

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione**

**anno 2025-2027**

## SOMMARIO

<b>0 INTRODUZIONE</b>	<b>4</b>
<b>1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'INFN</b>	<b>5</b>
1.1 LA MISSION E LA GOVERNANCE DELL'INFN .....	6
<b>2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	<b>8</b>
2.1 LA CREAZIONE DEL VALORE PUBBLICO.....	8
2.1.1 SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE: LA REINGEGNERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE E L'ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE ALL'AMMINISTRAZIONE.....	10
2.1.2 GLI OBIETTIVI DELL'AGENDA 2030 E I PROGETTI PNRR .....	11
2.2 LE AZIONI SU UGUAGLIANZA, BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE.....	18
2.2.1 AREA DI INTERVENTO 1: ADEGUARE LA GESTIONE PER ASSICURARE GLI ELEMENTI ESSENZIALI AI CAMBIAMENTI STRUTTURALI ..	20
2.2.2 AREA DI INTERVENTO 2: FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	21
2.2.3 AREA DI INTERVENTO 3: ASSICURARE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ DI SESSO NEL RECLUTAMENTO, NELLA PROMOZIONE, NEGLI ORGANISMI DECISIONALI, IN TUTTI I RUOLI E LIVELLI.....	21
2.2.4 AREA DI INTERVENTO 4: ADEGUARE L'AMBIENTE DI LAVORO ALLE ESIGENZE DELLE PERSONE FAVORENDO LA GENITORIALITÀ E OPERANDO PER L'INCLUSIONE DI TUTTE LE DIVERSITÀ.....	22
2.2.5 AREA DI INTERVENTO 5: CONTRASTO ALLE MOLESTIE, COMPORTAMENTI LESIVI DELLA DIGNITÀ, VIOLENZA SESSUALE E SESSISTA ...	23
2.3 LA PERFORMANCE.....	24
2.4 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (PO) .....	30
2.4.1 MACRO-AREA ORGANIZZAZIONE .....	32
2.4.2 MACRO-AREA FUNZIONAMENTO .....	37
2.4.3 MACRO-AREA RISORSE UMANE .....	43
2.5 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (PI).....	50
2.6 LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA .....	52
2.6.1 PREMessa .....	52
2.6.2 VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO .....	55
2.6.3 VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO.....	59
2.6.4 MAPPATURA DEI PROCESSI.....	61
2.6.5 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI .....	65
2.6.6 PROGETTAZIONE DI MISURE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO .....	70
2.6.7 MISURE, GENERALI E SPECIFICHE, FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ATTUATE NEL 2024 E PROGRAMMAZIONE PER IL TRIENNIO 2025-2027 .....	70
2.6.8 MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE E SULLA LORO IDONEITÀ.....	87
2.6.9 ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA E RELATIVA PROGRAMMAZIONE .....	100
<b>3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<b>115</b>
3.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	115

3.2	LA RISORSE FINANZIARIE .....	116
3.3	LA RISORSE UMANE .....	121
3.4	LA FORMAZIONE.....	122
3.5	IL PIANO OPERATIVO PER IL LAVORO AGILE.....	125

#### **4 MONITORAGGIO** **131**

ALLEGATO 1: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	132
ALLEGATO 2: CONTESTO ESTERNO – METODOLOGIA E AGGIORNAMENTO ANALISI PESTEL ALLEGATO 3: REGISTRO DEI RISCHI INFN	151
ALLEGATO 3: REGISTRO DEI RISCHI INFN	164



## 0 Introduzione

Il presente documento programmatico dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN), per gli anni 2025-2027, intende illustrare i contenuti del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (di seguito PIAO), così come previsto dal decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, nella legge n. 113 del 6 agosto 2021. Esso è stato redatto in ottemperanza alle indicazioni fornite con il DPR 24 giugno 2022, n. 81 che ha individuato i piani, previsti dalla normativa previgente, che sono stati assorbiti nel Piano Integrato. Si è inoltre seguito il dettato del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 30 giugno 2022 n. 132, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 7 settembre 2022, che ha definito il contenuto del PIAO, distinguendo il documento in sezioni e sottosezioni. Il Piano risulta quindi racchiudere una serie di contenuti attinenti ai diversi piani programmatici riuniti in un unico documento.

L'attuale PIAO riassume l'attività di programmazione e la conseguente azione operativa dell'Istituto definite nel Piano Triennale delle Attività (PTA) per gli anni 2025-2027 attualmente in approvazione e nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) per gli anni 2025-2027, e descrive il piano della performance e gli obiettivi organizzativi in riferimento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) per il 2024, già approvato dal Consiglio Direttivo dell'Istituto con delibera n. 16858 del 24 novembre 2023, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma Nazionale della Ricerca e in coerenza ed attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR). I termini di presentazione del PIAO sono per legge fissati al 31 gennaio di ogni anno.

Il Piano Integrato, di norma, contiene anche il Piano dei fabbisogni, ma si ritiene opportuno qui sottolineare che agli EPR si applica una disciplina speciale. Il D.Lgs. 218/2016, recante la "Semplificazione delle attività degli Enti Pubblici di ricerca ai sensi dell'art. 13 della Legge 7 agosto 2015, n. 124", ha stabilito che ogni EPR adottati, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma Nazionale della Ricerca (PNR), un Piano Triennale di Attività (PTA) soggetto ad aggiornamento annuale e ad approvazione del Ministero vigilante, con il quale determina autonomamente anche la consistenza e le variazioni dell'organico e la programmazione per il reclutamento, nel rispetto dei limiti di spesa per il personale.

L'art. 12 del D.Lgs 218/2016 esclude gli Enti di Ricerca dalle procedure autorizzative previste dall'art. 35 del D.Lgs. 165/2001, sostituite dal regime di autonomia "vigilata" attuata con il documento programmatico del PTA, al cui interno sono inclusi il fabbisogno di personale e i relativi piani di reclutamento come ancor meglio precisato dall'art. 7 dello stesso D. Lgs. 218/2016, nel rispetto delle linee guida del PNR e dei ministeri vigilanti.

Per completezza del documento, nel capitolo dedicato a La Risorse Umane

0 sono riportati i dati relativi al fabbisogno del personale 2025, come estratti dal PTA 2025-2027.

Poiché, come sottolineato anche dall'art. 6 dello stesso D.L. 80/2021, il nuovo Piano viene introdotto "nel rispetto delle vigenti discipline di settore", allo scopo ultimo di semplificare e di non sovrapporre ulteriori adempimenti a quelli già previsti, si ritiene che pur adottando il nuovo strumento, gli EPR non siano tenuti ad includere tra i documenti di programmazione assorbiti nel PIAO, il piano di fabbisogno di personale e la relativa pianificazione del reclutamento, che resta invece parte integrante del Piano Triennale di Attività, come specificamente regolato dalla citata normativa speciale contenuta nel D.Lgs. 218/2016.

