivata dal Dottore **Alessandro SOZZETTI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Osservatorio Astrofisico di Torino***", con la Determina del 30 ottobre 2025, numero 237, verrà conclusa, con l'assunzione in servizio del relativo vincitore, nel corso del corrente anno;
- con la "***nota***" del 10 luglio 2025, numero di protocollo 8392, il Direttore Generale, vista la Determina Direttoriale dell'11 luglio 2024, numero 64, con la quale, nell'ambito del concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 74, ai fini della copertura di **sette** posti di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze sia della "***Amministrazione Centrale***" che di alcune "***Strutture di Ricerca***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***":
  - sono stati approvati gli atti della procedura di selezione relativa al "***Profilo 5***", per le esigenze della "***Direzione Scientifica***", come trasmessi dalla Dottoressa **Giuliana GIOBBI**, nella sua qualità di "***Segretario***" della Commissione Esaminatrice, nonché di "***Responsabile del Procedimento***";
  - la procedura di selezione relativa al "***Profilo 5***", in mancanza di candidati idonei, è stata dichiarata "***deserta***";

  ha conferito espressa e specifica "***delega di funzioni***" alla Dottoressa **Isabella PAGANO**, nella sua qualità di Direttrice Scientifica dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", ai fini:

  a) della adozione del provvedimento che autorizza lo scorrimento di una "***graduatoria finale di merito***" in corso di validità legale di una procedura concorsuale già espletata dallo "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" o da altre Amministrazioni o Enti Pubblici, ai fini della copertura di un posto di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze della "***Direzione Scientifica***";

  b) in alternativa alla ipotesi contemplata nella precedente lettera a), della emanazione di un "***Bando di Concorso***", ai fini della copertura di un posto di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze della "***Direzione Scientifica***", con l'indicazione del "***Responsabile del Procedimento***";

  c) nella ipotesi contemplata nella precedente lettera b), della adozione:
     - del provvedimento di nomina della "***Commissione Esaminatrice***";
     - dell'eventuale provvedimento di esclusione dei candidati privi dei requisiti richiesti dal "***Bando***" o che hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura concorsuale in difformità a quanto previsto dal "***Bando***";
     - del provvedimento di approvazione degli atti della procedura concorsuale, ivi compresa la "***graduatoria finale di merito***" dei candidati risultati idonei;
     - degli atti e dei provvedimenti connessi e conseguenti, ivi compresi quelli che autorizzano l'assunzione in servizio di ruolo del vincitore della procedura concorsuale, disciplinano la sua presa di servizio e consentono la stipula, con lo stesso vincitore, del contratto individuali di lavoro;

  d) della adozione del provvedimento che dichiari eventualmente "***deserta***" la procedura concorsuale, nei casi in cui:
     - non siano pervenute domande di partecipazione alla predetta procedura;
     - le domande pervenute siano irricevibili o inammissibili;
     - i candidati abbiano rinunciato, implicitamente o esplicitamente, a partecipare alle prove di esame;
     - a seguito dell'espletamento della procedura, non risultino candidati idonei;

e) della adozione del provvedimento che, ai fini della copertura del posto rimasto vacante nell'ipotesi contemplata nella precedente lettera d), autorizza lo scorrimento di una "***graduatoria finale di merito***" in corso di validità legale di una procedura concorsuale già espletata dallo "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" o da altre Amministrazioni o Enti Pubblici o che, in alternativa, emana un nuovo "***Bando di Concorso***", con l'indicazione del "***Responsabile del Procedimento***", e, in questa seconda ipotesi, di tutti gli atti connessi e conseguenti (provvedimento di nomina della "***Commissione Esaminatrice***", provvedimento di esclusione dei candidati privi dei requisiti richiesti dal "***Bando***" o che hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura concorsuale in difformità a quanto previsto dal "***Bando***", provvedimento di approvazione degli atti della procedura concorsuale, ivi compresa la "***graduatoria finale di merito***" dei candidati risultati idonei, provvedimento che autorizza l'assunzione in servizio di ruolo del vincitore della procedura e atti che disciplinano la sua presa di servizio e consentono la stipula, con lo stesso vincitore, del contratto individuale di lavoro),

e ha stabilito che tutti gli atti oggetto della "***delega di funzioni***" dovranno essere trasmessi, per opportuna conoscenza, alla "***Segreteria***" della Direzione Generale e all'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***";

- in forza della "***delega di funzioni***" che gli è stata conferita con la "***nota***" del 10 luglio 2025, numero di protocollo 8392, la Dottoressa **Isabella PAGANO**, nella sua qualità di Direttrice Scientifica dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", ha emanato, con la Determina del 6 novembre 2025, numero 205, un nuovo "***Bando di Concorso***" per la copertura di **un** posto di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze della "***Direzione Scientifica***";
- il termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla predetta procedura concorsuale scade il **15 dicembre 2025**;
- la procedura concorsuale attivata dalla Dottoressa **Isabella PAGANO**, nella sua qualità di Direttrice Scientifica dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", con la Determina del 6 novembre 2025, numero 205, verrà conclusa, con l'assunzione in servizio del relativo vincitore, nel corso del corrente anno.

Pertanto, nel corso dell'anno **2026**, dovranno essere assunte in servizio di ruolo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno:

- **1** unità di personale con il Profilo di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze dello "***Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica di Milano***";
- **1** unità di personale con il Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, per le esigenze dello "***Osservatorio Astrofisico di Torino***";
- **1** unità di personale con il Profilo di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, per le esigenze della "***Direzione Scientifica***".

3.3.2.3 Calcolo del turn-over e definizione dei limiti delle spese di personale per l'anno 2026, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1, comma 826, della Legge 30 dicembre 2024, numero 207, che ha sostituito l'articolo 9, comma 2, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, e adeguamento della dotazione organica, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1, comma 833, della Legge 30 dicembre 2024, numero 207.

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, stabilisce 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***"**.

L'articolo 1, comma 832, della Legge 30 dicembre 2024, numero 207, prevede, a sua volta, quanto segue:
"*Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, i risparmi permanenti conseguiti a seguito dell'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato in misura inferiore a quella consentita dalla legislazione vigente in materia di "**turn over**", asseverati dai rispettivi organi di controllo, possono essere destinati ad incrementare i fondi per il trattamento accessorio del personale delle amministrazioni destinatarie delle disposizioni contenute nei commi da 822 a 830 del presente articolo per un importo, non superiore al 10 per cento del valore dei predetti fondi, determinato per l'anno **2016** ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, e certificato ai sensi dell'articolo 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, o delle analoghe disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti, al netto delle eventuali risorse per il lavoro straordinario ivi presenti***"**.

Infine, viene di seguito integralmente riportato il testo dell'articolo 1, comma 833, della Legge 30 dicembre 2024, numero 207:
"*Per effetto di quanto previsto dai commi da 822 a 830 del presente articolo, le amministrazioni, nell'ambito dei "**piani triennali dei fabbisogni**" di cui all'articolo 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, provvedono ad adeguare la propria dotazione organica, anche in termini finanziari.*
Le amministrazioni non soggette alla adozione dei predetti piani provvedono ad adeguare la propria dotazione organica secondo i rispettivi ordinamenti.
*L'adeguamento della dotazione organica è asseverato dall'organo di controllo***"**.

Con la Circolare del 7 aprile 2025, numero 8, registrata nel protocollo generale in pari data con il numero 77139/MEF-RGS, lo "***Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e la Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico***", Ufficio II, del "***Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato***" del "***Ministero della Economia e delle Finanze***", ha fornito alcune "***Indicazioni operative in merito alla riduzione del "turn over" per gli anni 2025 e 2026, prevista dall'articolo 1, commi 822-830, della Legge 30 dicembre 2024, numero 207***".

In particolare, con la Circolare richiamata nel capoverso precedente, il predetto "***Ispettorato***" fa presente che:

- l'articolo 1, comma 822, della Legge 30 dicembre 2024, numero 207, prevede, tra l'altro, che, al fine di "…*completare l'attuazione della riforma della pubblica amministrazione prevista dal "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**", le amministrazioni pubbliche di cui ai commi da 823 a 834 procedono ad una revisione dei propri fabbisogni di personale, realizzando recuperi di efficienza dai processi di digitalizzazione, semplificazione e riorganizzazione individuati dal predetto "**Piano**", e applicano, conseguentemente, quanto previsto dai commi da 823 a 834*…".
- in particolare, per le predette "…*amministrazioni è prevista, relativamente alla annualità indicata nei singoli commi da 823 a 830, la riduzione del "**turn over**" o delle "**facoltà assunzionali**", che deve essere determinata tenendo conto delle specificità di ciascun ordinamento*…";
- per "…*effetto della predetta riduzione, le amministrazioni provvedono ad adeguare, in sede di predisposizione del "**Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**" (quale "**Sezione**" del "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione**"), qualora siano tenute alla redazione del "**Piano**", o secondo i rispettivi ordinamenti, i propri organici alle minori "**facoltà assunzionali**" disponibili a legislazione vigente (comma 833)* …";
- il "…*comma 832 consente, per le finalità ivi indicate, di incrementare i fondi per il trattamento economico accessorio del personale delle amministrazioni destinatarie delle disposizioni dei commi da 823 a 830 attraverso l'utilizzo dei risparmi permanenti conseguiti a seguito delle assunzioni di personale a tempo indeterminato effettuate in misura inferiore a quella consentita dalla legislazione vigente in materia di "**turn over**" (asseverati dagli organi di controllo)* …";
- la "…*facoltà di cui al citato comma 832 può essere esercitata nel limite di un importo non superiore al **10 per cento** del valore dei predetti fondi, determinato per l'anno **2016** ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e certificato ai sensi dell'articolo 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, o delle analoghe disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti, al netto delle eventuali risorse per il lavoro straordinario ivi presenti*…";
- al fine di "…*garantire l'uniforme applicazione delle norme precedentemente richiamate, vengono di seguito fornite alcune indicazioni operative, con particolare riferimento alle disposizioni proprie dei "**regimi assunzionali**" dei diversi comparti interessati*...";
- inoltre, ai "…*sensi del comma 834, le stesse amministrazioni debbono effettuare un versamento all'entrata del bilancio dello Stato per un importo pari alle somme corrispondenti ai risparmi conseguiti in virtù dell'applicazione delle disposizioni di cui ai richiamati commi da 823 a 830, secondo i criteri e le modalità indicati nei singoli "**Paragrafi**" e nel Punto 3) della "**Sezione B**", che contiene alcune "**Disposizioni Generali**"*…".

Con particolare riferimento agli "***Enti Pubblici di Ricerca***", la predetta Circolare prevede quanto segue:

- il "…*comma 826 novella il Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, che prevede e disciplina la "**Semplificazione delle attività degli Enti Pubblici di Ricerca ai sensi dell'articolo 13 della Legge 7 agosto 2015, numero 124**", e, in particolare, l'articolo 9, comma 2, che, nel testo previgente, esclude gli "**Enti Pubblici di Ricerca**" dal regime generale del "**turn over**" e introduce uno specifico indicatore delle spese di personale*…";
- in particolare, l'articolo 9, comma 2, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, stabilisce che "…*il valore complessivo delle predette spese, al netto di quelle sostenute per il personale a tempo determinato garantite da finanziamenti esterni, non può superare l'**80 per cento** della media delle entrate "**complessive**" dell'ente, come risulta dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio*…";
- la "…*riformulazione del comma 2 del citato articolo 9 è finalizzata a specificare che le entrate*

*da prendere in considerazione per la definizione dell'indicatore sono solo quelle "**correnti**", per gli enti che adottano la contabilità finanziaria, o le corrispondenti voci dei "**ricavi**" del conto economico, per gli enti che adottano la contabilità civilistica, nella loro media triennale, come risulta dai bilanci consuntivi approvati*…";

- pertanto, non essendo "…*più prese in considerazione le entrate "**complessive**", restano escluse dal calcolo le entrate che, per loro natura, non sono idonee per la copertura delle spese di personale a carattere permanente (entrate in conto capitale, accensione di mutui, partite di giro)* …";
- le "…*modifiche normative sono, quindi, finalizzate, tramite una più corretta definizione dell'indicatore del limite massimo alle spese di personale, a garantire la sostenibilità finanziaria delle predette spese e ad evitare l'insorgenza di oneri che risultino privi di idonea copertura finanziaria*…";
- gli "***Enti Pubblici di Ricerca***" provvedono "…*all'aggiornamento annuale del predetto indicatore in sede di adozione dei "**Piani Triennali di Attività**", validi per la successiva programmazione triennale*…";
- a "…*differenza delle amministrazioni rispetto alle quali la prevista riduzione del "**turn over**" si applica nell'anno **2025**, per gli "**Enti Pubblici di Ricerca**" le nuove disposizioni normative prevedono il differimento della riduzione delle "**capacità assunzionali**" all'anno **2026***…";
- in particolare, ai fini della "…*individuazione delle "**capacità assunzionali**" disponibili a legislazione vigente, l'ultimo periodo del comma 826 prevede, per il solo anno **2026**, che gli "**Enti**" e gli "**Istituti Pubblici di Ricerca**" possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti della spesa determinata sulla base dell'ordinamento vigente, secondo quanto precedentemente indicato, ridotta di un importo pari al **25 per cento** di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, da computare in ragione d'anno, vale a dire a prescindere dalla data di cessazione dal servizio del medesimo personale*…";
- Gli "***Enti Pubblici di Ricerca***" debbono "…*dare conto della riduzione della "**capacità assunzionale**" prevista per l'anno **2026** in fase di predisposizione del "**Piano Triennale di Attività 2025-2027**", nell'ambito del "**Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2025-2027**"*…";
- inoltre, con la successiva programmazione triennale, gli "***Enti Pubblici di Ricerca***" provvedono "...*agli eventuali aggiornamenti dei dati riferiti ai risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni dal servizio del personale di ruolo intervenute nel corso dell'annualità **2025***...";
- all'interno del "***Piano Triennale di Attività 2025-2027***", in applicazione del comma 833, gli "***Enti Pubblici di Ricerca***" procedono, ai sensi dell'articolo 7, comma 3, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, alla "…*determinazione della consistenza dell'organico, assicurando la soppressione di un numero di posti il cui valore finanziario sia non inferiore all'entità della prevista riduzione del "**turn over**" del **25 per cento***…".
- ai fini della "…*corretta quantificazione della riduzione delle "**facoltà assunzionali**" debbono essere considerate le seguenti voci retributive del trattamento economico fondamentale:*
  1) stipendio tabellare;
  2) rateo di tredicesima mensilità;
  3) Indennità di Vacanza Contrattuale, nella misura prevista;
  4) oneri riflessi a carico dell'amministrazione (nella misura prevista dalla normativa vigente)
  …";
- analoghi "…*parametri retributivi debbono essere utilizzati ai fini dell'adeguamento, anche in termini finanziari, della vigente dotazione organica (ai sensi del comma 833), per la determinazione delle somme da versare all'erario secondo le modalità indicate nel Punto 3) della "**Sezione B**", che contiene alcune "**Disposizioni Generali**", nonché per l'eventuale quota da far confluire, ai sensi del comma 832, nei fondi per il trattamento economico accessorio, secondo le modalità applicative definite nel Punto 1) della stessa "**Sezione**"*…".

Con specifico riguardo, invece, allo "***Incremento dei fondi per il trattamento economico accessorio***", la "***Sezione B***", che contiene alcune "***Disposizioni Generali***", della Circolare emanata dallo "***Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e la Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico***", Ufficio II, del "***Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato***" del "***Ministero della Economia e delle Finanze***" stabilisce, tra l'altro, che:

- il "…*comma 832 introduce la possibilità, per le amministrazioni destinatarie delle disposizioni di cui ai commi da 822 a 830 e soggette ai limiti stabiliti in materia di trattamento economico accessorio dall'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, di incrementare i fondi, relativi all'anno **2025**, che finanziano il trattamento economico accessorio delle varie categorie di personale*…";
- tale "…*facoltà è esercitata mediante l'utilizzo degli eventuali risparmi a regime conseguiti in via permanente (e asseverati dagli organi di controllo) a seguito delle assunzioni di personale a tempo indeterminato effettuate per un numero di unità inferiore a quello consentito dalla vigente percentuale di "**turn over**" in ciascun anno di riferimento, in coerenza con il "**Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**" (o con gli atti di programmazione previsti dai singoli ordinamenti)* …";
- i predetti "…*risparmi, in quanto permanenti, potranno incrementare stabilmente di pari importo anche i fondi relativi agli anni successivi al **2025***…";
- gli "…*incrementi dei fondi, ai sensi del comma 832, debbono intendersi in deroga ai predetti limiti e sono consentiti per un importo non superiore al 10 per cento del valore dei fondi stessi, determinato, per l'anno **2016**, ai sensi del richiamato articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 magio 2017, numero 75, e certificato ai sensi dell'articolo 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, o delle analoghe disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti, al netto delle eventuali risorse per il lavoro straordinario ivi presenti*…";
- le "…*amministrazioni destinatarie delle norme di cui ai commi da 822 a 830, soggette ai predetti limiti e ordinariamente sottoposte al regime del "**turn over**" possono applicare il comma 832 tenendo conto anche degli ulteriori risparmi strutturali maturati successivamente all'anno **2025**, a seguito di ulteriore riduzione delle assunzioni rispetto alle facoltà concesse dal "**turn over**"*…";
- tali "…*risparmi consentono un ulteriore incremento a regime delle risorse del fondo a decorrere dall'annualità in cui si determinano gli ulteriori risparmi*…";
- le "…*restanti amministrazioni, parimenti soggette all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 magio 2017, numero 75, possono applicare il comma 832 solo con riferimento all'anno in cui, per effetto dei commi da 822 a 830, siano assoggettate alla disciplina del "**turn over**"*…";
- in "…*quest'ultima tipologia rientrano, ad esempio, gli "**Enti Pubblici di Ricerca**" che, ai sensi del comma 826, sono assoggettati al regime del "**turn over**" limitatamente all'anno **2026***…";
- pertanto, il comma 832 si applica "…*agli "**Enti Pubblici di Ricerca**", ricorrendo gli altri presupposti, solo in relazione al fondo costituito per l'anno **2026***…";
- per "…*beneficiare della facoltà contenuta nel citato comma 832, le amministrazioni interessate dovranno rinunciare, in via definitiva, all'utilizzo di una quota parte delle "**facoltà assunzionali**" esercitabili a legislazione vigente in ciascun anno di riferimento*…";
- l'equivalente "…*finanziario di tale quota, una volta confluito nei fondi per il trattamento economico accessorio, non potrà più essere recuperato, per finalità assunzionali, in annualità successive*…";
- in "…*virtù della rinuncia definitiva alla predetta quota di "**facoltà assunzionali**", le amministrazioni riducono la propria dotazione organica di un numero di posti equivalente, sul piano finanziario, alla medesima quota*…".

Con riferimento, inoltre, allo "***Adeguamento delle dotazioni organiche***", la "***Sezione B***", che

contiene alcune "***Disposizioni Generali***", della predetta Circolare prevede, tra l'altro, che:

- per "...*effetto di quanto previsto dai commi da 822 a 830 (riduzione strutturale delle "**facoltà assunzionali**"), il comma 833 dispone che le amministrazioni interessate, nell'ambito dei "**Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale**" di cui all'articolo 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, provvedono ad adeguare la propria dotazione organica, anche in termini finanziari*…";
- le "...*amministrazioni non soggette all'adozione dei predetti "**Piani**" provvedono ad adeguare la propria dotazione organica secondo i rispettivi ordinamenti*…";
- l'adeguamento "...*della dotazione organica è asseverato dall'organo di controllo*…";
- in particolare, le "...*amministrazioni di cui ai commi da 823 a 830 riducono la propria dotazione organica di un numero di posti pari almeno al **25 per cento** del risparmio calcolato ai fini dell'applicazione delle misure di contenimento contenute nei predetti commi*…";
- la "...*dotazione organica da prendere a riferimento, ai fini del suo adeguamento ai sensi del comma 833, è quella vigente alla data del **1° gennaio** dell'anno in cui operano le predette misure di contenimento*…";
- nei casi in cui "...*i risparmi derivanti da tali misure di contenimento non corrispondono a un numero intero di posti, la riduzione della dotazione organica può essere effettuata, per la parte decimale, mediante la trasformazione del posto da "**full-time**" a "**part-time**" nella misura percentuale compatibile con il risparmio conseguito (ad esempio, se il numero di posti corrispondente ai risparmi conseguiti è pari a 3,4, saranno soppressi tre posti e sarà trasformato un posto in part-time al 60 per cento)* …".

Con specifico riguardo al "***Versamento all'Erario dei risparmi conseguiti***", la "***Sezione B***", che contiene alcune "***Disposizioni Generali***", della stessa Circolare stabilisce, tra l'altro, che, ai sensi del "…*comma 834, entro il **30 aprile** di ciascun anno (a decorrere dal **2025**) le somme derivanti dall'applicazione dei commi da 823 a 830 sono versate, dalle amministrazioni interessate, su apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato (Capitolo numero 3441, rubricato "**Versamenti da parte delle amministrazioni pubbliche delle somme derivanti dai risparmi di spesa conseguiti per effetto della riduzione del "turn over" in materia di assunzioni**") e restano acquisite all'Erario*…".

Con riferimento, infine, alla "***Compensazione delle facoltà assunzionali***", la "***Sezione B***", che contiene alcune "***Disposizioni Generali***", della Circolare emanata dallo "***Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e la Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico***", Ufficio II, del "***Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato***" del "***Ministero della Economia e delle Finanze***" prevede, tra l'altro, che, al fine di "…*soddisfare esigenze peculiari o consentire l'assunzione di specifiche professionalità, il comma 831, previa emanazione di apposito Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro della Economia e delle Finanze, consente di derogare alle disposizioni di riduzione del "**turn over**" contenute nei commi da 822 a 830 mediante compensazione, fra amministrazioni soggette al medesimo "**regime assunzionale**", delle "**facoltà assunzionali**", garantendo comunque l'invarianza dei risparmi ascritti ai predetti commi*...".

Nella "***Tabella***" di seguito riportata sono indicati i risparmi derivanti dal "***turn over***" del personale di ruolo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e l'ottavo, che è cessato dal servizio nel corso dell'anno **2025**, con la quantificazione di una quota pari al **75%** dei predetti risparmi, che costituisce il limite massimo entro il quale sarà possibile, nell'anno **2026**, assumere nuove unità di personale, e di una quota pari al **25%** degli stessi risparmi, che dovrà essere, invece, versata all'Erario entro il **30 aprile 2026**:

A	B	C			D	E	
Personale di ruolo a tempo indeterminato cessato nell'anno 2025	Trattamento economico fondamentale anno 2025 (CCNL di comparto 2019 - 2021)	Oneri riflessi			Totale (B+C)	Quantificazione del 25% del Totale (colonna D) da versare sul capitolo 3441 del Bilancio dello Stato	Quantificazione del 75% del Totale (colonna D)
	Stipendio tabellare; rateo di XIII mensilità; indennità di vacanza contrattuale	Oneri previdenziali CPDEL e ENPDEP	IRAP	Totale oneri riflessi (oneri previdenziali + IRAP)			
Personale livello I-III	1.150.655,17	274.926,04	97.805,69	372.731,73	1.523.386,90	380.846,73	1.142.540,17
Personale livello IV-VIII	560.607,76	133.946,01	47.651,66	181.597,67	742.205,44	185.551,36	556.654,08
Totale personale livello I-VIII	1.711.262,94	408.872,05	145.457,35	554.329,40	2.265.592,34	566.398,09	1.699.194,25

I risparmi derivanti dal "***turn over***" sono stati calcolati secondo le modalità definite dall'articolo 1, comma 826, della Legge 30 dicembre 2024, numero 207, che ha sostituito l'articolo 9, comma 2, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, e nel rispetto delle indicazioni operative contenute nella Circolare del 7 aprile 2025, numero 8, che è stata emanata dallo "***Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e la Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico***", Ufficio II, del "***Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato***" del "***Ministero della Economia e delle Finanze***".
Secondo la "***Tabella***" riportata in precedenza, nell'anno **2026** potranno essere effettuate assunzioni in servizio di ruolo entro i limiti del **75%** del "***turn over***", calcolato con le modalità precedentemente indicate e, quindi, entro il limite massimo di un importo pari a **€ 1.699.194,25**.
Viene di seguito riportato l'elenco, comprensivo sia del costo previsto nel corrente anno che del costo a regime, di tutte le assunzioni già autorizzate nel corso dell'anno **2025** e, quindi, già coperte finanziariamente, che saranno effettuate nel corso dell'anno **2026**.
Per la quantificazione dei costi è stato utilizzato il "***costo medio***" attuale.

Posti da coprire nel corso dell'anno 2026	**DATA ASSUNZIONE PREVISTA**	**Costo a regime (Importi in Euro)**	**Costo effettivo previsto nell'anno 2026 (Importi in Euro)**
7 posti di "***Ricercatore***", Terzo Livello Professionale, per le esigenze dei "***Grandi Progetti***" ("***Bando di Concorso***" emanato con la Determina Direttoriale dell'11 giugno 2025, numero 32)	**1° luglio 2026**	**€ 404.945,00**	**€ 202.472,00**
5 posti di "***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, per le esigenze dei "***Grandi Progetti***" ("***Bando di Concorso***" emanato con la Determina Direttoriale dell'11 giugno 2025, numero 37)	**2 marzo 2026**	**€ 280.225,00**	**€ 233.521,00**
6 posti di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, di cui **4** posti per le esigenze della	**20 gennaio 2026**: **2** posti per le esigenze della "***Amministrazione Centrale***"	**€ 306.499,00**	

"***Amministrazione Centrale***", **1** posto per le esigenze dello "***Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio di Bologna***" e **1** posto per le esigenze dello "***Osservatorio Astrofisico di Torino***" (per informazioni più dettagliate si fa espresso rinvio a quanto riportato nei "***Paragrafi***" precedenti)	("***Direzione Generale***" e "***Presidenza***"); **1° febbraio 2026**: **1** posto per le esigenze della "***Amministrazione Centrale***" ("***Direzione Scientifica***") **1° ottobre 2026**: **1** posto per le esigenze della "***Amministrazione Centrale***" (Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***") **4 maggio 2026**: **1** posto per le esigenze dello "***Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio di Bologna***" **1° aprile 2026** **1** posto per le esigenze dello "***Osservatorio Astrofisico di Torino***"		**€ 228.533,00**
3 posti di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, di cui **1** posto per le esigenze dello "***Osservatorio Astrofisica di Brera***", che ha Sede a Milano, e **1** posto per le esigenze dello "***Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica di Palermo***" e **1** posto per le esigenze dello "***Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica di Milano***" (per informazioni più dettagliate si fa espresso rinvio a quanto riportato nei "***Paragrafi***" precedenti).	**16 marzo 2026**: **1** posto per le esigenze dello "***Osservatorio Astrofisica di Brera***", che ha Sede a Milano; **1° luglio 2026**: **1** posto per le esigenze dello "***Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica di Palermo***" **16 febbraio 2026:** **1** posto per le esigenze dello "***Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica Cosmica di Milano***"	**€ 137.011,00**	**€ 98.953,00**
1 posto di "***Collaboratore di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, per le esigenze della "***Direzione Scientifica***" (per informazioni più dettagliate si fa espresso rinvio a	**1° maggio 2026**	**€ 40.821,00**	**€ 27.214,00**

quanto riportato nei "***Paragrafi***" precedenti)			
1 posto di "***Primo Ricercatore***", Secondo Livello Professionale, a seguito della rinuncia di uno dei vincitori del relativo concorso (la "***graduatoria finale di merito***" dei candidati risultati idonei è stata approvata con la Determina Direttoriale del 25 novembre 2025, numero 94), che ha superato anche il concorso pubblico, per soli titoli, indetto con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 9, ai fini della iniziale copertura di **otto** posti di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze delle "***Aree Scientifico-Tecniche***" afferenti a tutte le "***Macroaree Concorsuali***", e che ha, pertanto, optato per l'inquadramento nel Profilo più elevato (per informazioni più dettagliate si fa espresso rinvio a quanto riportato nei "***Paragrafi***" precedenti)	**2 marzo 2026**	**€ 84.349,00**	**€ 70.291,00**
Differimento della presa di servizio di **1** candidato che doveva essere assunto il **30 dicembre 2025** con inquadramento nel Profilo di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, a seguito dello **scorrimento**, dal **nono** al **quarantaseiesimo** posto compreso, della "***graduatoria finale di merito***", in corso di validità legale, approvata con la	**4 maggio 2026**	**€ 112.767,00**	**€ 74.766,00**

Determina Direttoriale del 12 novembre 2025, numero 89, del concorso pubblico, per soli titoli, indetto con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 9, ai fini della iniziale copertura di **otto** posti di "***Dirigente di Ricerca***", Primo Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze delle "***Aree Scientifico-Tecniche***" afferenti a tutte le "***Macroaree Concorsuali***" (per informazioni più dettagliate si fa espresso rinvio a quanto riportato nei "***Paragrafi***" precedenti)			
2 posti di "***Dirigente Tecnologo***", Secondo Livello Professionale, a seguito della rinuncia di uno dei dodici candidati, che doveva essere assunto il **1° dicembre 2025** con inquadramento nel Profilo di "***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, mediante lo scorrimento della "***graduatoria finale di merito***" della procedura di selezione per le esigenze dell'area concorsuale ST-3 "***tecnico scientifica***"	**4 maggio 2026**	**€ 39.222,00**	**€ 26.005,00**
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***"	**1° ottobre 2026**	**€ 230.044,00**	**€ 57.511,00**
TOTALE		**€ 1.635.883,00**	**€ 1.019.266,00**

Nel caso in cui venga preso in considerazione il costo a regime delle assunzioni già autorizzate nel corso dell'anno **2025** e, quindi, già coperte finanziariamente, che dovrebbero essere effettuate nel corso dell'anno **2026**, dall'importo di **€ 1.699.194,25**, che costituisce il **75%** del "***turn over***" e, quindi, il limite massimo entro il quale è possibile effettuare, nell'anno **2026**, nuove assunzioni di personale, dovrebbe essere sottratto l'importo di **€ 1.635.883,00**, calcolato con le modalità precedentemente indicate, e rimarrebbe, pertanto, una differenza pari a **€ 63.311,25**, da utilizzare per le stesse finalità

L'importo di **€ 63.311,25** troverebbe la sua copertura finanziaria nello "***Accantonamento in apposito "Fondo" di specifiche risorse per la pianificazione di assunzioni di personale da inserire nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2026-2028***", che ammonta a **€ 1.000.000,00**.

Invece, nel caso in cui venga preso in considerazione il costo effettivo previsto nel corrente anno delle assunzioni già autorizzate nel corso dell'anno **2025** e, quindi, già coperte finanziariamente, che dovrebbero essere effettuate nel corso dell'anno **2026**, dall'importo di **€ 1.699.194,25**, che costituisce il **75%** del "***turn over***" e, quindi, il limite massimo entro il quale è possibile effettuare, nell'anno **2026**, nuove assunzioni di personale, dovrebbe essere sottratto l'importo di **€ 1.019.266,00**, calcolato con le modalità precedentemente indicate, e rimarrebbe, pertanto, una differenza pari a **€ 679.928,25**, da utilizzare per le stesse finalità.

Anche in questo caso, l'importo di **€ 679.928,25** troverebbe la sua copertura finanziaria nello "***Accantonamento in apposito "Fondo" di specifiche risorse per la pianificazione di assunzioni di personale da inserire nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2026-2028***", che ammonta a **€ 1.000.000,00**.

La scelta tra le due diverse ipotesi verrà effettuata successivamente alle indicazioni fornite dal Collegio dei Revisori dei Conti, che, secondo la normativa precedentemente richiamata, è tenuto a "***certificare***" queste operazioni, al fine di verificarne la correttezza, sia sotto il profilo giuridico che sotto il profilo contabile.

Per tali motivi, le modalità di utilizzo del predetto "***Accantonamento***" saranno definite, con riferimento sia all'anno **2026** che agli anni **2027** e **2028**, in sede di "***aggiornamento***" del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2026-2028***".

In ogni caso, è assolutamente necessario precisare che il costo delle assunzioni già autorizzate nel corso dell'anno 2025 e, quindi, già coperte finanziariamente, che dovrebbero essere effettuate nel corso dell'anno 2026, come specificate nella "*Tabella*" prima riportata, rientra comunque entro il limite del 75% del "*turn over*" dell'anno precedente, pari a € 1.699.194,25, sia che il predetto costo venga quantificato a regime, sia che venga quantificato con riferimento alle date di effettiva assunzione in servizio, nel corso del corrente anno, delle unità di personale che ne hanno diritto.

Per quanto riguarda, infine, l'adeguamento della dotazione organica, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1, comma 833, della Legge 30 dicembre 2024, numero 207, si procede, indicativamente e, comunque, nelle more di acquisire dalla Ragioneria Generale dello Stato del Ministero della Economia e delle Finanze, anche per il tramite del Collegio dei Revisori dei Conti, alcuni chiarimenti e/o indicazioni operative in merito, alla riduzione dei posti attualmente disponibili di personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo in misura corrispondente all'importo del **25%** dei risparmi derivanti dal "***turn over***" del personale di ruolo, con rapporto di

lavoro a tempo indeterminato, inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e l'ottavo, che è cessato dal servizio nel corso dell'anno **2025**, pari a **€ 566.398,09**, secondo le indicazioni di seguito riportate:

a) **3** posti di "***Ricercatore***"/"***Tecnologo***", Terzo Livello Professionale, per un importo complessivo di **€ 173.548,00**;
b) **2** posti di "***Primo Ricercatore***"/"***Primo Tecnologo***", Secondo Livello Professionale, per un importo complessivo di **€ 168.699,00**;
c) **2** posti di "***Dirigente di Ricerca***"/"***Dirigente Tecnologo***", Primo Livello Professionale, per un importo complessivo di **€ 225.533,00**,

per un importo complessivo pari a **€ 567.780,00**.

Per la quantificazione dei predetti costi è stato utilizzato il "***costo medio***" attuale.

Anche questa operazione dovrà essere "***certificata***", secondo la normativa precedentemente richiamata, dal Collegio dei Revisori dei Conti, al fine di verificarne la correttezza, sia sotto il profilo giuridico che sotto il profilo contabile.

3.3.2.4 Procedure di stabilizzazione del personale precario

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***… ";
- 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 l'anno **2022**, i seguenti importi:

➢ integrazione della "***assegnazione ordinaria***": **€ 4.584.161,00**;

- 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:

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

Nell'Esercizio Finanziario **2022** la "***assegnazione ordinaria***" ammontava a **€ 104.126.795,00**.
Pertanto, nell'Esercizio Finanziario **2023** la "***assegnazione ordinaria***" ha registrato un incremento pari a **€ 6.850.674,00**.
Il predetto incremento comprende, tra le altre, anche le risorse assegnate allo "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" nell'anno **2023** ai sensi e per gli effetti 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** ai fini della copertura dei "…*costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario*…" sono, quindi, confluite:

a) le risorse finanziarie, pari a **€ 855.263,00**, che sono state assegnate allo "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 23 febbraio 2022, numero 250;
b) le risorse finanziarie, di pari importo, che sono state assegnate allo "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" 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 una prima fase, il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle "***Linee di Indirizzo***" definite nella seduta del **24 febbraio 2023**, ha deciso di utilizzare una quota parte delle predette risorse, pari a **€ 855.263,00**, per attivare le procedure di stabilizzazione di circa **venti** unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***", 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 "***Nota Preliminare e Relazione Tecnica***", come predisposta dal "***Direttore Generale***", che fa parte integrante 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;
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***", come predisposta dal "***Direttore Generale***", che fa parte integrante del "***Rendiconto Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" per l'Esercizio Finanziario **2022**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 22 giugno 2023, numero 33.

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 29 ottobre 2019, numero 126, convertito, con modificazioni, dalla Legge 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 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 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 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 introdotto, con specifico riguardo agli "***Enti Pubblici di Ricerca***", alcune importanti novità nella 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 funzionale 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 (cosiddetto "***Decreto Milleproroghe***"), 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 contenute nei 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 possegga "**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 possegga "**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 stabilito 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, 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 di Comparto maggiormente rappresentative a livello nazionale.

L'elenco finale:

- è stato articolato per profili e livelli professionali:
  - distinguendo il personale "***tecnologo***" e di "***ricerca***", che avrebbe titolo alla stabilizzazione con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, e il personale "***tecnico***" e "***amministrativo***", che avrebbe titolo alla stabilizzazione con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
  - operando una ulteriore distinzione tra il personale che avrebbe titolo alla stabilizzazione ai sensi dell'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, e il personale che avrebbe titolo alla stabilizzazione 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***" ha:

a) assunto l'impegno di "…*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***…";

b) stabilito, che in "…*sede di definizione delle future politiche di assunzione di personale e, in particolare, delle politiche relative alla stabilizzazione del personale precario, terrà conto, in via prioritaria, di coloro che, con riferimento al personale appartenente ai profili e ai livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, risulteranno, nella ricognizione effettuata nell'anno* ***2024****, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, dando preferenza a coloro che matureranno i requisiti entro il* ***31 dicembre 2023****, utilizzando a tal fine anche eventuali economie di spesa che dovessero risultare a seguito dell'assunzione in servizio di ruolo delle* ***diciotto*** *unità di personale precedentemente indicate*…".

Pertanto, con la Determina Direttoriale del 22 novembre 2023, numero 123, il Direttore Generale:

- visto il 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;
- accertata la disponibilità finanziaria nei pertinenti Capitoli di Spesa del predetto Bilancio,

ha:

- "***autorizzato***" l'assunzione in servizio di ruolo, mediante chiamata nominativa, di **diciotto** unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***":
  a) in possesso dei requisiti richiesti dall'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni;
  b) inserite, quindi, nell'elenco dei potenziali aventi titolo alla stabilizzazione, che forma parte integrante dello "***Atto Interno***" precedentemente richiamato;
- "***autorizzato***", con decorrenza dal **1° dicembre 2023**, l'assunzione in servizio di ruolo presso lo "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, delle **diciotto** unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***" di seguito elencate, specificando, per ciascuna di esse, il Profilo e il Livello Professionale di inquadramento e la Sede di Servizio:
  1) Dottore **Giampaolo BELLINVIA**, inquadrato nel Profilo di Funzionario di Amministrazione, Quinto Livello Professionale, e assegnato allo "***Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio di Bologna***";
  2) Signora **Maria Teresa CARIA**, inquadrata nel Profilo di Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale, e assegnata allo "***Osservatorio Astronomico di Cagliari***";
  3) Dottoressa **Claudia COSTANTINO**, inquadrata nel Profilo di Funzionario di Amministrazione, Quinto Livello Professionale, e assegnata allo "***Osservatorio Astronomico di Trieste***";
  4) Dottoressa **Daniela Stefania CRIMI**, inquadrata nel Profilo di Funzionario di Amministrazione, Quinto Livello Professionale, e assegnata allo "***Osservatorio Astronomico di Cagliari***";
  5) Signore **Luca DI SABATO**, inquadrato nel Profilo di Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale, e assegnato al "***Servizio di Staff***" alla Direzione Generale denominato "***Segreteria, protocollo, archivio e gestione dei flussi documentali***";
  6) Signore **Federico FIORDOLIVA**, inquadrato nel Profilo di Operatore Tecnico, Ottavo Livello Professionale, e assegnato allo "***Osservatorio Astronomico di Roma***", che ha Sede a Monte Porzio Catone (Roma);
  7) Signora **Lorella GALLIANI**, inquadrata nel Profilo di Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale, e assegnata allo "***Osservatorio Astronomico di Brera***", che ha Sede a Milano;

8) Signore **Fabio LA MONACA**, inquadrato nel Profilo di Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale, e assegnato allo "***Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma***";
9) Signore **Enrico LICATA**, inquadrato nel Profilo di Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale, e assegnato allo "***Osservatorio Astrofisico di Torino***";
10) Signore **Pasqualino LOFFREDO**, inquadrato nel Profilo di Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale, e assegnato allo "***Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma***";
11) Dottoressa **Adina MASCIA**, inquadrata nel Profilo di Funzionario di Amministrazione, Quinto Livello Professionale, e assegnata allo "***Osservatorio Astronomico di Cagliari***";
12) Signora **Rebecca MINGHETTI**, inquadrata nel Profilo di Collaboratore di Amministrazione, Settimo Livello Professionale, e assegnata allo "***Istituto di Radioastronomia di Bologna***";
13) Signore **Stefano PALMAS**, inquadrato nel Profilo di Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale, e assegnato allo "***Osservatorio Astronomico di Cagliari***";
14) Signore **Mauro PILI**, inquadrato nel Profilo di Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale, e assegnato allo "***Osservatorio Astronomico di Cagliari***";
15) Signore **Simone RUSTICELLI**, inquadrato nel Profilo di Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale, e assegnato allo "***Istituto di Radioastronomia di Bologna***";
16) Signore **Paolo SOLETTA**, inquadrato nel Profilo di Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale, e assegnato allo "***Osservatorio Astronomico di Cagliari***";
17) Signore **Aldo SONNINI**, inquadrato nel Profilo di Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale, e assegnato allo "***Osservatorio Astrofisico di Arcetri***", che ha Sede a Firenze;
18) Signora **Alice TABELLINI**, inquadrata nel Profilo di Collaboratore di Amministrazione, Settimo Livello Professionale, e assegnata allo "***Istituto di Radioastronomia di Bologna***";

- "***conferito***" ai **"***…Direttori delle "**Strutture di Ricerca**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" alle quali le unità di personale assunte in servizio di ruolo sono state assegnate, la "**delega**" alla predisposizione e alla sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro, fermo restando che, ai fini della loro stesura, potranno essere utilizzate le premesse della presente Determina Direttoriale e l'articolato degli "**schemi tipo**" che sono stati già:*
  a) *predisposti, nel recente passato, dalla "**struttura tecnica di supporto**", costituita con la Determina Direttoriale del 15 maggio 2018, numero 141;*
  b) *trasmessi alle predette "**Strutture**" in occasione di precedenti assunzioni di personale con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo…***";**
- "***autorizzato***" i **"***…Direttori delle "**Strutture di Ricerca**" ai quali è stata conferita la predetta "**delega**" a differire, in presenza di specifiche istanze presentate a tal fine, la presa di servizio delle unità di personale assunte nei ruoli dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" con la presente Determina Direttoriale ad una data successiva al **1° dicembre 2023**, dandone mera comunicazione alla Segreteria della Direzione Generale e all'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" tramite messaggio di posta elettronica ordinaria trasmesso ai seguenti indirizzi: direzione.generale@inaf.it e risorseumane@inaf.it...***";
- "***autorizzato***", con **"***…riferimento sia al trattamento economico fisso e continuativo che al trattamento economico accessorio, la spesa prevista per le assunzioni in servizio di ruolo delle*

*unità di personale precedentemente elencate, che grava sui pertinenti Capitoli di Spesa del Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2023**…".*

Le **diciotto** posizioni coperte mediante le procedure di stabilizzazione di personale precario, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, sono state inserite nella "***Sezione***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***" e, in particolare, nel "***Paragrafo***" dal titolo "***Fabbisogno del Personale e Programmazione***", del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025***", in sede di predisposizione del suo "***aggiornamento***", che è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 20 dicembre 2023, numero 81.