# 1 Scheda anagrafica dell'INFN

TIPOLOGIA DI ENTEV	ENTE PUBBLICO DI RICERCA
<b>Quadro Normativo di Riferimento</b>	<p><b>Legge n.168/1989</b> istitutiva del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica;</p> <p><b>Legge n. 165/2007</b> recante norme in tema di "Delega al Governo in materia di riordino degli enti di ricerca";</p> <p><b>Decreto Legislativo n. 213/2009</b> recante norme in materia di "Riordino degli enti di ricerca in attuazione della Legge 27 settembre 2007, n. 165";</p> <p><b>Decreto Legislativo n. 218/2016</b>, recante Norme in materia di "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124";</p>
<b>Organismi di indirizzo e controllo</b>	<p><b>Presidente</b> (rappresentante legale dell'Ente)</p> <p><b>Consiglio Direttivo</b> (funzione di indirizzo e programmazione scientifica e strategica dell'attività dell'Istituto)</p> <p><b>Giunta Esecutiva</b> (coordinamento strumentale finanziario e del personale)</p> <p><b>Collegio dei revisori dei conti</b> (funzione di controllo della regolarità amministrativa e contabile dell'Istituto)</p> <p><b>Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)</b></p> <p><b>Magistrato della Corte dei conti</b></p>
<b>Responsabile gestionale Ente</b>	<b>Direttore Generale</b>
<b>Sedi</b>	<p><b>Uffici di Presidenza</b></p> <p><b>Amministrazione Centrale</b> presso i Laboratori Nazionali di Frascati</p> <p>20    <b>Sezioni</b> 4    <b>Laboratori Nazionali</b> 3    <b>Centri Nazionali</b></p>

## 1.1 La mission e la governance dell'INFN

L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) è un ente pubblico di ricerca che conduce ricerche teoriche e sperimentali nel campo della fisica nucleare, subnucleare e delle astro-particelle. L'INFN fu fondato l'8 agosto 1951 da gruppi di fisici provenienti dagli atenei di Roma, Padova, Torino e Milano, allo scopo di sviluppare la tradizione scientifica affermatasi già negli anni '30 con Enrico Fermi e con la sua Scuola, attraverso ricerche teoriche e sperimentali in Fisica Nucleare. Nella seconda metà degli anni Cinquanta l'INFN progettò e costruì il primo acceleratore italiano di alta energia ad elettroni, "l'elettrosincrotrone", che fu realizzato a Frascati. Ed è proprio in questa località che nacque il primo laboratorio nazionale dell'Istituto. Nello stesso periodo inizia la collaborazione dell'INFN con le attività di ricerca del CERN (il Centro Europeo di Ricerche Nucleari di Ginevra) per la costruzione e l'utilizzo di macchine acceleratrici. La ricerca di base in questi settori richiede l'uso di tecnologie e strumenti all'avanguardia e l'INFN promuove la loro applicazione in vari campi, quali la medicina, la conservazione dei beni culturali e la protezione ambientale. Queste attività sono condotte in stretta collaborazione con il mondo accademico.

L'attività di ricerca all'INFN si svolge in due tipi complementari di strutture: le Sezioni e i Laboratori Nazionali. Le Sezioni (20 sedi dislocate su tutto il territorio italiano) sono ospitate presso i Dipartimenti di Fisica delle Università fornendo una connessione diretta e necessaria tra l'Istituto e il mondo accademico. I quattro Laboratori Nazionali, con sedi a Catania (Laboratori Nazionali del Sud, LNS), Frascati (Laboratori Nazionali di Frascati, LNF), L'Aquila (Laboratori Nazionali del Gran Sasso, LNGS) e Legnaro (Laboratori Nazionali di Legnaro, LNL), ospitano grandi apparecchiature e infrastrutture messe a disposizione della comunità scientifica nazionale e internazionale. A questi si aggiungono un Centro nazionale per le attività di calcolo a Bologna (CNAF), di recente introduzione il Trento Institute for Fundamental Physics and Applications (TIFPA) ed infine il centro nazionale di studi avanzati Galileo Galilei Institute for Theoretical Physics, a Firenze (GGI).

L'attività di ricerca dell'INFN è gestita da cinque Commissioni Scientifiche Nazionali (CSN), che sviluppano diverse linee di ricerca:

- fisica delle particelle elementari con acceleratori: studio dei costituenti e delle interazioni fondamentali della materia;
- fisica delle particelle elementari senza acceleratori, come la fisica delle astro-particelle, parte della fisica dei neutrini e la fisica delle onde gravitazionali;
- fisica nucleare e studio della materia nucleare in diverse condizioni;
- fisica teorica: sviluppo di teorie e modelli per spiegare i fenomeni fisici;
- ricerca tecnologica: ricerca e sviluppo di tecnologie avanzate per gli esperimenti di fisica.

Nel decennio che si è appena chiuso l'INFN è stato tra i principali protagonisti di alcune scoperte scientifiche che caratterizzano in modo cruciale il cammino di conoscenza delle leggi fondamentali che regolano l'evoluzione dell'Universo a livello di macrocosmo e di microcosmo. Ad esempio, la scoperta del bosone di Higgs da degli esperimenti "ATLAS" e "CMS" al CERN, la prima osservazione di Onde Gravitazionali da parte della collaborazione LIGO/VIRGO, la misura delle astro-particelle con rilevatori spaziali ("PAMELA", "GAPS" e "Fermi"), lo studio dell'interazione gravitazionale dell'antimateria.

La ricerca fondamentale nei settori di interesse dell'INFN è basata sull'uso di tecnologie e strumenti di ricerca d'avanguardia che l'Istituto sviluppa sia nei propri laboratori che in collaborazione con il mondo dell'industria, contribuendo a promuovere la partecipazione delle imprese italiane alla realizzazione di grandi progetti scientifici

di livello internazionale. L'INFN cura il trasferimento delle proprie conoscenze e competenze verso la società attraverso le sue attività di terza missione, che si svolgono lungo molteplici direttrici. Il personale dell'Istituto contribuisce alla didattica universitaria, anche a livello del Dottorato di Ricerca, e collabora attivamente con le scuole superiori nella realizzazione di percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento. L'Ente realizza, sia a livello locale che nazionale, numerosi eventi (conferenze divulgative, mostre a tema scientifico, ecc..) finalizzate a diffondere in modo accessibile le proprie conoscenze ad un pubblico più vasto possibile. È, inoltre, dotato di un disciplinare per la valorizzazione della proprietà intellettuale, che guida la collaborazione con le imprese interessate a portare sul mercato competenze e tecnologie nate e sviluppate all'interno dell'Istituto.

L'Istituto gode di autonomia statutaria e regolamentare, entro i limiti stabiliti dalla normativa vigente, in particolare il D.Lgs. 213/2009 e il D.Lgs. 218/2016, secondo le direttive e sotto la vigilanza del Ministero dell'Università e Ricerca (MUR). Nel rispetto del dettato normativo del D.Lgs. 218/2016, art. 19 co. 1, l'INFN, con delibera del Consiglio Direttivo n. 14418 del 26 maggio 2017, ha approvato il nuovo Statuto modificato poi successivamente con deliberazione n. 14524 del 27 settembre 2017 ed in vigore dal 1° gennaio 2018. In seguito al recepimento delle prescrizioni del succitato decreto sono stati adottati il nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'INFN con deliberazione n. 14642 del 26 gennaio 2018 ed il nuovo Regolamento del Personale con deliberazione n. 14562 del 27 ottobre 2017, entrambi entrati in vigore dal 1° febbraio 2018. Per il perseguimento della propria missione, in conformità con le linee guida del Piano Nazionale della Ricerca (PNR), ai fini della pianificazione operativa, il Consiglio Direttivo adotta un Piano Triennale di Attività, principale documento programmatico di carattere strategico dell'INFN, aggiornato annualmente e trasmesso al Ministero dell'Università e della Ricerca per l'approvazione, cui si rimanda per un eventuale approfondimento specifico ([PTA2024-26](#)), ed elabora un Documento di Visione strategica Decennale.