Al momento della presa di servizio hanno rinunciato alla stabilizzazione:

1) il Signore **Luca DI SABATO**, inquadrato nel Profilo di Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale, e assegnato al "***Servizio di Staff***" alla Direzione Generale denominato "***Segreteria, protocollo, archivio e gestione dei flussi documentali***";
2) il Signore **Fabio LA MONACA**, inquadrato nel Profilo di Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale, e assegnato allo "***Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma***";
3) il Signore **Simone RUSTICELLI**, inquadrato nel Profilo di Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale, e assegnato allo "***Istituto di Radioastronomia di Bologna***".

Pertanto, a seguito della attivazione delle procedure di stabilizzazione di personale precario, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, sono state assunte in servizio, a decorrere dal **1° dicembre 2023**, con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, **quindici** unità di personale, con un costo complessivo, a regime, pari a **€ 718.144,00**.

La Direzione Generale ha, quindi, accertato una "***economia***", rispetto alla assegnazione ministeriale, pari annualmente a **€ 855.263,00**, prevista dall'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e successive modifiche e integrazioni, e destinata alla copertura dei "*…costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario…*", che ammonta a **€ 137.119,00**.

Sentito il Collegio dei Direttori delle "***Strutture di Ricerca***", il Direttore Generale ha proposto di utilizzare il predetto importo per la chiamata nominativa di **tre** unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***", ovvero di personale da inquadrare, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, che:

a) sono in possesso dei requisiti richiesti dall'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni;
b) rientrano, quindi, tra i potenziali aventi titolo alla stabilizzazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha, pertanto, autorizzato il Direttore Generale a procedere:

a) previo aggiornamento, ove necessario, dello "***Atto Interno***" 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**;
b) previo "***aggiornamento***" della "***Sezione***" del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2025-2027***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***";
c) dopo avere informato le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale,

alla stabilizzazione di altre **tre** unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***" in possesso dei predetti requisiti.

L'elenco dei potenziali aventi titolo alla stabilizzazione è stato successivamente aggiornato, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione e sentite le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, alla data del **30 novembre 2024**.
Con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, il Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro:

- "***aggiornato***" la "***Sezione***" del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2025-2027***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***";
- "***deciso***" di "***utilizzare***" l'importo di **€ 137.119,00**, che costituisce la rimanente parte del finanziamento ministeriale, pari annualmente a **€ 855.263,00**, previsto dall'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e successive modifiche e integrazioni, e destinato alla copertura dei "…*costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario*…", per la chiamata nominativa di **tre** unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***", con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, che:
  a) sono in possesso dei requisiti richiesti dall'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni;
  b) rientrano, quindi, tra i potenziali aventi titolo alla stabilizzazione;
- "***autorizzato***" il Direttore Generale:
  - ❖ previa informativa alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;
  - ❖ previo ulteriore aggiornamento, ove necessario, dello "***Atto Interno***" 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 procedere, con proprio provvedimento, alla stabilizzazione:
  - ❖ di **1** unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***" con inquadramento nel Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, per le esigenze dello "***Osservatorio Astronomico di Capodimonte***", che ha Sede a Napoli;
  - ❖ di **1** unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***" con inquadramento nel Profilo di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze dello "***Istituto di Radioastronomia di Bologna***";
  - ❖ di **1** unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***" con inquadramento nel Profilo di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze dello "***Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma***".

Nella riunione di Contrattazione Collettiva Nazionale Integrativa del **10 giugno 2025**, il Dottore **Gaetano TELESIO**, nella sua qualità di Direttore Generale dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", ha "…*dato "**informativa**" alle Organizzazioni Sindacali di Comparto maggiormente rappresentative a livello nazionale in merito al completamento delle procedure di stabilizzazione del personale* "***tecnico***" e "***amministrativo***" *avviate nell'anno **2023***...", in attuazione di quanto previsto dallo "***Atto Interno***" 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**, e di quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25.
Il Direttore Generale ha, quindi, avviato il procedimento di stabilizzazione:

- ➢ di **1** unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***" con inquadramento nel Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, per le esigenze dello "***Osservatorio Astronomico di Capodimonte***", che ha Sede a Napoli;

- di **1** unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***" con inquadramento nel Profilo di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze dello "***Istituto di Radioastronomia di Bologna***";
- di **1** unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***" con inquadramento nel Profilo di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze dello "***Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma***".

In particolare, con la Determina Direttoriale del 20 giugno 2025, numero 38, il Direttore Generale ha:

- "***autorizzato***", nel rispetto di quanto previsto dalla Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, con la quale il Consiglio di Amministrazione ha "***aggiornato***" la "***Sezione***" del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***", l'assunzione in servizio di ruolo presso lo "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", mediante chiamata nominativa, di **una** 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;
- "***autorizzato***", pertanto, l'assunzione in servizio di ruolo del Signore **Alessandro POLI**, a decorrere dal **1° luglio 2025**, presso lo "***Istituto di Radioastronomia di Bologna***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", con inquadramento nel Profilo di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno;
- "***conferito***" al Dottore **Gianfranco BRUNETTI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Istituto di Radioastronomia di Bologna***", ovvero di Direttore della "***Struttura di Ricerca***" alla quale la predetta unità di personale assunta in servizio di ruolo è stata assegnata, apposita "***delega di funzioni***", ai fini della sua presa di servizio e della predisposizione e sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro;
- "***autorizzato***" la relativa spesa, che grava sui pertinenti Capitoli del "***Bilancio Annuale di Previsione***" per l'Esercizio Finanziario **2025**.

Inoltre, con la Determina Direttoriale del 9 ottobre 2025, numero 81, il Direttore Generale:

- attesa la necessità di procedere alla stabilizzazione di altre due unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***", come di seguito elencate e specificate:
  - **1** unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***" con inquadramento nel Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, per le esigenze dello "***Osservatorio Astronomico di Capodimonte***", che ha Sede a Napoli;
  - **1** unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***" con inquadramento nel Profilo di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, per le esigenze dello "***Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma***",

  che sono in possesso dei requisiti richiesti dall'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni;
- considerato che la stabilizzazione delle unità di personale indicate nel precedente capoverso non richiede nuovi aggiornamenti del predetto "***Atto Interno***";
- accertata la disponibilità finanziaria nei pertinenti Capitoli di Spesa del "***Bilancio Annuale di Previsione***" per l'Esercizio Finanziario **2025**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 30 dicembre 2024, numero 57,

ha:

- "***autorizzato***", nel rispetto di quanto previsto dalla Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, con la quale il Consiglio di Amministrazione ha "***aggiornato***" la "***Sezione***" del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***", l'assunzione in servizio di ruolo presso lo "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", mediante chiamata nominativa, di **due** 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;

- "***autorizzato***", pertanto, l'assunzione in servizio di ruolo:
  - ❖ del Dottore **Guido MASCOLO**, a decorrere dal **3° novembre 2025**, presso lo "***Osservatorio Astronomico di Capodimonte***", che ha Sede a Napoli, con inquadramento nel Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno;
  - ❖ del Signore **Fabrizio DE ANGELIS**, a decorrere dal **3° novembre 2025**, presso lo "***Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma***", con inquadramento nel Profilo di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno;
- "***conferito***":
  - ❖ al Dottore **Pietro SCHIPANI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Osservatorio Astronomico di Capodimonte***", che ha Sede a Napoli, ovvero di Direttore della "***Struttura di Ricerca***" alla quale il Dottore **Guido MASCOLO**, assunto in servizio di ruolo, è stato assegnato;
  - ❖ al Dottore **Marco FEROCI**, nella sua qualità di Direttore dello "***Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma***", ovvero di Direttore della "***Struttura di Ricerca***" alla quale il Signore **Fabrizio DE ANGELIS**, assunto in servizio di ruolo, è stato assegnato,

  apposita "***delega di funzioni***", ai fini della presa di servizio delle predette unità di personale e della predisposizione e sottoscrizione dei rispettivi contratti individuali di lavoro;
- "***autorizzato***" i "*…Direttori dello "**Osservatorio Astronomico di Capodimonte**", che ha Sede a Napoli, e dello **Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali di Roma**" a differire, in presenza di specifica istanza presentata dalle unità di personale assunte nei ruoli dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" con la presente Determina Direttoriale, la loro presa di servizio ad una data successiva al **3° novembre 2025**, dandone mera comunicazione alla "**Segreteria**" della "**Direzione Generale**" e all'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**", ai seguenti indirizzi di posta elettronica ordinaria: direzione.generale@inaf.it e risorseumane@inaf.it*...";
- "***autorizzato***" la spesa prevista per l'assunzione in servizio di ruolo delle unità di personale indicate in precedenza, con riferimento sia al trattamento economico fisso e continuativo che al trattamento economico accessorio, che grava sui pertinenti Capitoli di Spesa del "***Bilancio Annuale di Previsione***" per l'Esercizio Finanziario **2025**.

I Signori **Alessandro POLI**, **Guido MASCOLO** e **Fabrizio DE ANGELIS** hanno regolarmente preso servizio nelle date precedentemente indicate.

*3.3.2.5 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.*

Negli ultimi tre anni sono state espletate le procedure:

a) 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;

b) 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;

c) per le "***progressioni di carriera***" del "***personale di ricerca***" e del "***personale tecnologo***", 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, debbono formare 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, debbono, invece, formare oggetto di "***confronto***" con le Organizzazioni Sindacali di Comparto maggiormente rappresentative a livello nazionale;
- le "***progressioni di carriera***" del "***personale di ricerca***" e del "***personale tecnologo***", 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, debbono, infine, formare 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 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***" 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 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***" 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 "***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 "***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, per l'anno **2019**, 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";

a.8) l'articolo 9 della predetta "***Ipotesi di Accordo***" prevede, tra l'altro:

- l'attivazione di "…*nuove procedure di selezione per le "**progressioni economiche**", riservate alle unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**" inquadrate nei livelli apicali dei singoli profili, atteso che le vigenti disposizioni contrattuali, come 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 finali 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, come indicate nel "***Prospetto***" riportato nel precedente "***Punto a.8)***", 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;

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, per l'anno **2019**, 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***", e a seguito di un successivo riesame delle modalità di determinazione dei "***Fondi***" che riguardano lo stesso "***trattamento economico accessorio***", relativi agli anni **2018** e **2019**,

- 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'aumento 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'aumento 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 descritte 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, a seguito della sua rideterminazione, 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, a seguito della sua rideterminazione, 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 **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 indicate 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 descritte 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 confomità 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 15 giugno 2023, dalla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio

l "***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 confomità 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 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***", ha

trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti, ai fini dei controlli previsti dall'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni:

- 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 gli stessi 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, che sono stati richiesti dal predetto Organo di Controllo a integrazione di quelli già resi disponibili dallo stesso Dirigente 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, come indicato nell'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 fissa al **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**;

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.26) 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.27) 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 nei "***Punti***" precedenti, ammonta complessivamente a **€ 4.520.594,00**;

a.28) 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 confomità 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.29) 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 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 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 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.30) le nuove "***Ipotesi di Contratto***", con le modifiche descritte nel "***Punto a.29)***", 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.31) 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.32) 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.33) 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.31)***" 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.34) 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.35) 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.36) 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.37) 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.38) 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***" e, per opportuna conoscenza, anche 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":

- 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.39) 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 delle progressioni economiche, 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 ali 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.40) 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.41) 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 dell'Ente in pari data con il numero progressivo 14378, come precedentemente richiamata;

a.42) 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.43) è stato, 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.44) con la Determina Direttoriale del 15 aprile 2025, numero 12, sono state, quindi, attivate, ai sensi dell'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, le procedure di selezione per la copertura di **ventinove** posti complessivi per le "***progressioni economiche***" del personale "***tecnico***" e "***amministrativo***" nei livelli apicali dei singoli profili, ripartiti, per ciascun profilo, nel modo seguente:

a.45)

Profilo professionale	Livello	numero posti
Funzionario di Amministrazione	IV	4
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	IV	12
Collaboratore di Amministrazione	V	8
Operatore Tecnico	VI	4
Operatore di Amministrazione	VII	1
TOTALE		**29**

con la stessa Determina Direttoriale richiamata nel precedente capoverso, la Signora **Alessandra CIAVARELLA**, inquadrata nel Profilo di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Quarto Livello Professionale, e assegnata all'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", è stata nominata "***Responsabile del Procedimento***", con "*…il compito di accertare e di garantire la regolarità formale delle predette procedure ed il rispetto dei termini previsti, per ogni loro fase, dalle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia…*";

a.46) il termine per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 15 aprile 2025, numero 12, è scaduto il **30 maggio 2025**;

a.47) 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 ricercatore e tecnologo, 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, che è tenuta a svolgere tutti i compiti che sono ad essa espressamente attribuiti dal presente "**Bando**"…*";
- con il provvedimento di nomina della "***Commissione Esaminatrice***":
  - viene individuato il componente con funzioni di "***Presidente***";
  - viene nominato il "***Segretario***" della "***Commissione Esaminatrice***";
  - potrà essere eventualmente prevista anche la nomina di membri supplenti;

- almeno due terzi dei componenti della "***Commissione Esaminatrice***" saranno scelti tra i dipendenti dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", ivi compresi quelli collocati in stato di quiescenza da non più di tre anni alla data di pubblicazione del presente "***Bando***";
- la nomina di almeno un terzo dei componenti della "***Commissione Esaminatrice***", fatta salva motivata impossibilità, deve essere riservata alle donne, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 57, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modificazioni 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 in materia;
- la "***Commissione Esaminatrice***" dovrà "…*concludere i suoi lavori entro centoventi giorni dalla scadenza del termine fissato dall'articolo 3, comma 1, del "**Bando**" per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure di selezione che ne formano oggetto*…";
- il predetto termine di scadenza "…*potrà essere prorogato dal Direttore Generale, con proprio atto, fino ad un massimo di sessanta giorni, previa formale richiesta della "**Commissione Esaminatrice**" e qualora sussistano comprovati e giustificati motivi*…";

a.48) con la Determina Direttoriale del 5 agosto 2025, numero 57, il Direttore Generale, in conformità a quanto previsto dall'articolo 7 del "***Bando di Selezione***", come integralmente riportato nel "***Punto***" precedente, 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 9 maggio 1994, numero 487, come modificato e integrato dall'articolo 1, comma 1, lettera i), del Decreto del Presidente della Repubblica del 16 giugno 2023, numero 82,

ha:

- "***nominato***" la "***Commissione Esaminatrice***" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 15 aprile 2025, numero 12, ai sensi dell'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 la copertura di **ventinove** posti complessivi riservati alle "***progressioni economiche***" del personale "***tecnico***" e "***amministrativo***" nei livelli apicali dei singoli profili professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
- "***definito***" la composizione della "***Commissione Esaminatrice***" nel modo seguente:
  - Dottoressa **Alessandra SCAFFIDI ABBATE**, inquadrata nel Profilo di Primo Tecnologo, Secondo Livello Professionale, e assegnata alla Direzione Scientifica dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", con le funzioni di "***Presidente***";
  - Dottoressa **Maria Franca PARTIPILO**, inquadrata nel Profilo di Primo Tecnologo, Secondo Livello Professionale, e Responsabile del "***Servizio di Staff***" alla Direzione Generale denominato "***Affari Legali, Contenzioso e Procedimenti Disciplinari***", con le funzioni di "**Componente**";

- Dottore **Gaetano MUSOLINO**, inquadrato nel Profilo di Tecnologo, Terzo Livello Professionale, e assegnato alla Direzione Scientifica dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", con le funzioni di "***Componente***";
- **Francesco SERRATORE**, inquadrato nel Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale, e assegnato alla Direzione Scientifica dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", con le funzioni di "***Segretario***";

➢ "***stabilito***" che la predetta "***Commissione Esaminatrice***" dovrà svolgere le funzioni e i compiti espressamente indicati e specificati nell'articolo 8 del "***Bando di Selezione***", emanato con la Determina Direttoriale del 15 aprile 2025, numero 12, e pubblicato sul "***Sito Web***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", al seguente indirizzo "***www.inaf.it***", Sezione "***Lavora con noi***", Sottosezione "***Progressioni di carriera***";

a.49) Con la Determina Direttoriale del 28 novembre 2025, numero 98, il Direttore Generale:

- visto l'articolo 2 del "***Bando***", il quale dispone che:
  - ➢ sono ammessi alle procedure di selezione che ne formano oggetto:
    - ❖ i dipendenti dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" in servizio di ruolo, alla data del **1° gennaio 2019**, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera b), del "***Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 2006-2009 ed il Biennio Economico 2006-2007***", sottoscritto il 13 maggio 2009, abbiano "…*maturato, alla medesima data, presso lo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" ovvero presso gli "**Enti**" e/o gli "**Istituti**" che, per espressa disposizione normativa, sono stati ad esso accorpati e/o sono in esso confluiti, la anzianità di servizio di quattro anni maturata nel livello apicale di appartenenza o nella posizione economica inferiore*…";
    - ❖ tutti i dipendenti che, oltre a possedere i requisiti di anzianità previsti dal capoverso precedente, siano in servizio di ruolo alla data di scadenza del termine fissato per la presentazione delle domande di partecipazione alle predette procedure;
  - ➢ i dipendenti "…*che cesseranno dal servizio prima del termine di scadenza precedentemente indicato dovranno presentare le domande di partecipazione alle procedure di selezione che formano oggetto del presente "**Bando**" entro la data ultima prevista per la cessazione dal servizio, fermo restando che le domande potranno, in ogni caso, essere integrate con la documentazione prevista dall'articolo 3, comma 12, dello stesso "**Bando**", ma dovranno, comunque, essere trasmesse entro e non oltre il termine di scadenza fissato per la loro presentazione*…";
  - ➢ in materia di riconoscimento dei servizi pregressi del personale confluito nel "***Comparto***" degli "***Enti Pubblici di Ricerca***" per effetto di disposizioni normative che disciplinano l'accorpamento, la riorganizzazione o la soppressione di "***Enti***" e/o "***Istituti***", si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 7, comma 1, 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;
  - ➢ ai sensi dell'articolo 7, comma 2, 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, il "…***20%*** *delle anzianità di*

*servizio eccedenti quelle necessarie alla partecipazione a precedenti procedure di selezione "**per i passaggi di livello e/o di gradoni**" sono riconosciute nel gradone e/o nel livello conseguito e sono utili ai fini della partecipazione alle procedure di selezione che formano oggetto del presente "**Bando**"…*";

- ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del "***Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 2006-2009 ed il Biennio Economico 2006-2007***", sottoscritto il 13 maggio 2009, ai soli fini "…*della partecipazione alle procedure di selezione oggetto del presente "**Bando**", i periodi di anzianità precedentemente indicati comprendono anche il servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo determinato prestato, nel medesimo profilo, presso lo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" ovvero presso gli "**Enti**" e/o gli "**Istituti**" che, per espressa disposizione normativa, sono stati ad esso accorpati e/o sono in esso confluiti*…";
- non saranno ammessi "…*a partecipare alle procedure di selezione oggetto del presente "**Bando**" i dipendenti ai quali siano state comminate, nel biennio precedente alla data del **1° gennaio 2019**, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto*…";
- il Direttore Generale "…*potrà disporre, in qualunque momento e, comunque, fino alla conclusione delle procedure di selezione che formano oggetto del presente "**Bando**", l'esclusione dei candidati che sono privi dei requisiti di ammissione*…";

- vista la nota del 9 settembre 2025, numero di protocollo 11717, con la quale la Signora **Alessandra CIAVARELLA**, nella sua qualità di "***Responsabile del Procedimento***", ha trasmesso all'Ufficio I "***Gestione delle Risorse Umane***" l'elenco nominativo dei dipendenti che hanno presentato la domanda di partecipazione alle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 15 aprile 2025, numero 12, ai sensi dell'articolo 53 del "***Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999***", sottoscritto il 21 febbraio 2002, al fine di acquisire i dati relativi all'anzianità di servizio da essi maturata;
- vista la nota del 20 novembre 2025, numero di protocollo 15603, con la quale la Signora **Alessandra CIAVARELLA**, nella sua qualità di "***Responsabile del Procedimento***", ha proposto, a seguito della verifica dei requisiti di ammissione dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale 15 aprile 2025, numero 12, l'esclusione:
  a) di quindici candidati, che non sono in possesso, alla data del **1° gennaio 2019**, del requisito previsto dall'articolo 2, comma 1, del "***Bando di Selezione***", ovvero della anzianità di servizio di quattro anni maturata nel livello apicale di appartenenza o nella posizione economica inferiore;
  b) di un candidato, che è stato collocato a riposo a decorrere dal **1° febbraio 2025** e, pertanto, non è in possesso del requisito previsto dall'articolo 2, comma 2, del "***Bando di Selezione***", il quale richiede che i candidati debbono essere in servizio di ruolo alla data di scadenza del termine fissato per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure di selezione, ovvero alla data del **30 maggio 2025**;
- esaminate le proposte di esclusione dalle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 15 aprile 2025, numero 12, ai sensi dell'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, dei sedici candidati indicati nel precedente capoverso, come formulate dalla Signora **Alessandra CIAVARELLA**, nella sua qualità di "***Responsabile del Procedimento***";

- ritenute le motivazioni delle predette esclusioni giuridicamente ineccepibili e, quindi, pienamente condivisibili,

ha "***escluso***" i sedici candidati, come precedentemente indicati e per le motivazioni già esposte, dalle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 15 aprile 2025, numero 12, ai sensi dell'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 la copertura di **ventinove** posti complessivi riservati alle "***progressioni economiche***" del personale "***tecnico***" e "***amministrativo***" nei livelli apicali dei singoli profili professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;

a.50) con la Determina Direttoriale del 17 dicembre 2025, numero 107, il Direttore Generale:

- vista la nota del 16 dicembre 2025, registrata nel protocollo generale in pari data con il numero progressivo 17045, con la quale la Signora **Alessandra CIAVARELLA**, nella sua qualità di "***Responsabile del Procedimento***", ha trasmesso alla Direzione Generale tutti gli atti delle predette procedure di selezione, che comprendono, tra l'altro, una "***Relazione Finale***" con la "***graduatoria di merito***" dei candidati risultati idonei;
- considerato che, con la predetta "***Relazione***", la Signora **Alessandra CIAVARELLA** ha rappresentato quanto segue:
  - la Dottoressa **Elena GASPARI** ha presentato domanda di partecipazione alla procedura di selezione per il Profilo di "***Collaboratore di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale;
  - il Signor **Alfio Concetto GIUFFRIDA** ha presentato domanda di partecipazione alla procedura di selezione per il Profilo di "***Operatore Tecnico***", Sesto Livello Professionale;
  - il Signore **Lucio DEMICHELI** ha presentato domanda di partecipazione alla procedura di selezione per il Profilo di "***Operatore Tecnico***", Sesto Livello Professionale;
  - al momento della presentazione delle domande di partecipazione alle predette procedure di selezione, i candidati precedentemente indicati erano, comunque, in possesso del requisito previsto dall'articolo 2, comma 1, del "***Bando***", il quale prevede che sono "…*ammessi alle procedure di selezione che formano oggetto del presente "**Bando**" i dipendenti dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" in servizio di ruolo, alla data del **1° gennaio 2019**, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera b), del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 2006-2009 ed il Biennio Economico 2006-2007**", sottoscritto il 13 maggio 2009, abbiano maturato, alla medesima data, presso lo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" ovvero presso gli "**Enti**" e/o gli "**Istituti**" che, per espressa disposizione normativa, sono stati ad esso accorpati e/o sono in esso confluiti, la anzianità di servizio di quattro anni nel livello apicale di appartenenza o nella posizione economica inferiore*…";
  - nel frattempo, per gli effetti della procedura di mobilità tra profili professionali, a parità di livello:
    a) riservata al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;

b) attivata, ai sensi dell'articolo 52 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 modificato e integrato dall'articolo 22, comma 1, del *"**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 2006-2009 ed il Biennio Economico 2006-2007**"*, sottoscritto il 13 maggio 2009, con la Nota Circolare del 15 novembre 2023, numero di protocollo 16869,

a decorrere dal **31 dicembre 2023**:

- ❖ la Dottoressa **Elena GASPARI** è stata inquadrata nel Profilo di "***Funzionario di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale;
- ❖ il Signor **Alfio Concetto GIUFFRIDA** è stato inquadrato nel Profilo di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale;
- ❖ il Signore **Lucio DEMICHELI** è stato inquadrato nel Profilo di "***Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale;

➢ accertato, quindi, che, alla data del **1 gennaio 2025**, ovvero alla data di decorrenza degli inquadramenti previsti dalle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 15 aprile 2025, numero 12, ai sensi dell'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 la copertura di **ventinove** posti complessivi riservati alle "***progressioni economiche***" del personale "***tecnico***" e "***amministrativo***" nei livelli apicali dei singoli profili professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, i predetti dipendenti:

- non ricoprono più il profilo per il quale hanno presentato la domanda di partecipazione alle procedure precedentemente indicate;
- sono, quindi, decaduti dal diritto al riconoscimento della "***posizione economica***" richiesta;

➢ visto l'articolo 8 del "***Bando di Selezione***", il quale dispone che:

- le "***graduatorie finali di merito***" saranno approvate con provvedimento del Direttore Generale, nel rispetto delle modalità definite dall'articolo 8, comma 12, del "***Bando***";
- le "***progressioni economiche nei livelli apicali dei profili di inquadramento***" saranno "…*riconosciute ai candidati utilmente collocati nelle "**graduatorie finali di merito**", fino alla concorrenza dei posti indicati, per ciascun profilo e livello, dall'articolo 1 del "**Bando**", con decorrenza dal **1° gennaio** dell'anno in cui le predette "**graduatorie**" vengono approvate*…";
- le "***graduatorie finali di merito***" saranno pubblicate sul "***Sito Web***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***", al seguente indirizzo "***www.inaf.it***", Sezione "***Lavora con noi***", Sottosezione "***Progressioni di carriera***", Voce "***Graduatorie finali di merito***";

➢ esaminati gli atti delle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 15 aprile 2025, numero 12, come trasmessi dalla Signora **Alessandra CIAVARELLA**, e, in particolare, i Verbali della "***Commissione Esaminatrice***", con i relativi allegati;

➢ accertata la regolarità delle procedure di selezione e di tutti gli atti adottati dalla predetta "***Commissione Esaminatrice***", come trasmessi dalla Signora **Alessandra CIAVARELLA**, nella sua qualità di "***Responsabile del Procedimento***";

- attesa la necessità di:
  - approvare gli atti delle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 15 aprile 2025, numero 12, ai sensi dell'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 la copertura di **ventinove** posti complessivi riservati alle "***progressioni economiche***" del personale "***tecnico***" e "***amministrativo***" nei livelli apicali dei singoli profili professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
  - adottare tutti gli atti connessi e conseguenti;
- visto il "***Bilancio Annuale di Previsione***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" per l'Esercizio Finanziario **2025**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 30 dicembre 2024, numero 58;
- accertata la disponibilità finanziaria nei pertinenti Capitoli di Spesa del predetto Bilancio,

ha:

- "***approvato***" gli atti delle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 15 aprile 2025, numero 12, ai sensi dell'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 la copertura di **ventinove** posti complessivi riservati alle "***progressioni economiche***" del personale "***tecnico***" e "***amministrativo***" nei livelli apicali dei singoli profili professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, come trasmessi dalla Signora **Alessandra CIAVARELLA**, nella sua qualità di "***Responsabile del Procedimento***";
- "***approvato***" le "***graduatorie finali di merito***" delle procedure di selezione attivate con la Determina Direttoriale del 15 aprile 2025, numero 12, ai sensi e per gli effetti delle norme contrattuali indicate nel precedente capoverso, per la copertura di **ventinove** posti complessivi riservati alle "***progressioni economiche***" del personale "***tecnico***" e "***amministrativo***" nei livelli apicali dei singoli profili professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, che sono state:
  - predisposte dalla "***Commissione Esaminatrice***" per ciascun profilo e livello di inquadramento*,* sulla base dei punteggi complessivi attribuiti ai candidati a seguito della valutazione dei titoli prodotti*;*
  - 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 "***Bando di Selezione***";
- "***dichiarato***" vincitori delle procedure di selezione specificate in precedenza i dipendenti utilmente collocati nelle relative "***graduatorie finali di merito***", fino alla concorrenza dei posti indicati per ciascun profilo, come di seguito indicati:
  - **Funzionario di Amministrazione, Quarto Livello Professionale**:
    1) Sabrina CARRARO;
    2) Daniela RECUPERO;
    3) Salvatore PINZELLO;
    4) Roberto MOTTA;
  - **Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Quarto Livello Professionale**:
    1) Salvatore BUTTACCIO TARDIO;
    2) Giuseppe MACCAFERRI;
    3) Eugenio MARTINETTI;
    4) Gaetano NICOTRA;

5) Marco TUGNOLI;

- **<u>Collaboratore di Amministrazione, Quinto Livello Professionale</u>:**
  1) Rina CARDACI;
  2) Paola CESARI;
  3) Claudio Raimondo PILI;
  4) Marina FONDA;
  5) Concetta D'ORSI;
  6) Sandra CADDEO;
- **<u>Operatore Tecnico, Sesto Livello Professionale:</u>**
  1) Fabio RIZZO;
  2) Fabio TABACCHIONI;
  3) Michele ROCCO;
  4) Massimiliano CASIRAGHI;
- **<u>Operatore di Amministrazione, Settimo Livello Professionale:</u>**
  1) Marta GRASSI;

- "***attribuito***" le "***progressioni economiche nei livelli apicali dei profili di inquadramento***" ai candidati indicati nel precedente capoverso, con decorrenza, sia giuridica che economica, dal **<u>1° gennaio 2025</u>**;
- "***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 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 indette con la Determina Direttoriale del 15 aprile 2025, numero 12, come precedentemente indicati*...";
- "***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 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 rammentare che:

b.1) con la Determina Direttoriale del 5 agosto 2022, numero 74, il Direttore Generale ha:

- <u>approvato</u> 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 confomità 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

l "***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 indicate e definite, 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 già descritte, 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 dal Direttore 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 delle "…*procedure di selezione per le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", riservate alle unità di personale "**tecnico**" e "**amministrativo**" inquadrate 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*…";
- 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 indicate nel precedente "***Punto b.3)***" e specificate nel successivo "***Punto b.7)***";

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;
- 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, dello stesso Decreto Legislativo richiamato nel precedente capoverso;

b.7) pertanto, 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.8) con la Determina Direttoriale del 26 settembre 2023, numero 104, il Direttore Generale 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***", inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
- 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***", inquadrate 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***", emanato con la stessa Determina Direttoriale precedentemente richiamata, 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, 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.9) 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.10) 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.11) 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***", inquadrate 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 e ha dichiarato i relativi vincitori,

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.12) 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.13) 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***", 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**
TOTALE		**28**

b.14) 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.15) 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.13)***", 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.16) 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***", 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**

b.17) con la Determina Direttoriale del 22 novembre 2024, numero 103, il Direttore Generale ha:

- "***approvato***" 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;
- "***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;
- "***inquadrato***", ai sensi e per gli effetti dell'articolo 9, comma 4, del "***Bando***", emanato con la Determina Direttoriale del 21 dicembre 2023, numero 158, 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 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 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…*";
- "***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**"…*".

Pertanto, negli anni **2023** e **2024** sono state concluse due procedure di selezione per le "***progressioni di livello nei profili di inquadramento***", ovvero per le "***progressioni di carriera***", di **ottantuno** unità di personale "***tecnico***" e "***amministrativo***", inquadrate 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, con un costo complessivo pari a **€ 271.493,11**.
Negli anni **2025** e **2026** non sono previste altre "***progressioni***" analoghe a quelle indicate nel precedente capoverso.

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 rammentare 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 dal Direttore 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 allo stanziamento, disposto con la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 82, come 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 state riportate e specificate nella "***Relazione***" del 29 settembre 2022, all'uopo predisposta dal Settore I "***Bilancio***" dell'Ufficio II "***Gestione Bilancio, Contratti e Appalti***";

- 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 dallo stesso Settore;

c.3) una volta concluso il procedimento che ha consentito di reperire le risorse necessarie e di vincolarne la destinazione, il Direttore 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 capoverso precedente, con riferimento sia ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale che ai passaggi dal secondo al primo livello professionale, applicando, in via prudenziale, un arrotondamento per eccesso:
  - costo medio per il passaggio dal secondo al primo livello professionale: **€ 17.950,00**;
  - costo medio per il passaggio dal terzo al secondo livello professionale: **€ 11.500,00**;
- per "*…garantire pari opportunità a tutti i potenziali aventi titolo alle "**progressioni di carriera**", ha ripartito il "**budget**" disponibile in modo da prevedere la stessa misura percentuale, pari a circa il **23%** dei potenziali aventi titolo, sia per i passaggi dal terzo al secondo livello professionale che per i passaggi dal secondo al primo livello professionale*…";
- ha, quindi, 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***", che:
  - ❖ per i passaggi dal Profilo di "***Ricercatore***", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "***Primo Ricercatore***", Secondo Livello Professionale, prevede **83** posizioni complessive da coprire, 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 da coprire, 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 da coprire, 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 da coprire, 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 dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024***", "***approvato***" con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, apportando al Documento denominato "***Risorse umane e loro gestione***", inserito nella "***Sezione***" 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 delle 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;
- 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, dello stesso Decreto Legislativo richiamato nel precedente capoverso;

c.8) con le Determine Direttoriali del 30 dicembre 2022, numeri 124, 125, 126 e 127, il Direttore Generale:

- 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***":

- 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;
- 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;
- 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;
- 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.9) 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 ha:
- approvato, per ogni procedura di selezione, la "***graduatoria finale di merito***";
- dichiarato i vincitori delle procedure di selezione;
- disposto il loro inquadramento con decorrenza, sia giuridica che economica, dal **1° gennaio 2023**;

c.10) successivamente, con le Detemine 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, in attuazione di quanto previsto dalle "***Linee Guida***" definite e approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del **23 novembre 2023**, 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 candidati utilmente collocati nelle "***graduatorie finali di merito***" con decorrenza, sia giuridica che economica, dal **1° gennaio 2024**;

c.11) il "…*numero delle posizioni indicate nel "**Punto c.10)**" 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.12) 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.13) 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'uopo costituto 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 circa **quattro milioni di euro**;

c.14) per quanto riguarda i "***Punti***" compresi tra il "***c.10)***" e il "***c.13***", 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***", definite e approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del **23 novembre 2023**;

c.15) 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, è stato, infine, accertato che tutte le risorse destinate alle finalità indicate nel "***Punto c.13)***" e nel "***Punto c.14)***" sono state utilizzate "…*fino al loro completo esaurimento*…".

Con le 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, quindi, beneficiato, complessivamente, delle "***progressioni di carriera***" riservate al "***personale tecnologo***" e al "***personale di ricerca***" **441** unità di personale, così ripartite:

- **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.

3.3.2.6 Assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle attività gestionali, amministrative e contabili previste dai Programmi e dai Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse che provengono dal "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" e, in particolare, per il potenziamento delle "Strutture di Ricerca" chiamate ad attivare e ad espletare le procedure di gara per le acquisizioni di beni e servizi, con importi sia inferiori che superiori alla soglia comunitaria, e alcune procedure di gara per gli affidamenti di lavori e opere pubbliche.

Nel **Biennio 2025-2026** sarà ancora consistente il numero delle unità di personale, già reclutate o in fase di reclutamento, 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 Progetti e/o dei Procedimenti, tutto il necessario supporto, tecnico-giuridico, amministrativo, funzionale e operativo.
I Programmi e i Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse previste dal "***Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza***":

- prevedono, complessivamente, l'espletamento 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**.

È 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 descritte 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 inizialmente 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 e ai livelli professionali, nel modo seguente:
       - "***Funzionari di Amministrazione***", Quinto Livello Professionale: **37** unità di personale, con un costo complessivo annuo lordo pari a **€ 1.926.281,79**;
       - "***Collaboratori di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, e "***Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca***", Sesto Livello Professionale: **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 delle **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 e livelli 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 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 individuate, in modo dettagliato, le unità di personale 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
TOTALI	**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, in effetti, 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 "**articolazioni 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:

a) due "***Primi Tecnologi***", Secondo Livello Professionale, da assegnare al "***Servizio di Staff***" alla Direzione Generale denominato "***Program Office***";
b) cinque "***Collaboratori di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, da assegnare alle "***articolazioni 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 del predetto "***Fondo***", pari a **€ 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 nello stesso "***Fondo***" 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 individuate, in modo dettagliato, 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 "***articolazioni 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 al fine di incrementare il predetto "***Fondo***", per un importo complessivo pari a **€ 5.480.010,26**, e di garantire, in tal modo, 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 individuate, in modo dettagliato, 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.
Tra le proposte di variazione del "***Bilancio Annuale di Previsione***" per l'Esercizio Finanziario **2023**, come riportate e descritte, in modo dettagliato, nella "***Relazione***" del **13 settembre 2023**, all'uopo predisposta dal Settore I "***Bilancio***" dell'Ufficio II "***Gestione Bilancio, Contratti e Appalti***", rientra anche quella avanzata dal Direttore Generale e illustrata 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:

c) 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**;
d) cinque "***Collaboratori di Amministrazione***", Settimo Livello Professionale, da assegnare alle "***articolazioni 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 poi predisposti due diversi "***Prospetti***", con i quali sono stati rivisti e aggiornati i dati relativi alle unità di personale già reclutate, in fase di reclutamento o ancora 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, specifiche richieste inoltrate 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	Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca 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	Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca 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**

Con la Delibera del 25 ottobre 2024, numero 28, il Consiglio di Amministrazione, in sede di definizione delle modalità di utilizzo dello "***avanzo di amministrazione non vincolato***" accertato in sede di approvazione del "***Rendiconto Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" relativo all'Esercizio Finanziario **2023**, ha deciso, su proposta del Direttore Generale, di incrementare di **un milione di euro** il "***Fondo***" costituito per la copertura finanziaria delle "…*spese previste per la realizzazione dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse che provengono dal "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**", 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*…".
Il Direttore Generale ha, conseguentemente, proposto un'apposita variazione di bilancio.
Tra le proposte di variazione del "***Bilancio Annuale di Previsione***" per l'Esercizio Finanziario **2024**, come riportate e specificate nella "***Relazione***" dell'**11 dicembre 2024**, all'uopo predisposta dal Settore I "***Bilancio***" dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" e sottoscritta dalla Dottoressa **Luciana PEDOTO**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile del predetto Ufficio, rientra anche quella avanzata dal Direttore Generale in attuazione della Delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 ottobre 2024, numero 28.
Nella seduta dell'**11 dicembre 2024**, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole alla approvazione delle proposte di variazione del "***Bilancio Annuale di Previsione***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" relativo all'Esercizio Finanziario **2024**, come riportate e specificate nella "***Relazione***" richiamata nel precedente capoverso.
Con la Delibera 13 dicembre 2024, numero 46, il Consiglio di Amministrazione ha approvato "…*le proposte di variazione del "**Bilancio Annuale di Previsione**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" relativo all'Esercizio Finanziario **2024**, come riportate e specificate nella "**Relazione**" dell'**11 dicembre 2024**, all'uopo predisposta dal Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Bilancio, Ragioneria e Procurement**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" e sottoscritta dalla Dottoressa **Luciana PEDOTO**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile del predetto Ufficio*…".
Con la Determina Direttoriale del 16 dicembre 2024, numero 114, il Direttore Generale ha conferito al Settore I "***Bilancio***" dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" 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 **2024** le variazioni approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 13 dicembre 2024, numero 46, come riportate e specificate nella predetta "***Relazione***".