L'Istituto si avvale, inoltre, di un apposito Comitato di Valutazione Internazionale (CVI), indipendente e composto da scienziati di fama internazionale, per la valutazione complessiva della propria attività scientifica.

Come previsto dalla normativa vigente, l'INFN è dotato di un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) cui compete la misurazione e la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice e al quale sono affidati i compiti di controllo e verifica previsti dall'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 in tema di ciclo della performance e anticorruzione nonché gli ulteriori adempimenti stabiliti dalla vigente normativa in materia.

All'interno dell'Istituto opera il Comitato Unico di Garanzia (CUG), organo istituito nelle pubbliche amministrazioni per favorire il rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e il contrasto di ogni forma di discriminazione e violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici. Il CUG predispose il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP), come da D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 all'art. 48, che prevede che ogni pubblica amministrazione approvi e renda noto a tutto il personale il documento programmatico progettato per accrescere la presenza di donne nei settori e livelli professionali in cui sono sottorappresentate, rimuovendo quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio. Il CUG individua le azioni positive sulla base delle specifiche esigenze rilevate all'interno dell'amministrazione secondo quanto stabilito nella Direttiva n. 2 del 2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione, che ne aumenta l'incisività all'interno del ciclo della performance, sottolineandone il ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro.

## 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

### 2.1 La creazione del valore pubblico.

Il valore pubblico inteso dalla normativa e dalle Linee Guida della Dipartimento di Funzione Pubblica (DFP) è la produzione di Benessere Economico – Sociale – Ambientale – Sanitario, che ogni Pubblica Amministrazione aumenta se valorizza e finalizza la propria attività al miglioramento della qualità dei servizi e dei prodotti, e che incide positivamente sui cittadini e sugli stakeholder che vengono coinvolti nell'attività della stessa. Per un Ente di Ricerca come l'INFN, il Valore Pubblico prodotto risiede in massima parte nell'incremento delle conoscenze Scientifiche e competenze Tecnologiche che le attività dell'Ente producono e che vengono trasferite alla società. Un report esteso delle attività di ricerca dell'ente è reperibile nel documento che illustra il Piano Triennale di Attività 2024-2026, al [link](#), in particolare nel cap. 5.

Esistono altre forme importanti di Valore pubblico, che vanno dal Trasferimento Tecnologico ad imprese operanti sul territorio, ad azioni coordinate con altri enti ed aziende che operano nel campo della medicina, dell'ambiente e dei beni culturali, alla formazione di giovani ricercatori (laureandi, dottorandi, borsisti, assegnisti) che in seguito potranno operare in campo di ricerca pubblica, accademico o in aziende avanzate, e infine alle attività di diffusione della cultura scientifica presso le scuole e in generale la società.

Il Valore Pubblico può incidere sul sistema della performance divenendo incentivo per la corretta attuazione del relativo ciclo. D'altra parte, la corretta attuazione del Ciclo della Performance determina un aumento del Valore Pubblico mediante il giusto funzionamento delle Pubbliche Amministrazioni, che incrementano il benessere economico, sociale, ambientale e sanitario.

Le Linee Guida del Dipartimento di Funzione Pubblica individuano elementi che possono denotare la creazione di un incremento di Valore Pubblico. Interventi incentivanti su Semplificazione, Digitalizzazione, Piena accessibilità, Pari Opportunità ed Equilibrio di genere, unitamente alla corretta attuazione del ciclo della performance conducono a un aumento marginale di valore pubblico determinando il miglioramento del benessere equo e dello sviluppo sostenibile dei singoli cittadini e degli stakeholder interni ed esterni.

L'Ente ha proceduto alla mappatura degli stakeholder interni ed esterni (e.g. Università, altri Enti di Ricerca, imprese operanti nei settori Tecnologico e Scientifico) ed ha iniziato una serie di indagini di customer satisfaction, inizialmente indirizzate agli stakeholder interni e, dal 2024, anche ai principali stakeholder esterni. I risultati dell'analisi dei progetti di customer satisfaction progressivamente realizzati contribuiranno alla valutazione dell'impatto dell'Ente sugli stakeholder e sulla società, permettendo anche di valutare la sua capacità di creare valore pubblico e fornendo informazioni rilevanti per l'elaborazione di un bilancio sociale della propria attività.

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze costituiscono uno strumento fondamentale per la valorizzazione delle persone e la produzione di valore pubblico. L'INFN individua nella formazione uno strumento indispensabile per la crescita professionale, per l'aggiornamento del personale in servizio e per l'inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione. Nell'Ente la formazione ha anche il compito di trasmettere valori comuni di riferimento e le necessarie norme comportamentali.

La formazione e l'aggiornamento continuo sono elementi costitutivi essenziali della professione dei ricercatori e tecnologi ed è compito dell'INFN garantire gli strumenti necessari a tale processo, come stabilito dalla Carta Europea dei Ricercatori e recepito all'art.2 commi 1 e 2 del DL 218/2016. L'INFN adempie a questo compito sia finanziando e organizzando seminari e convegni scientifici e tecnologici, sia attraverso specifici corsi di formazione che coprono

anche abilità complementari quali la comunicazione della ricerca, le tecniche di management, le soft skills ed altro ancora.

L'esigenza di una formazione continua, che consenta all'Ente di operare ai massimi livelli scientifici e tecnologici, si estende naturalmente a tutto il personale amministrativo e tecnico. L'obiettivo formativo di questo personale prevede oltre l'aggiornamento professionale e specialistico, anche l'ampliamento delle competenze individuali e l'acquisizione di competenze trasversali necessarie a ottimizzare il modello organizzativo. Il processo formativo nell'INFN punta ad offrire ad ogni dipendente un percorso di sviluppo professionale adeguato ai mutamenti professionali e organizzativi in cui si trova ad operare, nell'ottica di adottare politiche di valorizzazione del capitale umano e di gestione della conoscenza.

La formazione per l'Ente è sia un diritto che un dovere per i dipendenti, nonché un investimento strategico. Perciò, l'INFN è stato un precursore della direttiva del Ministro della Funzione Pubblica che evidenzia l'importanza cruciale della formazione del capitale umano nella pubblica amministrazione. L'Ente recepisce le priorità formative della suddetta direttiva includendo nei suoi piani formativi lo sviluppo di competenze per la transizione digitale, la formazione iniziale per i neoassunti, l'importanza delle soft skills e la formazione internazionale. L'INFN garantisce e progetta strategicamente, partendo dall'analisi dei fabbisogni espressi nelle varie sedi, la formazione per il personale, secondo quanto suggerito dalla direttiva. Inoltre, da diversi anni si avvale di una Commissione Nazionale per la Formazione (<https://www.ac.infn.it/personale/formazione/commissione.html>) che coordina e promuove la politica della formazione (vedi anche 3.4)

### **2.1.1 Semplificazione e Digitalizzazione: la reingegnerizzazione delle procedure e l'accessibilità fisica e digitale all'Amministrazione.**

In considerazione della specificità della missione dell'Ente, che non produce servizi diretti al singolo privato cittadino, la Semplificazione e la Digitalizzazione delle procedure sono rivolte all'ottimizzazione dei processi amministrativi, del loro utilizzo da parte degli stakeholder interni e all'accesso alle informazioni rilevanti per gli stakeholder esterni.