Nella riunione del **25 marzo 2025**, il Direttore Generale ha proposto al Collegio dei Direttori delle "***Strutture di Ricerca***" di incrementare il numero "…*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 a supporto dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse che provengono dal "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**"*…".
Il Collegio dei Direttori delle "***Strutture di Ricerca***" ha approvato la proposta del Direttore Generale.
Il Direttore Generale ha, pertanto, invitato i Direttori delle "***Strutture di Ricerca***" ad avanzare, per ogni "***Struttura***", la richiesta massima di una unità di personale, da reclutare con oneri a carico del predetto "***Fondo***".
A seguito delle richieste pervenute dai Direttori delle "***Strutture di Ricerca***" e della parziale revisione delle posizioni già assegnate sia alla Direzione Generale che alla Direzione Scientifica, è stato predisposto un nuovo "***Prospetto***", come di seguito riportato, con l'indicazione complessiva di tutte le posizioni che gravano sul "***Fondo***" all'uopo costituito per le finalità precedentemente descritte, con riferimento sia alle "***Strutture di Ricerca***" che alle diverse "***articolazioni organizzative***" della "***Amministrazione Centrale***":

Struttura	**Primo Tecnologo II Livello**	**Ricercatore Tecnologo III Livello**	**Funzionario V Livello**	**CTER VI Livello**	**Collaboratore VII Livello**	**Operatore VIII Livello**
Direzione Generale	2	0	2	0	5	0
Direzione Scientifica	0	0	0	0	3	0
OA Torino	0	0	3	0	2	0
OA Brera	0	0	1	0	2	1
OA Padova	0	1	5	0	0	0
OA Trieste	0	0	2	2	0	0
OA Roma	0	0	3	1	4	0
OA Arcetri	0	0	3	0	2	0
OA Abruzzo	0	0	1	0	2	0
OA Capodimonte	0	0	2	0	3	0
OA Cagliari	0	0	1	1	3	0
OA Catania	0	0	3	0	2	2
OA Palermo	0	0	1	2	1	0
OAS Bologna	0	0	2	0	2	0
IASF Palermo	0	0	0	1	0	0
IRA Bologna	0	0	2	2	3	0
IAPS Roma	0	1	1	1	2	0
	2	**2**	**32**	**10**	**36**	**3**

Nella "***Sezione***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***" del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2025-2027***", "***aggiornato***" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 24 aprile 2025, numero 25, è stato inserito anche il predetto "***Prospetto***".
Con lo "***aggiornamento***" del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2025-2027***" è stata, pertanto, autorizzata l'assunzione, con rapporto

di lavoro a tempo determinato, delle altre unità di personale inserite nel "***Prospetto***" all'uopo predisposto e precedentemente riportato.
A tal fine, il Direttore Generale, con la nota del 19 maggio 2025, numero di protocollo 5874, ha richiesto le conseguenti variazioni di bilancio.
Tra le proposte di variazione del Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2025**, come riportate e specificate nella "***Relazione***" del **21 maggio 2025**, all'uopo predisposta dal Settore I "***Bilancio***" dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" e sottoscritta dalla Dottoressa **Luciana PEDOTO**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile del predetto Ufficio, rientra anche quella richiesta dal Direttore Generale in attuazione della Delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2025, numero 25.
Nella seduta del **22 maggio 2025**, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole alla approvazione delle proposte di variazione del Bilancio Annuale di Previsione dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" relativo all'Esercizio Finanziario **2025**, come riportate e specificate nella "***Relazione***" richiamata nel precedente capoverso.
Con la Delibera 23 maggio 2025, numero 36, il Consiglio di Amministrazione ha approvato "…*le proposte di variazione del "**Bilancio Annuale di Previsione**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" relativo all'Esercizio Finanziario **2025**, come riportate e specificate nella "**Relazione**" del **21 maggio 2025**, all'uopo predisposta dal Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Bilancio, Ragioneria e Procurement**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" e sottoscritta dalla Dottoressa **Luciana PEDOTO**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile del predetto Ufficio*…".
Con la Determina Direttoriale del 28 maggio 2025, numero 25, il Direttore Generale ha conferito al Settore I "***Bilancio***" dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" l'incarico di adottare gli atti e i provvedimenti finalizzati ad apportare al "***Bilancio Gestionale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" relativo all'Esercizio Finanziario **2025** le variazioni approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 23 maggio 2025, numero 36, come riportate e specificate nella predetta "***Relazione***".
Con la Delibera del 19 settembre 2025, numero 62, il Consiglio di Amministrazione, in sede di definizione delle modalità di utilizzo dello "***avanzo di amministrazione non vincolato***" accertato in sede di approvazione del "***Rendiconto Generale***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" relativo all'Esercizio Finanziario **2024**, ha deciso di incrementare di **cinquecentomila euro** il "***Fondo***" costituito per la copertura finanziaria delle "…*spese previste per la realizzazione dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse che provengono dal "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**", 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*…".
Il predetto importo "…*è destinato, prioritariamente, a garantire la copertura finanziaria delle proroghe e/o dei rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato delle unità di personale reclutate 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**", anche a seguito del differimento al **30 aprile 2026** del termine di scadenza fissato per la conclusione delle attività previste dagli stessi Programmi e Progetti, recentemente disposto dal Ministero della Università e della Ricerca*…".
Con la nota del 13 ottobre 2025, numero di protocollo 13440, il Direttore Generale ha richiesto al Settore I "***Bilancio***" dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" di procedere alle variazioni di bilancio necessarie al successivo trasferimento alle singole "***Strutture di Ricerca***" delle risorse necessarie per procedere, nell'anno **2026**, prioritariamente alla proroga e/o al rinnovo dei predetti contratti e, in subordine, alla assunzione di nuove unità di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto delle posizioni indicate nella "***Tabella***" all'uopo predisposta e di seguito riportata:

Anno 2026

Struttura	Primo Tecnologo II Livello	Ricercatore Tecnologo III Livello	Funzionario V Livello	CTER VI Livello	Collaboratore VII Livello	Operatore VIII Livello
Direzione Generale	2	0	2	0	5	0
Direzione Scientifica	0	0	0	0	3	0
OA Torino	0	0	3	0	2	0
OA Brera	0	0	1	0	2	1
OA Padova	0	1	3	0	1	0
OA Trieste	0	0	1	3	0	0
OA Roma	0	0	2	2	4	0
OA Arcetri	0	0	2	0	2	0
OA Abruzzo	0	0	2	0	1	1
OA Capodimonte	0	1	3	0	1	0
OA Cagliari	0	0	1	1	2	0
OA Catania	0	0	3	0	2	2
OA Palermo	0	0	1	2	1	0
OAS Bologna	0	0	0	0	2	0
IASF Palermo	0	0	0	1	0	0
IRA Bologna	0	4	2	2	2	0
IAPS Roma	0	1	1	1	2	0
	2	**7**	**27**	**12**	**32**	**4**

Tra le proposte di variazione del Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2025**, come riportate e specificate nella "***Relazione***" del **20 ottobre 2025**, all'uopo predisposta dal Settore I "***Bilancio***" dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" e sottoscritta dalla Dottoressa **Luciana PEDOTO**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile del predetto Ufficio, rientra anche quella avanzata dal Direttore Generale con la nota del 13 ottobre 2025, numero di protocollo 13440, come precedentemente richiamata.
Nella seduta del **21 ottobre 2025**, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole alla approvazione delle proposte di variazione del Bilancio Annuale di Previsione dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" relativo all'Esercizio Finanziario **2025**, come riportate e specificate nella "***Relazione***" richiamata nel precedente capoverso.
Con la Delibera del 22 ottobre 2025, numero 83, il Consiglio di Amministrazione ha approvato "…*le proposte di variazione del "**Bilancio Annuale di Previsione**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" relativo all'Esercizio Finanziario **2025**, come riportate e specificate nella "**Relazione**" del **20 ottobre 2025**, all'uopo predisposta dal Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Bilancio, Ragioneria e Procurement**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" e sottoscritta dalla Dottoressa **Luciana PEDOTO**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile del predetto Ufficio*…".
Con la Determina Direttoriale del 27 ottobre 2025, numero 85, il Direttore Generale ha conferito al Settore I "***Bilancio***" dell'Ufficio II "***Bilancio, Ragioneria e Procurement***" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" l'incarico di adottare gli atti e i provvedimenti finalizzati ad apportare al "***Bilancio***

Gestionale" dello "***Istituto Nazionale di Astrofisica***" relativo all'Esercizio Finanziario **2025** le variazioni approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 22 ottobre 2025, numero 83, come riportate e specificate nella predetta "***Relazione***".
In attuazione dei provvedimenti richiamati nei capoversi precedenti e al fine di garantire, prioritariamente, la copertura finanziaria della proroga e/o del rinnovo dei contratti in essere e, in subordine, la copertura finanziaria del reclutamento di nuove unità di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, le risorse necessarie sono state, nel frattempo, trasferite alle "***Strutture di Ricerca***" interessate, mediante prelievo dal "***Fondo***" costituito a tal fine.

3.3.2.7 Assunzioni obbligatorie previste nell'anno 2026 e assunzioni obbligatorie previste nel triennio 2026-2028.

La Direttiva del "***Ministro per la Pubblica Amministrazione***" del 24 giugno 2019, numero 1, con la quale sono state emanate le "***Linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette (articoli 35 e 39 e seguenti del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, Legge 12 marzo 1999, numero 68, Legge 23 novembre 1998, numero 407, e Legge 11 marzo 2011, numero 2)***", ha chiarito che, per "*…effetto dell'articolo 7, comma 6, del Decreto Legge 31 agosto 2013, numero 101, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 ottobre 2013, numero 125, le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel "**budget assunzionale**" e vanno garantite, sia in presenza di posti vacanti che in caso di soprannumerarietà, nel limite della quota calcolata sulla base del computo di cui all'articolo 4 della Legge 12 marzo 1999, numero 68, e successive modifiche e integrazioni…*".
Tanto premesso, nelle "***Tabelle***" di seguito riportate, sono indicati i posti da coprire nell'anno **2026** mediante le "***assunzioni obbligatorie***", che sono state programmate:

a) ai sensi e per gli effetti degli articoli 1 e 18 della Legge 12 marzo 1999, numero 68, e successive modifiche e integrazioni;
b) 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	Anno 2026	Costo medio anno 2026	Costo medio a regime
Ricercatore, Terzo Livello Professionale	1	57.849	57.849
Funzionario di Amministrazione, Quinto Livello Professionale	2	17.028	102.166
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale	7	53.284	319.690
Collaboratore di Amministrazione, Settimo Livello Professionale	5	34.020	204.105
Operatore di Amministrazione/Operatore Tecnico, Ottavo Livello Professionale	5	21.574	184.935
Totale	**20**	**183.755**	**868.745**

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

POSIZIONI	Anno 2026	Costo medio anno 2026	Costo medio a regime
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale	1	7.612	45.670
Operatore di Amministrazione/Operatore Tecnico, Ottavo Livello Professionale	4	86.296	147.948
Totale	**5**	**93.908**	**193.618**

Nelle predette "***Tabelle***" sono indicati, complessivamente, sia i posti già programmati nell'anno **2025**, che non sono stati ancora coperti, sia quelli da coprire nell'anno **2026**, nel rispetto della programmazione delle "***assunzioni obbligatorie***" prevista 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 Legge 12 marzo 1999, numero 68, e successive modifiche e integrazioni.
La spesa prevista, nell'anno **2026**, per le "***assunzioni obbligatorie***" è stata determinata tenendo conto delle date presunte di assunzione in servizio dei vincitori delle relative 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 **2027** e **2028**, la programmazione delle "***assunzioni obbligatorie***" sarà "***aggiornata***" sulla base delle "***scoperture***" che risulteranno, alla data del **31 dicembre 2025**, 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 2026**, 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 2026-2028 verrà, pertanto, modificata in sede di "***aggiornamento***" del "***Paragrafo***" dal titolo "***Fabbisogno del Personale e Programmazione***" della "***Sezione***" dedicata a "***Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento***" del "***Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2026-2028***".

Sottosezione di programmazione 3.4 – Piano di formazione del personale

3.4.1 L'Evoluzione Strategica del Capitale Umano nell'INAF: la Formazione come Pilastro Fondante del PIAO 2026-2028 e del Benessere Organizzativo

L'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF), nel quadro della sua missione istituzionale volta alla ricerca e alla divulgazione scientifica, ha intrapreso un percorso di profonda revisione dei propri strumenti di programmazione. In questo scenario, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2026-2028, non rappresenta un adempimento normativo, ma il fulcro di una visione di sistema che pone la persona al centro dell'innovazione amministrativa e tecnologica.

La formazione, in questo contesto, emerge non più come una componente accessoria, ma come una variabile dipendente del valore pubblico prodotto dall'Ente. L'analisi dei flussi di programmazione indicano che lo sviluppo delle competenze è il motore primario per affrontare le grandi sfide della transizione digitale e amministrativa richieste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Senza un investimento massiccio e mirato nel capitale umano, la struttura organizzativa rischierebbe l'obsolescenza, rendendo i target scientifici sempre più difficili da raggiungere in un ecosistema internazionale altamente competitivo.

La strategia dell'INAF per il 2026 riconosce che il "Valore Pubblico" non è solo il risultato della scoperta scientifica, ma anche la somma dell'efficienza, della trasparenza e della capacità di risposta di un'amministrazione moderna. Pertanto, la formazione viene elevata a rango di obiettivo strategico trasversale, capace di fertilizzare ogni singola sezione del PIAO, dalla performance alla prevenzione della corruzione, dalla salute organizzativa alla pianificazione dei fabbisogni.

La letteratura amministrativa più recente e le indicazioni operative fornite dai vertici istituzionali concordano su un punto fondamentale: la formazione è la *conditio sine qua non* per l'attuazione effettiva del PIAO. Questo concetto, ribadito con forza in vari contributi metodologici, suggerisce che gli obiettivi strategici e operativi di un'amministrazione pubblica rimangano sterili dichiarazioni d'intento se non sono supportati da un incremento qualitativo delle competenze di chi deve realizzarli.

Nell'attuale fase di attuazione delle riforme legate al PNRR, l'insufficienza di una programmazione formativa robusta ha storicamente rappresentato un collo di bottiglia per molte amministrazioni pubbliche, impedendo la corretta misurazione della performance e il raggiungimento dei target di efficienza. Per l'INAF, questa consapevolezza si traduce in una pianificazione che vede l'apprendimento come un processo integrato nel flusso di lavoro quotidiano, necessario per:

- garantire l'interoperabilità tra i diversi settori dell'ente (scientifico, tecnologico, amministrativo).
- assicurare la corretta gestione dei processi di procurement e rendicontazione dei fondi europei e nazionali.
- promuovere una cultura della responsabilità e dell'integrità che protegga l'Ente dai rischi corruttivi attraverso la consapevolezza valoriale.

La formazione, dunque, abilita la strategia. Essa permette di trasformare le procedure burocratiche in processi a valore aggiunto, riducendo i tempi di risposta e aumentando l'efficacia dell'azione amministrativa. In tal senso, l'investimento in formazione non deve essere inteso come un "tempo sottratto al lavoro", bensì come l'attività lavorativa stessa nella sua forma più evoluta e prospettica.

3.4.2 La Direttiva Zangrillo del 14 gennaio 2025: un Nuovo Paradigma Obbligatorio

Un elemento di discontinuità radicale nel panorama formativo della Pubblica Amministrazione è costituito dalla Direttiva emanata dal Ministro Paolo Zangrillo il 14 gennaio 2025, intitolata "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*". Questo documento non rappresenta una semplice linea guida, ma definisce

un nuovo standard di obbligatorietà e misurabilità per tutte le PA, stabilendo che la formazione è un diritto-dovere del dipendente e una responsabilità prioritaria del dirigente.

Il Vincolo delle 40 Ore e la Misurabilità della Performance

Il pilastro più visibile della Direttiva Zangrillo è l'introduzione dell'obiettivo minimo di 40 ore di formazione annue pro-capite a partire dal 2025. Questo parametro trasforma la formazione in un obiettivo di performance individuale e dirigenziale concreto e misurabile. La partecipazione ai percorsi formativi non è più lasciata alla discrezionalità del singolo o alle disponibilità residue di bilancio, ma diventa un parametro di valutazione della capacità gestionale dei dirigenti, i quali devono assicurare che ogni collaboratore raggiunga il monte ore stabilito.

Caratteristica della Direttiva Zangrillo	Dettaglio Operativo e Vincoli	Impatto Strategico per l'INAF
Monte Ore Minimo	Almeno 40 ore annue certificate per dipendente.	Elevazione del livello medio di competenza trasversale e specialistica.
Certificazione dei Risultati	Obbligo di test finale e rilascio di attestati/Open Badge.	Garanzia dell'effettiva acquisizione di conoscenze e monitoraggio dei ritorni (ROI).
Focus Tematico	Transizione digitale, ecologica, amministrativa, etica e leadership.	Allineamento dell'Ente alle grandi transizioni globali e nazionali.
Responsabilità Dirigenziale	Valutazione del dirigente basata sulla promozione della formazione del team.	Rafforzamento del ruolo del dirigente come coach e gestore del capitale umano.

Piattaforme Nazionali	Utilizzo prioritario di Syllabus, Dicolab e corsi SNA/Formez.	Standardizzazione e interoperabilità della conoscenza nella PA.

La direttiva sottolinea che la formazione deve essere autorizzata dal Dirigente o dal Direttore e deve essere coerente con il profilo professionale o con i fabbisogni formativi specifici individuati in sede di valutazione della performance. Per l'INAF, questo significa che il piano formativo del 2026 dovrà essere estremamente capillare, distinguendo tra le esigenze del personale di ricerca e quelle del personale amministrativo.

3.4.3 La Dimensione Valoriale e l'Impatto sul Valore Pubblico

Oltre alla quantificazione oraria, la Direttiva Zangrillo introduce una profonda riflessione sulla dimensione "valoriale" della formazione. L'apprendimento non deve essere finalizzato solo all'acquisizione di nozioni tecniche, ma deve mirare a migliorare la consapevolezza del ruolo del dipendente pubblico come servitore della collettività. Questo significa investire in competenze relative all'etica, alla trasparenza, all'integrità e alla sicurezza sul lavoro.

In questa prospettiva, la formazione produce valore per tre insiemi di soggetti:

1. **Le persone**: che aumentano la propria occupabilità e vedono riconosciuto il proprio merito.
2. **L'amministrazione**: che diventa più agile, resiliente e capace di innovare i propri processi.
3. **La collettività**: che beneficia di servizi migliori, più rapidi e orientati ai risultati.

Il legame tra formazione e valore pubblico è quindi circolare: dipendenti più formati generano processi più efficienti, che a loro volta producono un impatto sociale ed economico superiore, tipico della missione di un Ente come l'INAF che promuove il progresso scientifico del Paese.

3.4.4 Resoconto Tecnico: Analisi della Sottosezione Formazione e sviluppi del PIAO nel 2025

La sottosezione specifica sulla formazione delinea una strategia triennale che mira a superare la frammentazione per giungere a un sistema di apprendimento continuo.

Principi Guida e Obiettivi Strategici

Il piano si fonda su principi orientati al miglioramento costante delle risorse umane, garantendo che ogni iniziativa sia coerente con la visione istituzionale:

- **Uguaglianza e Imparzialità**: Viene garantito a tutto il personale, indipendentemente dal ruolo o dalla sede geografica, pari opportunità di accesso alla formazione specialistica e trasversale.
- **Efficacia e Monitoraggio**: Ogni corso prevede strumenti di verifica dell'apprendimento e di gradimento, per assicurare che l'investimento produca risultati tangibili sul lavoro quotidiano.

L'esigenza formativa viene analizzata tenendo conto di tre fattori determinanti: il contesto organizzativo generale, i contenuti e le competenze attese per le singole posizioni (job descriptions) e le attitudini individuali rilevate in sede di feedback.

Aree Tematiche e i Percorsi Formativi PIAO 2025

Il catalogo formativo dell'INAF è stato strutturato per rispondere a fabbisogni specifici rilevati nelle diverse aree funzionali dell'ente.