L'INFN utilizza la sua piattaforma di business continuity interna per gli applicativi sviluppati "in home" dalla Direzione Sistemi Informativi e per alcuni degli applicativi esterni da integrare ai suoi servizi; altri applicativi sono invece acquistati direttamente su cloud esterna qualificata, sempre perseguendo il principio Cloud First. Ha inoltre programmato l'adeguamento delle procedure di procurement alle linee guida AGID.

È importante rilevare che l'infrastruttura di business continuity dell'INFN è già interamente basata su tecnologia cloud ed è gestita al suo interno dalla Direzione Sistemi Informativi e dai Servizi Nazionali coordinati dalla Commissione Calcolo e Reti (CCR).

L'INFN, con riferimento alle linee guida del DFP e al Regolamento Europeo UE 2018/1724 (Single Digital Gateway) intende promuovere l'utilizzo della piattaforma interna basata sul software Open Source di Web Analytics Italia, in parallelo si valuta la possibilità di aderire a Web Analytics Italia attraverso un'attività di valutazione coordinata dalla Commissione Calcolo e Reti dell'Istituto.

Per quanto riguarda l'accessibilità l'Istituto effettua già i test previsti, non sulla totalità dei siti web ma su tutti quelli destinati al pubblico, provvedendo alla pubblicazione dei risultati e curando in corso d'anno gli aggiornamenti sull'accessibilità dei suoi siti web. Non si dispone invece, di APP mobili che possano essere scaricate e utilizzate dall'utente privato, proprio in considerazione della mancata produzione di servizi diretti al singolo privato cittadino da parte dell'Ente di Ricerca.

Un'importante attività, legata strettamente alla mission dell'Ente, è la condivisione aperta dei risultati delle attività scientifiche e tecnologiche, in particolare degli articoli sottoposti alle riviste del campo. L'INFN ha creato un gruppo di lavoro Open Science, e partecipa al gruppo di lavoro più ampio degli Enti di ricerca e della CRUI, per la condivisione aperta dei risultati e dei dati prodotti nelle attività di ricerca e tecnologiche. Come delineato nel Disciplinare per l'accesso ai prodotti della ricerca (<https://web.infn.it/openscience/>), approvato dal Consiglio Direttivo nel luglio 2023, gli articoli prodotti con almeno un autore dipendente o associato all'INFN saranno caricati in un archivio istituzionale Open Access accessibile al pubblico in sola lettura. L'INFN sta operando per ottimizzare l'archivio trasferendolo presso il CNAF e facilitare le modalità di accesso, prevedendo l'utilizzo di SPID o CIE da parte del pubblico.

Per maggiori dettagli sulle risorse e dotazioni informatiche si rimanda alla pagina del Piano Triennale per la Transizione Digitale dell'INFN al link

<https://www.dsi.infn.it/it/transizione-digitale-e-protocollo/transizione-digitale/piani-triennali-per-l-informatica.html>

## 2.1.2 Gli obiettivi dell'Agenda 2030 e i progetti PNRR

Figura 2-3. I 17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile in Agenda 2030



L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione globale, di portata e rilevanza senza precedenti, finalizzato a sradicare la povertà, proteggere il pianeta e garantire la prosperità e la pace, adottato all'unanimità dai 193 Stati membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, intitolata: "Trasformare il nostro mondo. L'Agenda per lo sviluppo sostenibile". Essa comprende 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile- Sustainable Development Goals, SDGs –, che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030, articolati a loro volta in 169 target o traguardi specifici, tra loro interconnessi e indivisibili, che costituiscono il nuovo quadro di riferimento per lo sviluppo sostenibile, inteso come uno sviluppo che soddisfa i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare i propri, armonizzando a tal fine le tre dimensioni della crescita economica, dell'inclusione sociale e della tutela dell'ambiente.

L'Agenda 2030 impegna tutti i Paesi a contribuire allo sforzo necessario a portare il mondo su un sentiero sostenibile, senza più distinzione tra Paesi sviluppati, emergenti e in via di sviluppo. Tale strategia di Sviluppo Sostenibile, nell'ottica di garantire l'interoperabilità delle politiche nazionali, è stata concepita come guida per una prosperità economica, sociale, ambientale e istituzionale e condivisa in tutto il mondo attraverso un approccio multilaterale. Ad essa si uniforma anche l'intera attività dell'Unione Europea, la quale è seriamente impegnata nell'attuazione dell'Agenda 2030 e nel raggiungimento degli SDGs attuando l'aggiornamento annuale della propria strategia per la crescita sostenibile e in applicazione del Green Deal europeo, presentato dalla Commissione Von Der Leyen nel dicembre 2019, punta a trasformare l'Europa nel primo continente a impatto climatico zero entro il 2050.

Accanto all'attività di ricerca, da anni l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare porta avanti molte iniziative per diffondere nella società le conoscenze acquisite, sia attraverso il trasferimento del know-how sotto forma di formazione e di trasferimento tecnologico, sia grazie alla diffusione della cultura scientifica con una particolare attenzione alle aree di intervento dell'Ente. Molte di queste attività si giovano di una forte tradizione legata a un impegno sociale che ha radici nelle origini stesse dell'INFN e che in anni recenti punta a un rafforzamento dell'impatto dell'Istituto sulla società, ampliandone il coinvolgimento e favorendo il dialogo con le cittadine e i cittadini. Sono molte le applicazioni con un impatto sul tessuto industriale e sociale per cui l'INFN mette a disposizione le proprie competenze, infrastrutture, tecniche e tecnologie sviluppate nell'ambito della propria ricerca istituzionale, in diversi ambiti, che impattano fortemente attraverso il conseguimento di importanti risultati su numerosi obiettivi elencati in Agenda 2030 e specificamente esaminati di seguito.



L'INFN è impegnato in tutta Italia in numerose partecipazioni a festival e manifestazioni culturali, attività con le scuole di ogni ordine e grado, e iniziative per il pubblico.

Molteplici attività di rilevanza nazionale, rivolte principalmente alle scuole, sia direttamente agli studenti che tramite programmi di formazione degli insegnanti, sono coordinate dal CC3M. Tra queste figurano anche progetti con partner internazionali, quali:

- le Masterclass in fisica delle particelle elementari, coordinate dall'International Particle Physics Outreach Group, rivolte a studenti dell'ultimo triennio della scuola secondaria superiore;
- HOP, "Hands on Physics"; un progetto di innovazione didattica nelle materie STEM ideato, realizzato e promosso dal CERN di Ginevra, il Laboratorio Europeo per la fisica delle particelle, dalla Fondazione Agnelli, e dall'INFN, con il sostegno economico di Intesa San Paolo e di Stellantis Foundation, che prevede specifici corsi di formazione per insegnanti mirati all'uso di un kit didattico e sperimentale per le scuole secondarie di primo grado;
- il progetto HOPE, "Hands on Physics Experience"; con la collaborazione dell'MIT-Edgerton Center, che propone tramite la formazione di gruppi di studenti che collaborano allo sviluppo di progetti la creazione all'interno degli istituti scolastici coinvolti di una comunità inclusiva di apprendimento.

La CC3M inoltre partecipa e sostiene anche iniziative di diffusione della cultura scientifica come il Festival della Scienza di Genova, il Salone Internazionale del Libro di Torino, e la manifestazione internazionale "Pint of Science".

Il contributo dell'INFN all'istruzione prosegue poi nell'ambito della collaborazione con gli Atenei, sia con contributi diretti del proprio personale alla didattica, che con il finanziamento di borse di dottorato di ricerca, in Fisica e in settori tecnologici.

#### Beni culturali

Il patrimonio culturale, la cui tutela e conservazione oggi è elemento chiave nel creare il capitale sociale e valore pubblico inteso anche come crescita di industrie culturali e creative. L'Istituto si è dotato di INFN-CHNet (Cultural Heritage Network), rete di ricerca ed infrastruttura distribuita di servizio per il trasferimento di conoscenza e tecnologia a soggetti pubblici e privati del settore. La rete integra in una piattaforma digitale (DIGILAB) i propri dati riguardo un'opera con le osservazioni di storici dell'arte e restauratori, per rendere complete le informazioni a disposizione di utenti esperti. Centro di riferimento per la rete INFN-CHNet è il Laboratorio di tecniche nucleari per l'Ambiente e i Beni Culturali (LABEC) di Firenze.



L'INFN ha sviluppato una notevole esperienza nell'uso di tecniche analitiche con fasci di particelle (Ion Beam Analysis, IBA), per rivelazione della maggior parte degli elementi costituenti l'analisi della qualità dell'aria. Nell'ambito dello studio del cambiamento climatico, è di particolare interesse **ricostruire i fenomeni di trasporto del particolato**, sfruttando modelli ed il confronto dei dati sperimentali raccolti in campagne simultanee dedicate, in siti diversi. L'INFN provvede inoltre di una rete di monitoraggio della presenza in ambiente di **elementi radioattivi di origine naturale ed artificiale**, con capacità e sensibilità

di misura tra i migliori a livello internazionale. Per lo studio del particolato atmosferico l'INFN può contare su un centro specializzato, il Laboratorio di tecniche nucleari per l'Ambiente e i Beni Culturali (LABEC), mentre i Laboratori Nazionali del Gran Sasso (LNGS), grazie ai 1.400m di roccia che li sovrastano, sono un centro di riferimento per misure di radioattività a bassissimo fondo.



I cambiamenti climatici pongono oggi tutti i Paesi di fronte ad importanti variazioni nel settore dell'energia. In Europa il target ambizioso è di arrivare entro il 2030 a diminuire almeno del 40% le emissioni di gas serra rispetto al 1990, con un aumento della quota della energia rinnovabile ed una efficienza energetica superiore. L'INFN a livello italiano ed europeo si occupa di questi temi, ad esempio, con lo sviluppo di tecnologie per il controllo delle condizioni ambientali nei depositi di scorie radioattive, utilizzando anche reti intelligenti di rivelatori nella filosofia della Internet of Things. L'attenzione alla sicurezza legata alle sostanze potenzialmente pericolose viene applicata anche ai trasporti, con soluzioni per i controlli nei porti e ai varchi: l'INFN ha sviluppato tecnologie per la rivelazione non invasiva di sorgenti radioattive e materiali strategici, basati sulla tomografia con muoni cosmici o con rivelazione diretta di fotoni o neutroni con scintillatori a grande area. La tomografia con muoni cosmici ha peraltro interessanti applicazioni anche alla ricostruzione del contenuto di manufatti "storici" contenenti sostanze radioattive e al controllo dei contenitori di combustibile esausto.

L'INFN volge anche uno sguardo al futuro, alle nuove tipologie di impianti per produzione di energia nucleare per fissione - di IV generazione o guidati da acceleratori (ADS) - con caratteristiche di sicurezza sempre più all'avanguardia. L'esperienza dell'ente viene utilizzata anche nella sperimentazione sui reattori a fusione. L'INFN contribuisce al progetto ITER, nell'ambito del consorzio RFX. L'INFN contribuisce a questo settore attraverso convenzioni e collaborazioni con le industrie di riferimento del settore ed Enti nazionali ed internazionali (quali ENEA, CNR, Politecnici, Euratom e JRC), svolgendo attività di ricerca e sviluppo sia con fondi interni dell'istituto che con fondi europei.



Il settore delle Information & Communication Technologies (ICT) è diventato pervasivo negli ultimi decenni. Le Information Technologies (IT) comprendendo hardware e software, infrastrutture ed architetture, metodologie per lo scambio, l'utilizzo e la conservazione dei dati, sono a supporto della enorme diffusione dell'ICT. Questo rende ICT ed IT complementari e presenti in molteplici aspetti della nostra vita quotidiana, nell'economia e anche nella ricerca.

L'INFN partecipa attivamente a questa rivoluzione tecnologica. Dal punto di vista della gestione d'infrastrutture basate su modello Cloud, l'Istituto collabora, insieme ai principali enti di ricerca europei, a un progetto per la creazione di un mercato competitivo per i provider di servizi Cloud che sia innovativo per il settore scientifico. Il ruolo dell'Istituto non si esaurisce però nel solo ambito scientifico. Infatti, grazie alle capacità sviluppate nella gestione coerente di risorse di calcolo distribuite, l'INFN contribuisce con idee e soluzioni per le Smart Cities. In questo settore l'INFN contribuisce con l'applicazione del Cloud Computing per lo Smart Government in collaborazione con grandi, piccole e medie imprese, impegnate nello sviluppo di applicazioni sperimentate da Pubbliche Amministrazioni regionali e comunali. Si guarda inoltre allo sviluppo di soluzioni sostenibili e a basso impatto ambientale per la mobilità urbana.

Nei progetti di ricerca e sviluppo nel campo del Cloud Computing dello Storage rilevante è la partecipazione del CNAF, che coordina, insieme alle sezioni di Bologna e Ferrara, il Laboratorio per il Trasferimento Tecnologico (TTLab) in Emilia-Romagna, accreditato come laboratorio di ricerca industriale presso la Rete ad Alta Tecnologia (HTN) della Regione Emilia-Romagna. Il collegamento con il tessuto industriale regionale è un punto di forza per portare a vantaggio dell'innovazione del territorio i risultati di ricerca e know-how sviluppati all'INFN.

Spazio

La conquista dello Spazio è una grande sfida dell'umanità. Oggi si guarda allo Spazio anche come una opportunità per società ed economia: le tecnologie dello Spazio, infatti, possono essere strumenti per grandi sfide sociali - come i cambiamenti climatici - ma anche fonte di connettività per un'economia sempre più digitale. Lo Spazio ha una strettissima relazione anche con la ricerca nella fisica delle particelle elementari, sin dall'origine delle attività dell'INFN con lo studio dei raggi cosmici. A questo scopo l'INFN ha sfruttato le numerose competenze per la costruzione di sensori e dispositivi elettronici idonei per lo spazio. L'INFN ha inoltre a disposizione una rete di acceleratori per testare la resistenza alle radiazioni cosmiche di componentistica e dispositivi dell'industria aerospaziale, come di strumentazione ottica, meccanica e camere climatiche. Infine, numerose missioni satellitari sono state realizzate grazie alla collaborazione dell'INFN con ASI, ESA e le principali agenzie spaziali mondiali.