Area Amministrativa e Giuridica

Data la centralità del rispetto delle procedure, i percorsi includono:

- **Diritto Amministrativo**: Focus sul procedimento, sull'istruttoria e sul provvedimento alla luce delle ultime novità giurisprudenziali.
- **Codice dei Contratti Pubblici**: Approfondimento specialistico sul D.Lgs. 36/2023, con particolare attenzione agli affidamenti diretti, alle procedure sopra soglia e al ruolo del RUP e del direttore dei lavori.
- **Anticorruzione e Trasparenza**: Formazione obbligatoria per il presidio degli obblighi di pubblicazione e la gestione del rischio corruttivo.

Area Finanziaria e Gestione delle Risorse

Per ottimizzare la gestione dei budget di ricerca e dei fondi PNRR:

- **Contabilità Accrual**: Formazione sulla transizione verso il nuovo sistema di contabilità economico-patrimoniale.
- **Rendicontazione e Monitoraggio**: Tecniche di gestione finanziaria dei progetti complessi per garantire la correttezza della spesa e il rispetto dei cronoprogrammi.
- **Ciclo della Performance**: Formazione specifica sulla definizione di obiettivi e indicatori per il personale amministrativo e tecnico.

Area Tecnologica e Transizione Digitale

In linea con le priorità nazionali:

- **Alfabetizzazione Digitale e IA**: Percorsi sull'intelligenza artificiale applicata ai processi amministrativi e sulla sicurezza informatica.

- **Piattaforma Syllabus**: Integrazione sistematica dei percorsi proposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la crescita delle competenze digitali di base e avanzate.

Competenze Trasversali e Manageriali

Essenziali per la gestione di team multidisciplinari:

- **Soft Skills e Leadership**: Benessere sul lavoro, comunicazione efficace e problem solving.
- **Gestione del Cambiamento (Change Management)**: Formazione volta a supportare il personale nell'adozione di nuovi modelli organizzativi.

3.4.5 Il ruolo dei Referenti Locali alla Formazione (RLF)

Nel 2025 sono stati incaricati ventidue Referenti Locali alla Formazione. L'incarico principale dei RLF è quello di fungere da raccordo tra la Direzione Generale e le singole Strutture di Ricerca per la gestione operativa della formazione, con l'obiettivo prioritario di assicurare che ogni dipendente raggiunga il target minimo formativo di 40 ore annue previsto dalla Direttiva Zangrillo.

I compiti assegnati ai Referenti Locali includono:

- **Supporto alla Programmazione e Progettazione:** Collaborazione nella compilazione dei formulari e delle proposte progettuali per bandi di finanziamento (es. Bando Formez).
  - Partecipazione a tavoli di lavoro divisi per ambiti di competenza (amministrativa, tecnico-scientifica, digitale, trasversale) per individuare le tematiche di interesse della propria struttura.
  - Individuazione, all'interno della struttura, di progettisti ed esperti di budget per la stesura dei piani formativi e dei costi.
- **Monitoraggio e Registrazione:**
  - Presidio della compilazione del **Google Form** da parte di tutto il personale della struttura per registrare fedelmente le attività svolte dal 1° gennaio al 31 dicembre.
  - Verifica che le azioni formative scelte dal personale includano, ove possibile, un test finale di valutazione o test in ingresso.
- **Comunicazione e Diffusione:**
  - Diffusione capillare presso il proprio istituto delle opportunità formative (es. corsi Syllabus, progetti Formez, corsi sul Benessere Organizzativo).
  - Gestione dei flussi informativi relativi alle iscrizioni e ai vincoli di incompatibilità tra i diversi sistemi di finanziamento (es. PNRR vs Formez).
  - Ricezione delle comunicazioni da parte dei dipendenti sui corsi liberamente scelti (es. su Syllabus) per garantirne il corretto tracciamento.
- **Valutazione e Supporto Tecnico:**
  - Supporto nell'accesso alle piattaforme (es. Syllabus) e fornitura di chiarimenti sulle procedure di lavoro.

3.4.6 Progetti PerForma PA (Formez) ammessi a finanziamento.

Attraverso la partecipazione all'Avviso pubblico **PerForma PA**, finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del PNRR (Missione 1, Componente 1), l'Ente ha ottenuto l'ammissione a finanziamento per tre progetti strategici volti a rispondere a bisogni formativi specifici:

1. **ID 0093:** *"Gestione del patrimonio immobiliare, riqualificazione, fruibilità e sostenibilità"*, focalizzato sulla gestione efficiente delle infrastrutture dell'Ente. Importo finanziato € 15.836,43.
2. **ID 0094:** *"Come sviluppare una comunicazione basata sul dialogo e il confronto"*, mirato al miglioramento delle relazioni interne ed esterne. Importo finanziato € 34.858,46.
3. **ID 0096:** *"Corso base di ragioneria generale e applicata e contabilità economico-patrimoniale"*, volto a rafforzare le competenze tecnico-contabili del personale amministrativo. Importo finanziato € 33.193,71.

Totale finanziato**: € 83.888,6**.

I Progetti suddetti, sviluppati in stretta sinergia con l'Area Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi, hanno già visto la partecipazione attiva di 360 dipendenti, protagonisti di questo percorso di crescita professionale.

3.4.7 Il Modello di Gestione della Formazione

L'annualità 2025 ha rappresentato un momento di svolta per l'Ente, agendo da vero e proprio laboratorio per la definizione del nuovo modello di *Gestione della Formazione* dell'INAF. Non si è trattato di una semplice transizione amministrativa, ma della posa della prima pietra di un sistema integrato che vede nella crescita del capitale umano il motore dell'eccellenza scientifica dell'Ente.

Come evidenziato nelle comunicazioni indirizzate ai Direttori delle Strutture di Ricerca, ai Dirigenti e ai Referenti Locali alla Formazione, la strategia operativa attuata nel corso dell'anno ha avuto l'obiettivo prioritario di allineare l'Istituto ai target della Direttiva Zangrillo, puntando al raggiungimento di almeno 40 ore formative pro capite. Questo percorso ha richiesto un impegno corale per massimizzare le opportunità e formalizzare processi precedentemente frammentati.

Due sono le direttrici fondamentali emerse in questo esercizio che definiscono la visione futura dell'Istituto:

- In primo luogo, è stata promossa una nuova cultura della rilevazione, superando la logica del "minimo indispensabile". La Direzione Generale ha ribadito l'importanza strategica di una registrazione completa e ufficiale di tutta l'attività formativa svolta. Tale dato non è un mero adempimento burocratico, ma costituisce la base negoziale essenziale per i vertici dell'Ente nel confronto con la Funzione Pubblica; ciò permette di far valere le peculiarità di un Ente di Ricerca, dove lo studio e la partecipazione ai congressi rappresentano, per loro natura, alta formazione.
- In secondo luogo, il 2025 ha preparato il terreno per l'innovazione tecnologica del 2026, anno in cui diventerà operativa la nuova piattaforma di monitoraggio. Questo strumento consentirà di superare le attuali criticità gestionali, offrendo a ogni dipendente una consapevolezza in tempo reale del proprio percorso e delle certificazioni acquisite. Le competenze così maturate e certificate risulteranno immediatamente spendibili per le progressioni di carriera e le procedure concorsuali.

3.4.8 Analisi Quantitativa della Formazione 2025

Al 31 dicembre 2025, l'impegno formativo dell'INAF ha registrato una partecipazione capillare; i dati aggregati mostrano il seguente spaccato:

- Sede Centrale (Roma): **2.651 ore** di formazione erogate, con un focus particolare su competenze gestionali, contabilità e transizione digitale (inclusi i progetti PerForma PA).
- Strutture di Ricerca sul territorio: **91.290** ore complessive. Le attività hanno riguardato principalmente la sicurezza sul lavoro, l'aggiornamento tecnico-scientifico e i seminari specialistici legati ai progetti PNRR.
- Totale Ore formative INAF 2025: **93.941 ore**.

Questa mole di attività è riferita al personale a tempo indeterminato e determinato, garantendo un travaso di competenze essenziale per la continuità operativa dell'Ente.

3.4.9 Linee Guida Operativa 2026

Nel 2026 si prevede di:

- **Analizzare i risultati del monitoraggio:** Utilizzare i dati sulla soddisfazione del personale per identificare i gap di competenza e definire interventi formativi mirati.
- **Potenziare l'Onboarding:** Assicurare che i percorsi di inserimento per i neoassunti combinino la formazione tecnica con moduli di affiancamento e mentoring. L'obiettivo è accelerare l'integrazione organizzativa anche durante il lavoro ibrido.
- **Promuovere il binomio Formazione-Performance:** Riconoscere la formazione continua come leva strategica fondamentale per l'ottimizzazione delle prestazioni lavorative. È necessario che lo sviluppo delle competenze sia direttamente orientato al raggiungimento degli obiettivi di performance, creando un circolo virtuoso in cui l'apprendimento si traduce in una maggiore efficienza operativa e nella qualità dei servizi erogati.
- **Rafforzare la collaborazione tra Uffici:** Mantenere un raccordo costante tra il coordinamento del Piano, l'area finanziaria (Bilancio) e l'area Risorse Umane. Tale sinergia è fondamentale per garantire la sostenibilità economica delle attività proposte e la loro piena coerenza con la normativa vigente.

3.4.9.1 Il Collegamento Costruttivo tra Formazione e Performance

La sfida cruciale per il 2026 è la creazione di un legame sinergico e bidirezionale tra lo sviluppo del capitale umano e la misurazione dei risultati. Le linee guida sulla performance individuale indicano che la formazione deve essere utilizzata sia come strumento di potenziamento che come meccanismo di riconoscimento del merito.

Il ciclo della performance nell'INAF prevederà una fase diagnostica in cui la valutazione non è un giudizio statico, ma una base per la crescita professionale. Quando la valutazione individuale rileva uno scostamento rispetto ai comportamenti attesi o ai risultati programmati, l'amministrazione ha il dovere di intervenire con percorsi formativi correttivi.

Per rendere questo processo oggettivo, è necessario l'utilizzo del "Dizionario dei comportamenti attesi", uno strumento che declina le competenze tecnico-specialistiche, trasversali e manageriali richieste per ogni profilo. Attraverso questo dizionario, il dirigente può:

1. Mappare le competenze possedute rispetto a quelle richieste.
2. Disegnare percorsi formativi personalizzati basati sulle reali necessità operative.
3. Monitorare nel tempo il miglioramento dei comportamenti organizzativi a seguito della formazione.

Indicatori e Target per il 2026

Definizione degli indicatori quantitativi e qualitativi:

Indicatore di Performance Formativa	Valore Target 2026	Modalità di Rilevazione
Ore di formazione certificate	Almeno 40 ore pro-capite.	Docenza interna/Piattaforma Syllabus / Attestati digitali e/o Open Badge.
Grado di completamento piani individuali	100% per i percorsi obbligatori.	Monitoraggio quadrimestrale.
Impatto sui comportamenti organizzativi	Miglioramento punteggio medio in valutazione.	Confronto annuo schede di valutazione.
Soddisfazione post-formativa	80% (gradimento elevato)	Questionari di valutazione online.
Certificazioni digitali acquisite	Target definito per area di competenza.	Badge Syllabus / Certificazioni esterne e interne.

L'adozione di indicatori e target così definiti per il 2026 non è solo un esercizio burocratico, ma rappresenta la spina dorsale di una strategia di gestione del capitale umano.

Tra i motivi principali per cui questi specifici indicatori sono fondamentali per l'organizzazione, si evidenziano:

Ø Misurabilità e Oggettività

Senza indicatori quantitativi (come le "40 ore pro-capite"), la formazione rimane un concetto astratto. Questi target trasformano un'intenzione ("vogliamo formare il personale") in un impegno misurabile. Permettono di passare da una valutazione basata sulle sensazioni a una basata sui dati certi (*Data-Driven Decision Making*).

Ø Monitoraggio del Ritorno sull'Investimento (ROI)

L'indicatore sull'impatto dei comportamenti organizzativi è cruciale. Serve a capire se l'investimento economico e il tempo spesi nella formazione si traducono in un reale miglioramento della performance lavorativa.

Ø Garanzia di Compliance e Riduzione dei Rischi

Il target del 100% per i percorsi obbligatori (sicurezza, anticorruzione, privacy) è vitale per la protezione legale dell'Ente. Raggiungere questo obiettivo azzera il rischio di sanzioni e garantisce che tutto il personale operi all'interno della cornice normativa vigente.

Ø Valorizzazione e "Occupabilità" del Dipendente

L'uso di attestati digitali, Open Badge e certificazioni Syllabus ha un valore motivazionale per i seguenti motivi:

- Trasparenza**:** Il dipendente vede riconosciuto il proprio sforzo in modo tangibile.
- Portabilità**:** Le competenze acquisite sono certificate e spendibili anche all'esterno, aumentando il valore professionale della persona.

Ø Qualità e Coinvolgimento (Engagement)

L'indicatore sulla soddisfazione post-formativa (Target 80%) funge da termometro della qualità. Se il gradimento è basso, significa che i contenuti sono obsoleti o i docenti non sono stati efficaci. Ascoltare il feedback dei dipendenti aumenta il loro senso di appartenenza e la motivazione a partecipare a futuri corsi.

3.4.10 Sfide e Prospettive

Tra le Azioni del 2026 si evidenziano:

1. La Sfida della Digitalizzazione e dell'AI

L'integrazione dell'intelligenza artificiale nei processi amministrativi richiederà uno sforzo formativo significativo. L'INAF preparerà il proprio personale non solo all'uso tecnico degli strumenti, ma anche alla comprensione dei rischi etici e delle opportunità di semplificazione che l'IA offre. La formazione sarà "just-in-time", capace di adattarsi ai rapidi mutamenti tecnologici e alle nuove disposizioni legislative in materia di cittadinanza digitale.

All'interno di questo panorama, l'**IA generativa** riveste un ruolo cruciale: a differenza dei sistemi tradizionali che richiedono competenze altamente specialistiche, essa si distingue per un'accessibilità immediata e trasversale. Tuttavia, la facilità d'uso non deve trarre in inganno. L'adozione di tali tecnologie comporta rischi concreti che richiedono una gestione attenta, come la produzione di informazioni errate, le controversie sulla proprietà intellettuale, le minacce alla sicurezza dei dati e la persistenza di bias algoritmici.

Per queste ragioni, l'Ente ritiene che un impiego professionale e proficuo dell'IA non possa prescindere da un solido percorso di formazione.

Tematiche oggetto di approfondimento

Il piano formativo è stato strutturato per coinvolgere l'intero organico dell'INAF — ricercatori, tecnologi, tecnici e amministrativi — con l'obiettivo di analizzare nel dettaglio le seguenti materie:

- **Sicurezza e mitigazione del rischio:** analisi delle criticità per prevenire utilizzi inappropriati o dannosi.
- **Etica applicata:** studio dei criteri per un uso responsabile e trasparente della tecnologia.
- **Integrazione operativa:** metodologie per massimizzare l'efficacia dell'IA nelle attività specifiche dell'Istituto.
- **Sviluppo di soluzioni customizzate:** un percorso specialistico per informatici e data scientist volto alla creazione di un gruppo interno di **AI Specialist**.

2. La sfida della Cybersecurity e Compliance Governance

In risposta alla crescente complessità delle minacce informatiche e in ottemperanza alle recenti direttive sulla sicurezza delle reti e dei dati (NIS2 e linee guida AGID), l'Ente ha programmato per il 2026 un intervento formativo di ampio respiro denominato "Cybersecurity & Compliance Governance".

Questo percorso, che prevede un impegno di 48 ore totali, è stato strutturato per coinvolgere il personale di tutte le sedi INAF, dalla Sede Centrale alle singole strutture di ricerca sul territorio nazionale (circa 60 dipendenti). L'iniziativa mira a creare una cultura della sicurezza condivisa e prevede l'approfondimento di temi cruciali quali:

- Fondamenti di sicurezza informatica e gestione del rischio.
- Conformità normativa (GDPR, ISO 27001 e standard AGID).
- Gestione delle vulnerabilità, degli incidenti e continuità operativa (Business Continuity).
- Sicurezza delle reti e protezione dei dati attraverso crittografia e backup evoluti.

Il programma non si limiterà al trasferimento di nozioni teoriche, ma includerà laboratori pratici finalizzati alla gestione delle patch e alla stesura di piani di sicurezza conformi, portando al conseguimento di certificazioni professionali riconosciute (come la CompTIA Security+). Tale investimento assicura che il personale addetto alla gestione delle infrastrutture IT e i responsabili della protezione dei dati dispongano di competenze Alte per la difesa degli asset digitali dell'Ente.

3. Progetto Formativo Benessere Organizzativo e Valori Etici: Ambito Soft skills.

Il progetto formativo promosso dall'INAF finalizzato al rafforzamento del benessere organizzativo e dei valori etici, coinvolgerà attivamente una platea di circa 190 dipendenti in un percorso di crescita professionale e relazionale. L'iniziativa, inserita nel quadro dell'Investimento 2.3 della Missione 1 del PNRR attraverso il programma PerFormaPA , mira a diffondere una *cultura del rispetto, dell'equità e dell'inclusione*, fornendo strumenti concreti per il riconoscimento precoce di *situazioni di disagio*, *discriminazione o molestie* sul luogo di lavoro. Il percorso prevede un impegno complessivo di 25 ore, da svolgersi tra febbraio e maggio 2026 prevalentemente in modalità FAD asincrona per garantire la massima flessibilità e compatibilità con le esigenze lavorative. Attraverso il coinvolgimento di esperti di alto profilo in ambito giuridico, della Pubblica Amministrazione e psicologico, il personale sarà guidato nell'adozione di *linguaggi inclusivi* e nella *gestione consapevole dello stress*, integrando la *salute relazionale* con il *sistema di sicurezza* dell'Ente. Al termine delle attività, il conseguimento della certificazione e del relativo open badge non solo attesterà le competenze acquisite nel *contrasto ai comportamenti lesivi* del benessere altrui, ma rappresenterà un titolo direttamente spendibile per lo sviluppo della carriera e la partecipazione a concorsi pubblici.

4. La figura del docente interno

In linea con l'evoluzione strategica dell'INAF per il 2026, la valorizzazione del **docente interno** assumerà un ruolo centrale come motore di crescita e coesione istituzionale. Riconoscendo il significativo patrimonio di competenze tecniche, scientifiche e amministrative già presente all'interno dell'Ente, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) promuoverà un sistema di formazione "peer-to-peer" in cui il personale esperto metterà il proprio know-how a disposizione dei colleghi.

Questa scelta non risponde solo alla necessità di ottimizzare le risorse economiche, mira soprattutto a creare una comunità di apprendimento resiliente e integrata. Il docente interno, conoscendo profondamente le dinamiche operative e le sfide specifiche dell'Istituto (dalla gestione delle grandi infrastrutture di ricerca alla compliance normativa nel procurement), sarà in grado di erogare una formazione estremamente calata nella realtà quotidiana, facilitando l'interoperabilità tra i diversi settori.

L'INAF intende certificare queste eccellenze interne, incentivando il personale a ricoprire il ruolo di formatore come parte integrante del proprio sviluppo professionale e del contributo al Valore Pubblico dell'Ente. In questo modo, l'Istituto trasforma la formazione interna in un pilastro della propria strategia, garantendo che le competenze distintive maturate nei singoli osservatori o direzioni

diventino un bene comune, accessibile a tutto il personale per affrontare con successo le sfide della transizione digitale e amministrativa.

5. Il Ruolo della Dirigenza come Motore del Cambiamento

Il successo del PIAO 2026 dipenderà in larga misura dalla capacità dei Dirigenti, dei Direttori di Struttura di farsi promotori attivi della formazione. Come sottolineato dal Ministro Zangrillo, il dirigente assume il ruolo di gestore del personale e promotore dello spirito di squadra. La formazione sulla leadership e sulla gestione del benessere organizzativo sarà quindi fondamentale per creare un clima interno che favorisca l'apprendimento e l'innovazione.

6. L'Armonizzazione tra Sviluppo Individuale e Benessere Collettivo

L'equilibrio sistemico tra l'aggiornamento continuo e l'efficacia dell'azione scientifica e amministrativa trova la sua sintesi più compiuta nella dimensione del **benessere organizzativo**. In questa prospettiva, la formazione non si esaurisce nel mero trasferimento di nozioni tecniche, ma evolve in un processo di valorizzazione della persona che riduce sensibilmente il divario tra la complessità delle sfide tecnologiche e la percezione delle proprie capacità professionali. Una performance orientata all'eccellenza, quando supportata da un investimento solido e coerente nel capitale umano, genera un ambiente lavorativo stimolante e gratificante, in cui la chiarezza degli obiettivi e la padronanza dei nuovi strumenti operativi agiscono come fattori di mitigazione dello stress da mutamento digitale. Il benessere dell'Istituto emerge, dunque, come il risultato naturale di un circolo virtuoso: lo sviluppo delle potenzialità dei singoli alimenta la consapevolezza del proprio contributo alla missione comune, trasformando l'attività lavorativa in un percorso di autorealizzazione che riflette i valori di innovazione e crescita culturale propri dell'INAF.