Garantire il più alto livello di protezione della salute pubblica, nel contesto di cambiamento socio-economico attuale, è una sfida chiave per l'Europa. Le attività svolte all'INFN nel settore delle applicazioni mediche della fisica, in collaborazione con il mondo medico e quello industriale consentono di trasferire innovazioni importanti per la salute dei cittadini, su più fronti.

1. Prevenzione. L'INFN è stato un precursore dell'applicazione di tecniche di artificial intelligence in medicina.
2. Diagnostica per immagini. Sono allo studio nuove sorgenti di raggi X che consentano la riduzione della dose durante l'acquisizione delle immagini (ad esempio la mammografia), così come nuovi radio-isotopi per la PET (Tomografia a Emissioni di Positroni). L'INFN partecipa anche allo sviluppo di nuovi strumenti di acquisizione immagini come la proton computed tomography, per sfruttare appieno i vantaggi dei trattamenti adroterapici.
3. Per la cura dei tumori si sono rivelati strumenti importanti, in radioterapia e in adroterapia, gli acceleratori di particelle sviluppati dall'INFN, così come i rivelatori per il monitoring del fascio e gli strumenti software che permettono di pianificare i trattamenti. L'INFN ha anche avuto un ruolo importante nella realizzazione di un sistema PET per il monitoraggio del range dei fasci adroterapici in tempo reale: il primo sistema al mondo a fornire un feedback preciso e affidabile durante l'esecuzione di sessioni di trattamento.

L'INFN ha partecipato alla progettazione e realizzazione di centri di rilievo per i trattamenti: CATANA, con i suoi Laboratori Nazionali del Sud, è il primo centro italiano di cure del melanoma oculare con protoni, il CNAO (Centro Nazionale di Adroterapia Oncologica) a Pavia che utilizza un sincrotrone per accelerare protoni o ioni (anche carbonio), che colpiscono in modo estremamente selettivo le cellule tumorali. Il centro nazionale Trento Institute For Fundamental Physics Applications, inoltre, è partner di ricerca del Centro di Protonterapia di Trento.



I progetti PNRR

Il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza (Recovery and Resilience Facility – RRF) è il centro del Next Generation EU (UE, 2021b), ed ammonta a 672,5 miliardi di euro di prestiti e sovvenzioni per sostenere le riforme e gli investimenti presentati dagli Stati membri dell'Unione europea nei Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza. In questo contesto, l'UE propone quattro dimensioni fondamentali per la crescita sostenibile: la sostenibilità ambientale, la produttività, l'equità e la stabilità macroeconomica, individuate come linee guida su cui dovranno basarsi anche i piani per la ripresa e la resilienza degli Stati membri (EESC, 2020).

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) presentato il 25 aprile 2021 dal Governo italiano prevede investimenti pari a 191,5 miliardi di euro e si pone come principale obiettivo quello di rimediare ai danni socio-economici causati dalla pandemia di COVID-19 e di rilanciare il Paese, allineandosi ai tre assi strategici definiti a livello europeo (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale) e stabilendo tre ulteriori priorità trasversali: la riduzione delle disparità di genere, di quelle intergenerazionali e di quelle territoriali.

Precisamente, il Piano italiano si struttura in sei Missioni che corrispondono ai sei Pilastri definiti dal Regolamento del Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza: a) transizione verde; b) trasformazione digitale; c) crescita intelligente, sostenibile e inclusiva; d) coesione sociale e territoriale; e) salute e resilienza economica, sociale e istituzionale; e f) politiche per la prossima generazione, l'infanzia e i giovani.

Il contributo del PNRR va quindi nella direzione indicata dall'Agenda 2030 e L'INFN partecipa con ruoli di diverso tipo, sia nelle vesti di proponente e capofila sia in quelle di partner, al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) con progetti finanziati all'interno della Componente 2 "**Dalla ricerca all'impresa**" della Missione 4 "**Istruzione e ricerca**".

Il PNRR prevede la creazione di 5 centri nazionali dedicati alle attività di ricerca e sviluppo in aree individuate come strategiche per lo sviluppo del Paese: simulazioni, calcolo e analisi dei dati ad alte prestazioni, tecnologie dell'agricoltura (Agritech), sviluppo di terapia genica e farmaci con tecnologia a RNA, mobilità sostenibile Bio-diversità.

L'INFN ha ottenuto il finanziamento per il **Centro Nazionale di Ricerca in High Performance Computing, Big Data e Quantum Computing** gestito dalla fondazione ICSC con sede principale presso il tecnopolo di Bologna.

Inoltre, il PNRR istituisce un fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione attraverso cui viene finanziata la creazione o il rafforzamento di infrastrutture di ricerca di rilevanza pan-europea e infrastrutture di innovazione dedicate, promuovendo la combinazione di investimenti pubblici e privati. L'INFN è capofila di **6 Infrastrutture di Ricerca finanziate dal PNRR** ed è partner di altre 3 guidate da altri enti di ricerca:

Gli Ecosistemi dell'innovazione sono "leader territoriali di ricerca e innovazione", reti di università statali e non statali, enti pubblici di ricerca, enti pubblici territoriali, altri soggetti pubblici e privati altamente qualificati ed internazionalmente riconosciuti. Interverranno su aree di specializzazione tecnologica coerenti con le vocazioni industriali e di ricerca del territorio di riferimento, promuovendo e rafforzando la collaborazione tra il sistema della ricerca, il sistema produttivo e le istituzioni territoriali. Grazie alla capillarità della presenza delle strutture INFN sul territorio nazionale, L'INFN partecipa a livello regionale a 5 **ecosistemi per l'innovazione**:'

Il PNRR finanzia inoltre programmi di ricerca, realizzati da reti allargate – partenariati estesi – di soggetti pubblici e privati su scala nazionale, e con il piano complementare iniziative di ricerca per tecnologie e percorsi innovativi in ambito sanitario e assistenziale. L'INFN è coinvolto in 4 progetti tra partenariati estesi e iniziative in ambito sanitario assistenziale.

Il riassunto delle principali partecipazioni INFN ai progetti PNRR è riportato nella tabella seguente:

progetto	Tipo	Istituzione leader	Valore progetto (M€)	Budget Gestito INFN (M€)	Budget INFN (M€)
ICSC	Centro Nazionale	Fondazione ICSC	320.0	320.0	56.5
KM3NeT4RR	Infrastruttura	INFN	67.2	67.2	59.3
IRIS	Infrastruttura	INFN	60.0	60.0	39.5
ETIC	Infrastruttura	INFN	50.0	50.0	33.9
TeRABIT	Infrastruttura	INFN	41.0	41.0	31.3
LNGS-FUTURE	Infrastruttura	INFN	20.1	20.1	19.6
EuAPS	Infrastruttura	INFN	22.3	22.3	14.9
CTA+	Infrastruttura	INAF	71.5	12.6	12.7
ITINERIS	Infrastruttura	CNR	155.2	5.1	5.1
EBRAINS-Italy	Infrastruttura	CNR	22.4	0.4	0.4
SAMOTHRACE	Ecosistema	SICILIA - Università degli studi di Catania	119.0	6.6	6.6
ROME TECHNOPOLE	Ecosistema	LAZIO - Università degli Studi di Roma La Sapienza	110.0	2.9	2.9
THE-TUSCANY HEALTH	Ecosistema	TOSCANA - Università degli Studi di Firenze	110.0	0.5	0.5
RAISE	Ecosistema	LIGURIA - Università degli Studi di Genova	110.0	0.4	0.4
ECOSISTER	Ecosistema	EMILIA-ROMAGNA-Università di Bologna	110.0	0.5	0.5
PE4-NQSTI	Partnership	Università degli Studi di Camerino	116.0	6.4	6.4
PE1-FAIR	Partnership	CNR	114.5	1.6	1.6
Anthem	MUR Salute	Università degli Studi di Milano-Bicocca	123.5	12.4	12.4
Dare	MUR Salute	Università di Bologna	124.0	3.5	3.5
<b>TOTALE</b>			<b>1866.7</b>	<b>633.5</b>	<b>308.0</b>

La gestione dei progetti PNRR per dimensione e tempistiche ha richiesto la realizzazione di una governance specifica. L'INFN ha definito una struttura temporanea amministrativo-gestionale formata da:

PNRR governing board, composto dalla Giunta Esecutiva dell'ente, da quattro membri di elevata esperienza gestionale e scientifica, da un manager della società di consulenza incaricata del supporto e dal portfolio manager; che ha il ruolo di indirizzo gestionale per tutti i progetti PNRR e per la loro interazione con le strutture.

Portfolio manager, persona di elevata esperienza gestionale di infrastrutture scientifiche; ha il compito di dare seguito agli indirizzi gestionali espressi dal PNRR governing board, di monitorare la gestione, l'avanzamento e la rendicontazione dei progetti, si relaziona coi responsabili dei progetti.

Project management office e rendicontazione, costituito da personale della DSR (Direzione Servizi alla Ricerca) e coordinato da una persona appositamente nominata; ha il compito di predisporre e coordinare l'implementazione degli strumenti e delle pratiche gestionali necessarie alla pianificazione, esecuzione, monitoraggio e rendicontazione dei progetti PNRR, risponde al portfolio manager.

A questi si aggiungono uffici con personale dedicato alle attività di procurement, finanza e contabilità, reclutamento e gestione del personale, disseminazione e comunicazione.

L'INFN si è anche dotato di uno strumento informatico di pianificazione e di monitoraggio dello stato di avanzamento dei progetti PNRR, il quale, raccogliendo le informazioni dalle amministrazioni coinvolte nel progetto, fornisce uno stato aggiornato del progresso di spesa di tutte le attività dei progetti infrastrutturali, il raggiungimento delle milestones e dei deliverables.

## 2.2 Le azioni su uguaglianza, benessere organizzativo e non discriminazione

Questa sezione delinea i contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP), presentato nel 2023 per il triennio 2023-2025, il cui testo completo è disponibile nell'Allegato 1 di questo documento.

**Riferimenti legislativi: Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs 198/2006 ed aggiornamenti successivi)**

Il divieto di discriminazione, la parità di trattamento e opportunità tra le persone e l'integrazione dell'obiettivo di parità di genere in tutte le politiche e attività sono elementi fondamentali della società, in particolare all'interno della pubblica amministrazione. Le direttive nazionali sono supportate da obblighi e raccomandazioni delle Nazioni Unite, del Consiglio d'Europa e della Commissione Europea, che assegnano alle istituzioni di ricerca un ruolo specifico nel raggiungimento di obiettivi di parità, pari opportunità e sviluppo sostenibile attraverso la valorizzazione delle donne nella ricerca ed il potenziamento del genere sottorappresentato.

È ormai stabilito che il raggiungimento efficace della parità richiede cambiamenti strutturali all'interno delle istituzioni [Allegato1-SC2012]. Benché esistano delle linee guida europee [Allegato1-EUStrategy] e direttive nazionali [Allegato1-DPO2022], le azioni per la parità e le pari opportunità devono essere adattate all'organizzazione in cui saranno applicate.

L'INFN conduce ricerche di fisica fondamentale in un contesto internazionale e le sue strutture sono dislocate su tutto il territorio nazionale. Tra il personale INFN con contratto a tempo indeterminato le donne costituiscono circa il 21% dei ricercatori e tecnologi e solo il 6% dei tecnici. Nel personale amministrativo, gli uomini rappresentano circa il 21%. La percentuale di donne nelle posizioni post-doc INFN è superiore al 30% da molti anni [Relazione CUG2024: <https://l.infn.it/1ae>].

Le misure positive adottate dall'INFN non comportano drastiche modifiche organizzative, ma piuttosto una molteplicità di azioni, alcune di piccola scala, che, in sinergia tra loro, aiutano ad accelerare il processo ed a produrre cambiamenti sostanziali. Si è inoltre consapevoli che molti degli obiettivi non possano essere raggiunti una volta per sempre, entro tempi brevi o ben definiti.

Affinché vi siano dei progressi efficaci, la Commissione Europea [Allegato1-H2020] raccomanda che le strutture di ricerca stabiliscano degli obiettivi quantitativi per il cambiamento. Le norme nazionali (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna Dlgs 198/2006*) richiedono che una frazione di donne pari ad almeno a un terzo sia raggiunta in tutti i ruoli e livelli. Entro il 2025, l'INFN si propone di aumentare di almeno il 2% la frazione di donne nei ruoli di ricercatore e tecnologo, in tutti i livelli. Per il personale tecnico l'INFN mira anche ad aumentare la percentuale del genere sottorappresentato, attualmente al 6%.

Per quanto riguarda le nomine, gli obiettivi fissati dalla Commissione Europea per gli organismi di ricerca includono il 50% di donne negli organismi di nomina (comitati, commissioni, commissioni di concorso nazionale) e il 40% negli organismi decisionali come la giunta e il direttivo [H2020]. L'Ente si prefigge di garantire che non meno del 33% delle posizioni negli organismi di nomina sia occupato da donne nel triennio 2023-2025. Questo obiettivo è stato già raggiunto nel 2023.

Dal 2002 l'Ente ha adottato Piani Triennali di Azioni Positive e ha attivato nel tempo varie iniziative, che ora sono diventate prassi comune, come la nomina di una Consigliera di Fiducia, contributi per asili nido e per integrare l'assegno di maternità per le assegniste.

L'INFN ha inserito iniziative come il premio 'Women in Theoretical Physics' Milla Baldo Ceolin dell'INFN, che nel 2023 ha raggiunto la sua quarta edizione, conferito annualmente a 10 eccellenti neolaureate in fisica teorica per incoraggiare la presenza di giovani ricercatrici in questo campo. Inoltre, sono state assegnate 25 borse di studio annuali rinnovabili con il progetto 'Più donne nella Fisica', alla sua seconda edizione nel 2023, per studentesse iscritte al corso di laurea magistrale in Fisica Sperimentale e Teorica delle interazioni fondamentali e in fisica applicata.

Dal 2018, l'INFN ha anche introdotto il Programma di Gender Mentoring, basato su un modello trasformativo sviluppato dall'Osservatorio di Genere sull'Università e la Ricerca dell'Università di Napoli Federico II, riconosciuto dall'Istituto Europeo per la Parità di Genere (EIGE) come una delle azioni più significative in Italia per lo sviluppo dell'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione. Inoltre, l'INFN partecipa alla rete GENERA, collaborando con il CNR-IRPPS e il progetto H2020 'MINDtheGEPs' per sensibilizzare gli studenti delle scuole secondarie sulle questioni di genere e le professioni emergenti nel campo della fisica e delle STEM.