Lo sviluppo armonico delle potenzialità individuali permette di elevare il concetto di prestazione oltre il mero adempimento normativo, trasformandolo in un percorso di autorealizzazione e di valorizzazione del merito. Tale dinamica incide profondamente sulla qualità del clima interno: laddove il personale percepisce una reale coerenza tra le proprie attitudini, gli obiettivi programmati e il supporto formativo ricevuto, si osserva un incremento della motivazione intrinseca e del senso di appartenenza alla missione istituzionale. Il benessere organizzativo, in questa prospettiva, non si limita alla semplice assenza di criticità, ma si manifesta come una condizione attiva di equilibrio tra le sfide professionali e le risorse messe a disposizione dall'amministrazione per affrontarle.

La cura del *capitale umano* si traduce, dunque, in una comunità di apprendimento resiliente, dove l'investimento nella conoscenza agisce come un fattore di mitigazione dello stress e favorisce l'adozione di modelli di lavoro collaborativi. Attraverso una leadership consapevole, capace di agire come facilitatrice del talento, l'INAF promuove un ambiente lavorativo stimolante che riflette l'eccellenza scientifica anche nella sua dimensione gestionale. In ultima analisi, la correlazione tra crescita individuale e risultati collettivi genera un valore pubblico che trova le proprie radici nella gratificazione professionale e nella dignità del lavoro, elementi cardine per la sostenibilità e il prestigio dell'Ente nel lungo periodo.

3.4.11 Programmazione Formativa Nazionale

Il consolidamento della strategia formativa dell'Istituto per l'esercizio 2026 trova un riscontro tangibile nel potenziamento delle risorse finanziarie dedicate alla formazione, che vedono un incremento dai 230.000 euro stanziati per l'annualità 2025 a un fondo di 300.000 euro per il 2026. Tale espansione del budget è strettamente correlata all'esigenza di ottemperare ai nuovi standard di obbligatorietà introdotti dalla Direttiva Zangrillo del 14 gennaio 2025, la quale impone il raggiungimento di un monte ore minimo di 40 ore annue di formazione certificata per ciascun dipendente. La necessità di finanziare percorsi di alta specializzazione, come i Master di II livello in *Procurement and Bidding* e in *Space Economy* presso la Luiss Business School, unitamente al piano straordinario sulla "Cybersecurity & Compliance Governance" e ai progetti legati all'Intelligenza Artificiale, richiede una copertura economica più ampia e resiliente. L'incremento delle risorse non rappresenta dunque un mero adeguamento contabile, bensì la volontà dell'Ente di trasformare la formazione in una leva di sviluppo del capitale umano, garantendo al contempo la sostenibilità delle attività presso tutte le strutture di ricerca territoriali e il mantenimento di una quota di flessibilità per esigenze scientifiche emergenti.

L'analisi delle comunicazioni istituzionali e della documentazione di bilancio conferma il completamento delle procedure amministrative relative al trasferimento delle risorse per la formazione alle strutture di ricerca per l'esercizio 2025. Nello specifico, è stato formalizzato il provvedimento n. 262/2025 (DD 262/2025) emanato dall'Ufficio Bilancio, Ragioneria e Procurement. Tale atto dispone lo storno definitivo dei fondi, garantendo la disponibilità finanziaria necessaria alle singole sedi territoriali per la copertura delle attività formative programmate, per un totale di € 56.040,34. La comunicazione di tale disposizione è stata trasmessa ai Direttori delle Strutture per consentire la corretta gestione dei flussi contabili entro la chiusura dell'anno.

Per l'esercizio finanziario 2026, l'Istituto Nazionale di Astrofisica ha pianificato una *strategia formativa integrata* che mira a garantire l'aggiornamento continuo e la crescita professionale del personale in servizio presso tutte le sedi territoriali. In linea con quanto previsto dal CCNL di comparto, l'Ente destina risorse specifiche per assicurare standard elevati di competenza in ambiti amministrativi, tecnici e gestionali.

Il piano per il 2026 prevede l'erogazione centralizzata di percorsi formativi rivolti capillarmente a tutto il personale dell'Ente, con particolare focus sui seguenti ambiti:

Area Tematica	Percorsi Formativi	Sintesi delle Tematiche e Obiettivi
Amministrativa e Contabile	Ragioneria, Bilancio e ISO IVA	Armonizzazione contabile e gestione specialistica dell'imposta.
Compliance, Etica e Trasparenza	Anticorruzione e "Procedamus"	Adempimenti normativi e aggiornamento delle procedure amministrative.

Patrimonio e Transizione Ecologica	Lavori Pubblici e Green	Adeguamento gestionale alle nuove normative di sostenibilità ambientale.
Comunicazione e Digitale	Workshop Social Media Manager	Potenziamento della comunicazione istituzionale per l'area Media.
Cybersecurity	Cybersecurity & Compliance Governance	Protezione dei dati e sicurezza delle infrastrutture di ricerca.
Intelligenza Artificiale	La sfida dell'AI	Sviluppo strategico su 4 aree: Sicurezza; Etica; Integrazione; Specializzazione.
Ciclo della Gestione della Performance	Valutazione della Perfomance	Approfondimenti su: Pianificazione e Target Setting; Monitoraggio Costante; Valutazione della Performance; Sviluppo e Premialità.

Alta Formazione e Specializzazione

L'Ente prosegue inoltre l'investimento in percorsi di eccellenza attraverso la collaborazione con istituzioni di prestigio. Nel 2026 verranno portati a compimento, presso la **Luiss Business School:**

- Il Master di II livello in Procurement and Bidding (per n. 42 partecipanti).
- Il Master di I livello in Space Economy (per n. 6 partecipanti).

Azioni Formative per la Direzione Scientifica

A partire dal 2026 'Ente si impegna a strutturare un'offerta formativa che integri le esigenze tecnico-scientifiche con quelle gestionali e amministrative. Le azioni prioritarie riguarderanno:

- **Project Management e Ciclo di Vita:** Verrà implementato un programma di formazione sul Project Management rivolto sia ai ricercatori che al personale amministrativo. Il percorso coprirà l'intero ciclo di vita del progetto, dalla fase di proposta e orientamento fino alla conclusione e valorizzazione dei risultati. Saranno previsti moduli specifici per i principali canali di finanziamento, tra cui sessioni dedicate a UE, MUR, MAECI, ambito Spazio e PNRR.
- **Internazionalizzazione e Accoglienza:** Al fine di strutturare un efficace "Welcome Office", saranno formati profili in grado di gestire la mobilità internazionale. Ciò include la gestione delle procedure per i visti, i rapporti con le rappresentanze diplomatico-consolari e il supporto logistico (alloggi e assistenza sanitaria) per ricercatori in visita e studenti Erasmus, prevedendo inoltre la formazione specifica di tutor per stranieri.
- **Competenze Tecniche, Digitali e Linguistiche:** Saranno potenziate le competenze nella lingua inglese e l'utilizzo avanzato del Pacchetto Office, con particolare attenzione alla

programmazione di Excel applicata ai contesti scientifici. Sul fronte gestionale, si approfondiranno gli elementi di contabilità legati alla predisposizione dei budget e all'uso degli applicativi INAF.

- **Governance, Trasparenza, Comunicazione e Divulgazione:** Il piano prevede aggiornamenti continui in materia di trasparenza, anticorruzione e procedure concorsuali, con un focus specifico sul ruolo dei RUP. Parallelamente, si investirà nella comunicazione istituzionale e scientifica, fornendo al personale gli strumenti necessari per le attività di Divulgazione e Public Engagement.

Formazione Specialistica per la Qualificazione della Stazione Appaltante e la Gestione Tecnica.

Un altro dei pilastri fondamentali della programmazione 2026-2028 riguarda l'allineamento dell'INAF ai requisiti di qualificazione previsti dal nuovo Codice dei Contratti Pubblici. La continuità operativa e l'autonomia gestionale dell'Ente in materia di procurement risultano condizionate dall'attuazione di percorsi formativi specialistici e strutturati.

Azioni Prioritarie per la Qualificazione della Stazione Appaltante

La strategia di consolidamento della Stazione Appaltante si articola su due direttrici operative a breve termine:

- **Conferma della Qualificazione per l'esecuzione dei lavori (Livello L3):** Al fine di mantenere l'autorizzazione alla fase esecutiva dei contratti di lavori per importi fino a € 1.000.000,00, si prevede l'attivazione di un percorso formativo specifico di 6 ore. Tale attività, erogata tramite la piattaforma della "Formazione Nazionale Appalti" (FNA), coinvolge almeno una unità di personale assegnata alla gestione della fase esecutiva per ciascun contratto ricadente nella soglia di qualificazione.
- **Sistema di Formazione ed Aggiornamento Continuo:** Per l'ottenimento della qualificazione per la progettazione e l'affidamento nel settore lavori (L3) e il mantenimento di quella nel settore servizi e forniture (SF1), l'INAF definisce un "sistema di formazione ed aggiornamento del personale" in piena aderenza con le disposizioni dell'Allegato II.4 del Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36. Questo sistema garantisce la professionalizzazione costante dei dipendenti afferenti alle strutture organizzative stabili dedicate agli acquisti, assicurando il possesso dei requisiti di competenza richiesti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Incarico RASA e Monitoraggio Tecnico

Il quadro di governance della Stazione Appaltante si completa con la nomina del "Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante" (RASA), conferita tramite l'Ordine di Servizio n. 21 del 31 ottobre 2025, con decorrenza dal 3 novembre 2025. Tale figura assume un ruolo centrale nel monitoraggio dei dati e nell'interlocuzione con le banche dati nazionali.

A supporto dell'efficienza operativa, il piano prevede l'avvio di azioni formative mirate per il personale tecnico incaricato della gestione della "Banca Dati Amministrazioni Pubbliche" (BDAP) e del "Monitoraggio Opere Pubbliche" (MOP). Parallelamente, si attiva una linea formativa dedicata alle attività di Energy Management, finalizzata all'ottimizzazione dei consumi energetici e alla sostenibilità delle infrastrutture dell'Istituto, come delineato nel Piano di Formazione 2026-2028.

Piano formativo del Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), in linea con gli obiettivi di modernizzazione e inclusività dell'Ente, delinea - tra le numerose iniziative previste - tre progetti principali che ne tracciano le direttrici d'intervento. Queste iniziative mirano a contribuire a trasformare la cultura organizzativa verso un modello di equità, inclusività e valorizzazione del talento.

Quadro delle Iniziative Proposte:

Proposta	Descrizione e Obiettivi Strategici
Programma di Leadership Inclusiva e Mentoring	Sviluppare un ecosistema di supporto strutturato volto a promuovere, valorizzare e sostenere la presenza femminile nelle posizioni apicali e decisionali dell'Ente. Il programma prevede l'abbinamento di profili junior con mentor esperti per facilitare il trasferimento di competenze, la costruzione di network professionali solidi.
Guida INAF all'uso del linguaggio esteso e inclusivo	Progettazione e redazione di un vademecum pratico per l'adozione di un linguaggio che rifletta la pluralità dell'organizzazione. L'obiettivo è fornire strumenti concreti per una comunicazione istituzionale e interpersonale che promuova una cultura rispettosa delle diversità, eliminando stereotipi di genere e garantendo che ogni individuo si senta rappresentato.

Linee Guida per l'Equità **nei Processi di Selezione e Carriera**	Implementazione di protocolli interni finalizzati a mitigare i bias cognitivi impliciti (pregiudizi inconsci) che possono influenzare le assunzioni e gli avanzamenti di carriera.

L'integrazione di queste proposte nasce dalla volontà di adottare una visione d'insieme del benessere lavorativo, dove ogni intervento è strettamente connesso agli altri.

In primo luogo, si punta sulla crescita del potenziale individuale attraverso percorsi di mentoring che valorizzino le attitudini di ciascuno. A questo aspetto si affianca un profondo lavoro sulla cultura dell'organizzazione: l'adozione di una guida al linguaggio non è solo un esercizio formale, ma un modo per agire sui simboli e sulle interazioni quotidiane, rendendo l'ambiente più accogliente. Infine, il piano interviene sulla struttura stessa dell'Ente definendo standard che supportino l'equità dei processi amministrativi, garantendo a ogni componente dell'organizzazione un contesto professionale sereno e paritario.

- **L’evoluzione della Piattaforma degli Apprendimenti**

Il 2026 segnerà un passo fondamentale nel percorso di digitalizzazione e crescita professionale dell’Ente con il lancio della nuova **Piattaforma degli Apprendimenti**.

Nata come naturale evoluzione del sistema di monitoraggio degli apprendimenti introdotto nel 2025, questa nuova versione ne eredita gli obiettivi principali ma ne trasforma radicalmente l’esperienza d’uso. Grazie al lavoro di ottimizzazione svolto, la piattaforma si presenta oggi con un’interfaccia più intuitiva e immediata, progettata per facilitare la navigazione e rendere più fluido il monitoraggio delle proprie attività.

Tra le principali novità, il sistema introduce un processo semplificato per la raccolta e la gestione della documentazione, riducendo i passaggi burocratici e centralizzando le informazioni. Inoltre, è stata data massima priorità all’autonomia del dipendente: ogni utente potrà accedere direttamente e in totale indipendenza al proprio profilo, verificando in tempo reale lo stato delle ore registrate, lo storico formativo e le certificazioni ottenute.

Caratteristiche Principali

- **Interfaccia Intuitiva**: Il sistema è progettato per essere più semplice e immediato rispetto ai precedenti strumenti (Excel e moduli esterni).

- **Accesso Diretto**: Ogni dipendente potrà accedere personalmente alla propria area per consultare lo storico delle attività e le ore di formazione registrate.

- **Automazione**: La piattaforma centralizza i dati per eliminare i passaggi manuali e ridurre il rischio di errori nella raccolta dei dati formativi.

La piattaforma rappresenta un esempio virtuoso di come le alte competenze professionali interne all'Ente possano integrarsi per rispondere a esigenze strategiche. Lo sviluppo è stato realizzato grazie alla sinergia tra Esperti nello sviluppo e nella gestione di sistemi informativi e infrastrutture tecnologiche, specialisti in Developer Support (CED – SID) e programmazione, e l'Ufficio Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi della Direzione Generale.

Questa collaborazione ha permesso di soddisfare un bisogno interno complesso senza dover ricorrere a società esterne per l'elaborazione o la progettazione del sistema. L'Ente ha così mantenuto il pieno controllo sul pensiero creativo e tecnico necessario per generare una piattaforma degli apprendimenti su misura.

3.4.12 Partecipazione ad attività formative specialistiche (apprendimenti) non incluse nel Piano

Il Piano di formazione 2026-2028 si configura come uno strumento flessibile e adattivo, capace di recepire esigenze e criticità non prevedibili al momento della stesura. Questa impostazione permette di formulare risposte tempestive ai mutamenti del contesto professionale durante l'intero triennio.

Oltre alle iniziative già programmate, l'Ente prevede la partecipazione del personale a percorsi di aggiornamento altamente specialistici. L'autorizzazione di tali attività spetta al Direttore Generale e ai Dirigenti (per l'Amministrazione Centrale) e ai Direttori di Struttura (per le Strutture di Ricerca), i quali agiscono secondo il budget disponibile e previo confronto con l'Ufficio Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi. In tal senso, oltre alla formazione pianificata, l'Ente mantiene una quota di budget residua destinata a soddisfare esigenze formative specifiche che dovessero emergere nel corso dell'anno, con particolare attenzione al personale impegnato in attività di ricerca, garantendo così la necessaria flessibilità per l'aggiornamento su tecnologie e metodologie scientifiche d'avanguardia.

La gestione di tali attività si fonda sul principio della rotazione, misura finalizzata ad assicurare l'imparzialità e a garantire a tutto il personale avente titolo il medesimo accesso alle opportunità di accrescimento professionale.

3.4.13 Conclusioni

In conclusione, la formazione nell'INAF per il 2026 si configura come l'infrastruttura immateriale su cui poggia l'intera strategia del PIAO. La sua importanza non risiede solo nel rispetto dei vincoli quantitativi imposti dalla Direttiva Zangrillo del 14 gennaio 2025, ma nella sua capacità di trasformare

l'organizzazione in una "comunità di apprendimento" capace di generare valore pubblico attraverso l'eccellenza Scientifica e Gestionale.

Attraverso la collaborazione sinergica tra le diverse direzioni dell'Ente, l'INAF è chiamato a realizzare un piano formativo che sia:

- **Strategico**: allineato agli obiettivi di ricerca e alle riforme nazionali.
- **Integrato**: connesso ai modelli organizzativi flessibili.
- **Performante**: legato alla valutazione del merito e alla crescita delle carriere.

Attraverso questo impegno sistematico nel capitale umano, l'INAF potrà garantire che la sua programmazione triennale non rimanga sulla carta, ma si traduca in un miglioramento continuo dei servizi offerti alla comunità scientifica internazionale e al progresso scientifico del Paese.

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 04/03/2011 regola l'istituzione e il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle amministrazioni pubbliche. Accorpa i precedenti comitati, promuove la parità di genere e il benessere lavorativo, contrasta discriminazioni e mobbing. 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 ha redatto il codice etico approvato dal Consiglio di Amministrazione (CdA) tramite specifiche delibere, con una versione iniziale adottata nel 2019 (delibera n. 61 del 27 settembre 2019) e poi modificata e integrata nel 2022 (delibera n. 56 del 28 giugno 2022). Il CUG verifica periodicamente il rispetto del Codice anche in collaborazione con la Consigliera di Fiducia.
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 proporre alla Dirigenza INAF modifiche migliorative.
Il CUG INAF 2023-2027, istituito con Provvedimento Dirigenziale n.60 del 31 ottobre 2023, al suo terzo 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 sintetizzato ed in parte modificato rispetto al Piano di Azioni Positive 2025-2027 ed è stato adeguato alle esigenze del personale INAF.

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

Tabella 1.1

MEMBRI EFFETTIVI	**MEMBRI SUPPLENTI**
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)	Posizione vacante 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	Posizione vacante 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 31/12/2025 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 cui il CUG collabora attivamente.*

1892 DIPENDENTI TOTALI (personale a tempo indeterminato e determinato; F=712)

Divisi per inquadramento:

Totale Personale a tempo indeterminato n.1199 (F= 452)
Tabella 1.2

Inquadramento	Totale	Uomini	Donne	Percentuale donne
Astronomo Associato	13	12	1	7.7
Collaboratore Ammin. V Livello	34	5	29	85.3
Collaboratore Ammin. VI Livello	7	0	7	100.0
Collaboratore Ammin. VII Livello	20	5	15	75.0
CTER IV Livello	100	75	25	25.0
CTER V Livello	25	24	1	4.0
CTER VI Livello	56	42	14	25.0
Dirigente di Ricerca I Livello	81	61	20	24.7
Dirigente Tecnologo I Livello	34	31	3	8.8
Funzionario Ammin. IV Livello	34	12	22	64.7
Funzionario Ammin. V Livello	48	12	36	75.0
Operatore Ammin. VII Livello	6	0	6	100.0
Operatore Ammin. VIII Livello	7	4	3	42.9
Operatore Tecnico VI Livello	31	23	8	25.8
Operatore Tecnico VII Livello	7	4	3	42.9
Operatore Tecnico VIII Livello	22	19	3	13.6
Primo Ricercatore II Livello	278	166	112	40.3
Primo Tecnologo II Livello	133	88	45	33.8
Ricercatore Astronomo	34	23	11	32.4
Ricercatore III Livello	144	87	57	39.6
Tecnologo III Livello	85	54	31	36.5

L’analisi della distribuzione di genere per profilo professionale evidenzia una marcata differenziazione tra le diverse aree dell’Ente, sia in termini di **segregazione orizzontale** sia di **segregazione verticale**.

Si rileva una marcata prevalenza femminile all'interno dell'area amministrativa, con una concentrazione che diviene pressoché esclusiva in specifici profili professionali. In particolare, nei

ruoli di Collaboratore e Operatore amministrativo le donne rappresentano tra il 75% e il 100% del personale, confermando una forte concentrazione femminile in questo ambito professionale.

L'**area tecnica** mostra invece una situazione opposta, con una netta prevalenza maschile. Nei profili CTER e Operatore tecnico la percentuale di donne è generalmente bassa e, in alcuni livelli, scende sotto il 10%. Ciò evidenzia una persistente difficoltà di accesso e permanenza delle donne nei ruoli tecnico-operativi.

Nell'**area della ricerca e della tecnologia**, la presenza femminile è più equilibrata ma comunque minoritaria. Nei livelli intermedi (Ricercatori e Tecnologi di III e II livello) la percentuale di donne si colloca mediamente tra il 30% e il 40%. Tuttavia, salendo ai livelli apicali, si osserva una significativa riduzione della componente femminile: le donne rappresentano circa un quarto dei Dirigenti di Ricerca e meno del 10% dei Dirigenti Tecnologi.

Nel complesso, i dati confermano l'esistenza di un **soffitto di cristallo**, che limita l'accesso delle donne ai ruoli di maggiore responsabilità, in particolare nell'ambito tecnico-tecnologico. Pur in presenza di una buona partecipazione femminile nei livelli intermedi della ricerca, la progressione di carriera verso le posizioni apicali appare ancora diseguale.

Tali evidenze suggeriscono l'opportunità di rafforzare politiche e azioni volte a promuovere l'equilibrio di genere, sia favorendo l'accesso delle donne ai profili tecnico-scientifici, sia sostenendo percorsi di crescita e valorizzazione professionale nei livelli più elevati.

Totale Personale a tempo determinato n.357 (F=124)

Tabella 1.3

Inquadramento	Totale	Uomini	Donne	Percentuale donne
Collaboratore Ammin. VII Livello	22	7	15	68.2
CTER VI Livello	43	32	11	25.6
Dirigente di Ricerca I Livello	1	1	0	0.0
Dirigente Tecnologo I Livello	11	10	1	9.1
Funzionario Ammin. V Livello	20	5	15	75.0
Operatore Tecnico VIII Livello	5	3	2	40.0
Primo Ricercatore II Livello	1	0	1	100.0
Primo Tecnologo II Livello	7	4	3	42.9
Ricercatore III Livello	147	92	55	37.4
Tecnologo III Livello	100	67	33	33.0

I dati confermano una **distribuzione di genere differenziata per area professionale e livello**. Nei profili **amministrativi** si rileva una netta prevalenza femminile: le donne rappresentano il 68,2% dei Collaboratori amministrativi di VII livello e il 75% dei Funzionari amministrativi di V livello, evidenziando una forte femminilizzazione dell'area.

Nei profili **tecnici** la presenza femminile risulta invece più contenuta. In particolare, nel profilo CTER di VI livello le donne costituiscono solo il 25,6% del personale, mentre tra gli Operatori tecnici di VIII livello la distribuzione è più equilibrata, con il 40% di donne.

Nell'**area della ricerca e della tecnologia**, la presenza femminile nei livelli intermedi si attesta tra il 33% e il 37% per Ricercatori e Tecnologi di III livello. Nei livelli superiori si osservano dati numericamente limitati ma indicativi di una persistente asimmetria di genere: le donne sono assenti tra i Dirigenti di Ricerca e rappresentano solo il 9,1% dei Dirigenti Tecnologi. Al contrario, nel caso del Primo Ricercatore di II livello, l'unica unità presente è di genere femminile.

Nel complesso, pur in presenza di una discreta rappresentanza femminile nei profili amministrativi e in parte nei livelli intermedi della ricerca, i dati evidenziano una **ridotta presenza delle donne nei ruoli tecnici e apicali**, confermando la persistenza di fenomeni di segregazione verticale e orizzontale.

Totale Personale collaboratore (AR/BS) n.336 (F=136)

Tabella 1.4

Inquadramento	Totale	M	F	% F
BORSISTA	47	30	17	36.2
ASSEGNISTA	289	182	107	37.0

I dati relativi al personale con contratti temporanei di formazione e ricerca mostrano una distribuzione di genere complessivamente equilibrata, pur con una prevalenza maschile.Tra i borsisti, le donne rappresentano il 36,2% del totale, mentre tra gli assegnisti la percentuale femminile si attesta al 37%. Le due tipologie contrattuali presentano quindi valori molto simili, indicando una sostanziale stabilità della distribuzione di genere nelle fasi iniziali e intermedie dei percorsi di ricerca.Nel complesso, la presenza femminile, pur significativa, rimane minoritaria e inferiore al 40%, suggerendo che anche nei ruoli a tempo determinato persistono squilibri di genere che potrebbero riflettersi sulle successive opportunità di accesso alla carriera strutturata.

Infine in INAF il personale che usufruisce del Part Time, al 31 dicembre 2025, è di 22 dipendenti in totale, di cui 11 donne e 11 uomini.

La modalità di lavoro Part time è distribuita abbastanza equamente tra tipo orizzontale e verticale (in alcuni casi misto).

Riguardo alle modalità di lavoro "lavoro agile", su 1122 dipendenti che lavorano in tale modalità, 406 sono donne mentre 716 sono uomini.

Riguardo alla modalità di lavoro "telelavoro", su 172 dipendenti lavorano in tale modalità, 98 sono donne mentre 74 sono uomini.

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 – Promozione Ambienti di lavoro equi e sostenibili

1 – Ruolo del CUG

Obiettivo 1: Rafforzare il ruolo del CUG in INAF e garantire formazione continua ai suoi membri. L'obiettivo prevede incontri periodici del CUG con il personale e con l'Amministrazione/Dirigenza dell'INAF, finalizzati a diffondere le attività del Comitato, rafforzare il ruolo istituzionale e favorire il dialogo interno sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Azione 1.1: Promozione e diffusione delle attività del CUG all'interno dell'INAF

Indicatori: Numero di volte in cui il CUG ha incontrato il personale INAF, numero di incontri con Amministrazione/Dirigenza.

Target:

- Per il 2026: 2 incontri con il personale e 2 incontri con Amministrazione/Dirigenza.
- Per il 2027: 3 incontri con il personale e 2 incontri con Amministrazione/Dirigenza.
- Per il 2028: 4 incontri con il personale e 2 incontri con Amministrazione/Dirigenza

Azione 1.2: Partecipazione dei membri del CUG ad iniziative formative e di aggiornamento, anche attraverso corsi, seminari, workshop e momenti di confronto con altri CUG e reti istituzionali.

Indicatori: Numero di partecipanti del CUG INAF e numero di corsi/seminari/workshop/momenti di confronto a cui i membri hanno partecipato.

Target:

- Per il 2026: Partecipazione di almeno 6 dei membri del CUG a 2 iniziative formative annuali.
- Per il 2027: Partecipazione di almeno 8 dei membri del CUG a 3 iniziative formative annuali.
- Per il 2028: Partecipazione di almeno 10 dei membri del CUG a 4 iniziative formative annuali.

2 – Sensibilizzare/Comunicare

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. L'obiettivo è finalizzato a sensibilizzare il personale sui temi delle pari opportunità,

del contrasto alle discriminazioni, della violenza di genere e del mobbing, promuovendo una cultura organizzativa inclusiva e rispettosa e rendendo noto il ruolo, le funzioni e gli strumenti di intervento del CUG.

Azione 2.1: Organizzazione di incontri, seminari o webinar rivolti al personale, anche in occasione di ricorrenze tematiche, per promuovere la cultura del rispetto e dell'inclusione.

Indicatori: Numero di persone e di sedi coinvolte/numero di iniziative realizzate.

Target:

- Per il 2026: Realizzazione di almeno 2 iniziative con copertura di almeno 3 delle sedi.
- Per il 2027: Realizzazione di almeno 3 iniziative con copertura di almeno 4 delle sedi.
- Per il 2028: Realizzazione di almeno 4 iniziative con copertura di almeno 5 delle sedi.

Azione 2.2: Sensibilizzazione e prevenzione dei pregiudizi inconsapevoli all'interno dell'Ente e diffusione di buone pratiche per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio.

Indicatori: Numero di comunicazioni/iniziative di diffusione.

Target:

- Per il 2026: Almeno 1 comunicazione annuale sul linguaggio inclusivo.
- Per il 2027: Almeno 2 comunicazioni annuali sul linguaggio inclusivo.
- Per il 2028: Almeno 3 comunicazioni annuali sul linguaggio inclusivo.

3 – Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
Obiettivo 3: Rendere maggiormente fruibili a tutto il personale e, in particolar modo alle lavoratrici e ai soggetti fragili, gli istituti contrattuali già esistenti e promuovere l'adozione di nuovi istituti contrattuali di cui la Pubblica Amministrazione può avvalersi. L'obiettivo mira a rendere più accessibili al personale gli istituti contrattuali già esistenti e a promuovere l'adozione di nuovi strumenti contrattuali disponibili nella Pubblica Amministrazione, favorendo la conoscenza e l'utilizzo di tali strumenti per migliorare l'equità e il benessere organizzativo.

Azione 3.1: Disciplina del Telelavoro e Part-time.

Indicatori: Pubblicazione sulla pagina web del CUG di disposizioni uniche per il Telelavoro, Lavoro Agile e per il Part-time.

Target**:**

- Per il 2026: Pubblicazione durante l'anno di disposizioni aggiornate e accessibili a tutto il personale.
- Per il 2027: Pubblicazione durante l'anno di disposizioni aggiornate e accessibili a tutto il personale.
- Per il 2028: Pubblicazione durante l'anno di disposizioni aggiornate e accessibili a tutto il personale.

Azione 3.2: Attuazione del Lavoro Agile.

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

Target:

- Per il 2026: Rendere note tramite pagina web del CUG le percentuali di chi utilizza il lavoro agile, il telelavoro e il part time durante l'anno
- Per il 2027: Rendere note tramite pagina web del CUG le percentuali di chi utilizza il lavoro agile, il telelavoro e il part time durante l'anno
- Per il 2028: Rendere note tramite pagina web del CUG le percentuali di chi utilizza il lavoro agile, il telelavoro e il part time durante l'anno

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

Indicatori: Numero delle convenzioni stipulate con strutture nel territorio.

Target:

- Per il 2026: Stipula di almeno 1 convenzione con enti pubblici o privati per servizi agevolati
- Per il 2027: Stipula di almeno 1 convenzione con enti pubblici o privati per servizi agevolati
- Per il 2028: Stipula di almeno 1 convenzione con enti pubblici o privati per servizi agevolati

Azione 3.4: Buone prassi per la conciliazione e la armonizzazione equilibrata vita/lavoro: incontri e riunioni.

Indicatori: Entro il 2027 scrittura e distribuzione del documento di "buona prassi". Entro il 2028 raccolta di informazioni dai/dalle direttori/direttrici e dai/dalle responsabili di progetto per avere riscontro sul grado di applicazione delle "buona prassi" e, in caso affermativo, individuare le fasce orarie di preferenza individuate dal personale.

Target:

- Per il 2026: Inizio Redazione del documento di buone prassi
- Per il 2027: Conclusione Redazione del documento di buone prassi e Distribuzione
- Per il 2028: Rilevazione del grado di applicazione entro il 2028 con almeno il 70% delle strutture che forniscono riscontro.

Azione 3.5: Supportare la maternità, la paternità e i soggetti fragili anche attraverso momenti formativi dedicati.

Indicatore: Numero di iniziative formative realizzate annualmente.

Target: Realizzazione di almeno 2 iniziative formative annuali.

- Per il 2026: Realizzazione di almeno 2 iniziative formative
- Per il 2027: Realizzazione di almeno 3 iniziative formative
- Per il 2028: Realizzazione di almeno 4 iniziative formative

4 – Valutazione e Promozione del Benessere Organizzativo, Lavorativo e Psicologico

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). L'obiettivo mira a promuovere il benessere del personale e il senso di appartenenza all'Ente attraverso regole condivise, strumenti di comunicazione e documentazione chiari e accessibili a tutti/e.

Azione 4.1: Uso della lingua inglese nei documenti di interesse per tutto il personale

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

Target:

- Per il 2026: Pubblicazione di n. 11 delle newsletter CUG bilingue all'anno e di tutte le comunicazioni inviate dal CUG.
- Per il 2027: Pubblicazione di n. 11 delle newsletter CUG bilingue all'anno e di tutte le comunicazioni inviate dal CUG.
- Per il 2028: Pubblicazione di n. 11 delle newsletter CUG bilingue all'anno e di tutte le comunicazioni inviate dal CUG.

Azione 4.2: Essere facilitatori nell'informazione sui benefici e sussidi familiari al personale INAF

Indicatori: Numero incontri annuali con il Responsabile dell'Ufficio dedicato

Target:

- Per il 2026: 2 incontri annuali con il Responsabile e condivisione nella pagina CUG delle informazioni dei benefici e dei sussidi familiari
- Per il 2027: 3 incontri annuali con il Responsabile e condivisione nella pagina CUG delle informazioni dei benefici e dei sussidi familiari
- Per il 2028: 4 incontri annuali con il Responsabile e condivisione nella pagina CUG delle informazioni dei benefici e dei sussidi familiari

Azione 4.3: Monitorare lo stato del benessere del 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.

Target:

- Per il 2026: 2 incontri annuali
- Per il 2027: 3 incontri annuali e questionario predisposto per il 2027
- Per il 2028: 4 incontri annuali e pubblicizzazione dei dati del questionario

Azione 4.4: Promozione per la realizzazione di “Quiet Room” nelle strutture di ricerca e nella sede della amministrazione centrale.

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”.

Target:

- Per il 2026: Costituzione gruppo di lavoro
- Per il 2027: Emanazione linee guida
- Per il 2028: Realizzazione di almeno 1 Quiet Room.

Azione 4.4 Raccolta dati (nel rispetto della privacy) sulla presenza di persone con disabilità nell’ente e collaborazione con la Disability Manager dell’Ente o personale delegato, con il referente Nazionale della Sicurezza, con il Coordinatore dei medici competenti, finalizzata anche all’organizzazione insieme agli altri CUG della Rete di un meeting tematico sulla disabilità.

Indicatore: N. incontri e report dati, N. meeting organizzati

Target:

- Per il 2026: Realizzazione di almeno 1 incontro di confronto, realizzazione di un meeting in collaborazione con altri CUG della Rete e con i referenti INAF coinvolgibili
- Per il 2027: Realizzazione di almeno 2 incontri e breve report dati, realizzazione di un meeting in collaborazione con altri CUG della Rete e con i referenti INAF coinvolgibili
- Per il 2028: Realizzazione di almeno 3 incontri e breve report dati, realizzazione di un meeting in collaborazione con altri CUG della Rete e con i referenti INAF coinvolgibili

Azione 4.5 Facilitare momenti dedicati alla prevenzione perchè contribuisce significativamente al benessere fisico, psicologico e sociale

Indicatori: N. iniziative realizzate nelle diverse strutture INAF, N. partecipanti agli eventi

Target:

- Per il 2026: Realizzazione di almeno 1 iniziativa e n. partecipanti
- Per il 2027: Realizzazione di almeno 2 iniziative e n. partecipanti
- Per il 2028: Realizzazione di almeno 3 iniziative e n. partecipanti

Azione 4.6 Promozione per la creazione di gruppi benessere all’interno delle strutture INAF.

Indicatore: N. di gruppi benessere costituti nel 2026, 2027, 2028.

Target:

- Per il 2026: Creazione di almeno 1 gruppo benessere
- Per il 2027: Creazione di almeno 2 gruppi benessere
- Per il 2028: Creazione di almeno 3 gruppi benessere

Azione 4.7 Creazione di circoli di ascolto organizzativo (in via sperimentale)

Indicatori: N. incontri nelle sedi pilota e n. di persone coinvolte.

Target:

- Per il 2026: Attivazione di n. 4 circoli nelle sedi e n. di partecipanti
- Per il 2027: Pubblicazione dei risultati
- Per il 2028: Valutazione per la ripetizione dell'esperienza

5 – Contrasto al fenomeno del Mobbing e della Violenza di Genere

Obiettivo 5 - Contrastare il mobbing e la violenza di genere attraverso la prevenzione, sensibilizzazione e segnalazione dei casi. L'obiettivo mira a prevenire e contrastare il mobbing e la violenza di genere mediante attività di sensibilizzazione, informazione e canali di segnalazione accessibili al personale.

Azione 5.1: Collaborazione continuativa del CUG con il/la Consigliere/a di Fiducia anche con la possibilità di proporre modifiche al Codice Etico dell'INAF.

Indicatori: Relazioni al CUG della Consigliera di Fiducia e suoi interventi nell'Ente.

Target:

- Per il 2026: Presentazione di 1 relazione annuale al CUG e almeno n. 2 incontri di confronto
- Per il 2027: Presentazione di 1 relazione annuale al CUG e almeno n. 3 incontri di confronto
- Per il 2028: Presentazione di 1 relazione annuale al CUG e almeno n. 4 incontri di confronto

Azione 5.2: Sensibilizzazione della comunità INAF sul fenomeno del mobbing e della violenza di genere.

Indicatori: Numero di seminari e di azioni messe in atto (distribuzione informativa etc.)
Target:

- Per il 2026: Realizzazione di almeno 1 iniziative/anno
- Per il 2027: Realizzazione di almeno 2 iniziative/anno
- Per il 2028: Realizzazione di almeno 3 iniziative/anno

Azione 5.3: Attivazione dello Sportello di ascolto

Indicatori: Relazione con dati aggregati della Referente dello Sportello di Ascolto (n. di accessi al servizio).

Target:

- Per il 2026: Presentazione di 1 relazione annuale al CUG e almeno n. 2 incontri di confronto
- Per il 2027: Presentazione di 1 relazione annuale al CUG e almeno n. 3 incontri di confronto
- Per il 2028: Presentazione di 1 relazione annuale al CUG e almeno n. 4 incontri di confronto

Azione 5.4: Interventi di formazione attinente il benessere lavorativo, fisico e psicologico nelle diverse sedi INAF in collaborazione con l'Area Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi

Indicatori: Numero annuale di interventi eseguiti in totale nelle diverse sedi INAF e n. dipendenti che hanno frequentato il corso.

Target:

- Per il 2026: Realizzazione di almeno 1 iniziative/anno
- Per il 2027: Realizzazione di almeno 2 iniziative/anno
- Per il 2028: Realizzazione di almeno 3 iniziative/anno

6 - Ambienti di lavoro equi e sostenibili
Obiettivo 6 - Promozione di Ambienti di lavoro equi e sostenibili
L'INAF ha costituito al suo interno un "Gruppo di Lavoro Permanente" INAF GREEN", per pianificare e attuare le attività di "Riqualificazione Ecologica ed Energetica" dell'Istituto. Il CUG collaborerà promuovendo le 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)Riduzione della carta: limitare l'uso dei documenti cartacei, utilizzare carta riciclata e promuovere la stampa fronte-retro e in bianco-nero.

2)Risparmio energetico dei PC: eliminare screen saver energivori, favorire sospensione/ibernazione e spegnimento dei dispositivi evitando lo stand-by, anche tramite gestione da remoto.

3)Illuminazione efficiente: sostituire le lampade ad alto consumo con soluzioni a basso impatto (es. LED), installare sensori o timer e valorizzare la luce naturale.

4)Efficienza termica degli uffici: installare valvole termostatiche, pannelli riflettenti e migliorare l'isolamento dei locali.

5)Riscaldamento sostenibile: adottare impianti a minore impatto ambientale e mantenere radiatori efficienti tramite corretta manutenzione.

6)Buone pratiche quotidiane: sensibilizzare il personale su comportamenti responsabili per ridurre sprechi di energia e consumi inutili.

7)Mobilità ed eventi sostenibili: limitare gli spostamenti non necessari e ridurre gli sprechi nell'organizzazione di congressi ed eventi.

8)Raccolta differenziata: garantire il corretto riciclo dei rifiuti tramite contenitori dedicati e coinvolgimento del personale.

9)Mobilità elettrica: installare colonnine di ricarica per veicoli elettrici presso le strutture.

10)Formazione e sensibilizzazione: promuovere iniziative formative su sostenibilità e impatto ambientale per aumentare la consapevolezza del personale.

Indicatori:
n. di iniziative di sensibilizzazione
n. di incontri con il Gruppo GREEN

Target:

- Per il 2026: Realizzazione di almeno 1 iniziativa/anno e un incontro con il gruppo GREEN
- Per il 2027: Realizzazione di almeno 2 iniziative/anno e due incontri con il gruppo GREEN
- Per il 2028: Realizzazione di almeno 3 iniziative/anno e due incontri con il gruppo GREEN

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, che 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 2026 si intendono implementare le azioni di monitoraggio formalizzandone i risultati. A tal fine si intendono utilizzare le banche dati in utilizzo, la documentazione reperibile sul sistema di gestione documentale e sul web, le informazioni ricavabili da interviste con i responsabili delle sezioni/sottosezioni del Piano e con i Responsabili funzionali che hanno garantito la massima partecipazione e disponibilità anche in fase di redazione del Piano stesso.

Ulteriormente, la *Struttura tecnica a supporto della Presidenza, del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo Indipendente di Valutazione per la definizione di tutti gli atti propri del ciclo di gestione della performance* fornirà 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 proseguendo il percorso collaborativo intrapreso con successo.