Dal 2021, è stata inclusa nelle delibere dell'INFN una tabella riassuntiva della presenza di genere nelle varie fasi concorsuali, permettendo di monitorare annualmente la neutralità nei processi di reclutamento e avanzamento di carriera. Questo si aggiunge ai corsi di formazione su pari opportunità e parità nella ricerca effettuati nel corso degli anni, alle statistiche di genere redatte annualmente dal CUG ed al monitoraggio annuale della composizione di genere negli organismi scientifici decisionali nominati dal Presidente dell'INFN.

Dall'autunno 2024 tutte le sedi INFN hanno delle persone di contatto/referenti del CUG, come da Disciplinare, per rafforzare la comunicazione e la collaborazione tra il personale INFN sulle tematiche di inclusione, parità di genere, contrasto alle discriminazioni e benessere lavorativo.

Alcune delle azioni sono incluse nel Piano delle Performance dell'Ente.

Gli obiettivi del VII PTAP, coerenti con i precedenti, adottano le linee guida del documento della Commissione Europea per la ricerca *Structural change in research institutions*, European Commission, 2012 [Allegato 1-SC2012] e sono:

- i. aumentare la trasparenza nei processi decisionali e migliorare la condivisione delle informazioni;
- ii. rimuovere le pratiche istituzionali apparentemente neutrali che hanno impatto negativo sulle opportunità di carriera delle donne;
- iii. promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della parità e favorendo la diversità;
- iv. migliorare la ricerca integrando le prospettive di genere e generazionali;
- v. adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze della vita delle persone.

Il piano per il triennio 2023-2025 è strutturato attorno a varie azioni raggruppate in aree di intervento specifiche che rientrano nelle seguenti aree di intervento generali:

1. adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali;
2. formazione e comunicazione. Rafforzare la comunicazione di genere;
3. assicurare l'uguaglianza e le pari opportunità nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali e in tutti i ruoli e livelli;
4. adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone, favorendo la genitorialità e promuovendo l'inclusione di tutte le diversità;
5. contrastare le molestie, i comportamenti lesivi della dignità, la violenza sessuale e sessista.

Ogni area di intervento generale è descritta di seguito, ognuna con le sue aree di intervento specifiche e un sommario delle azioni principali pianificate, tutte attualmente in corso di attuazione.

### **2.2.1 Area di intervento 1: adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali**

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

#### *1.1 Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento.*

Sono state individuate alcune azioni che permettano di rendere palese il supporto della dirigenza al cambiamento quali: partecipazione della dirigenza ad eventi organizzati per la parità di genere; pubblicazione sulle pagine web generali dell'ente dei documenti per la parità previsti dalla normativa (relazione annuale del CUG, GEP, Bilancio di Genere, PTAP); inserimento nelle performance (sia organizzative che individuali) di obiettivi misurabili di impatto di genere; autovalutazione dello stato di parità di genere seguendo il format descritto in [Allegato1-DPO2022].

#### *1.2 Monitorare la parità tramite analisi di genere e bilancio di genere in modo da valutare periodicamente criticità e progressi.*

L'Ente ha già da anni l'obiettivo di redigere annualmente il bilancio di genere e di pubblicare periodicamente sul sito web le informazioni/distribuzioni statistiche ottenute, strumenti fondamentali per valutare criticità e progressi nel raggiungimento della parità. La realizzazione di un sistema di banche dati fruibili e interconnesse per il monitoraggio della situazione del personale, utilizzando indicatori individuati dal CUG recependo indicazioni a livello europeo [Allegato1-SE2017] e/o definiti dalle direttive pubbliche [Allegato 1- DFP2019] per l'analisi del contesto del bilancio di genere, è da 2021 inserito nel Piano delle Performance, con indicatori intermedi di comportamento sempre raggiunti. L'analisi dei dati delle retribuzioni come previsto dal codice pari opportunità tra uomo e donna, [art. 46 e 46bis] è stato inserito e si prevede di procedere ad una analisi del bilancio dell'Ente in una prospettiva di genere come da riferimenti normativi [Allegato1-BdG2020].

#### *1.3 Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca e nell'organizzazione del lavoro, utilizzare un linguaggio inclusivo.*

Le principali novità riguardano la redazione, entro un anno, di linee guida sul linguaggio di genere anche adottando quelle di altre organizzazioni (ad esempio [Allegato1 - MIUR18]) e di rendere fruibili i principali documenti amministrativi dell'Ente a persone non madrelingua realizzandone versione in inglese.

#### *1.4 Facilitare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture dell'Ente creando sinergie fra CUG e attività locali.*

In un ente presente con strutture su tutto il territorio nazionale è fondamentale potenziare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture creando sinergie fra il CUG e le attività locali. A tale scopo è molto utile individuare in ciascuna struttura una o più referenti per le tematiche di parità di genere, che possano agire da interfaccia con il CUG ed essere punti di riferimento per le giovani ricercatrici e ricercatori per tematiche di inclusione e parità. Questo pool di referenti è stato introdotto nel Disciplinare del CUG con la delibera del Consiglio Direttivo n.16792 del 29/9/23.

### **2.2.2 Area di intervento 2: formazione e comunicazione.**

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

#### *2.1 Inserire esplicitamente i contenuti di parità, pari opportunità e diversità nei corsi per la gestione delle risorse umane, leadership, comunicazione, sicurezze.*

La formazione e la comunicazione giocano un ruolo fondamentale per il cambiamento. È importante, innanzitutto, prendere coscienza della presenza dei *pregiudizi inconsapevoli* nei comportamenti quotidiani e nelle pratiche

istituzionali al fine di rimuoverli. In particolare, la gestione delle risorse umane, la leadership, la comunicazione, le sicurezze non sono neutri rispetto al genere. Pertanto, nei corsi che trattano queste materie vanno inseriti contenuti che abbiano come obiettivo l'inclusione delle differenze e la parità di genere così come la scelta dei formatori, la scrittura dei capitoli per l'assegnazione dei corsi e la valutazione dei corsi fatta con l'usuale questionario di gradimento deve tenere conto di questi criteri.

*2.2 Assicurare formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica degli enti di ricerca a tutto il personale, dipendente ed associato.*

È auspicabile continuare a realizzare dei corsi di formazione di alto livello diretti ai dipendenti e associati sensibili alle tematiche di parità e pari opportunità, pregiudizi inconsapevoli, *empowerment*. D'altro canto, per la diffusione capillare di queste tematiche è fondamentale realizzare del materiale e-learning a) sul funzionamento dell'INFN, statuto dei dipendenti INFN, sul contratto e sulla carta Europea dei Ricercatori e b) sui pregiudizi inconsapevoli, sulla parità di genere e strumenti per la parità specifici per strutture di ricerca. Questi corsi serviranno per la formazione di tutti/e dipendenti e associati e saranno obbligatori per i neo-assunti e per i neo-associati.

*2.3 Formare la dirigenza sulle politiche dei cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca.*

Una formazione di alto livello diretta alla dirigenza sulle politiche europee di parità di genere [Allegato 1 – [SC2012](#)], [Allegato1 – [GI2013](#)], [Allegato 1- [C&C2005](#)] potrebbe essere realizzata con seminari da parte di esperti al Consiglio Direttivo.

*2.4 Rafforzare la comunicazione di genere.*

Iniziative quali includere la comunicazione di genere in conferenze, workshop, commissioni scientifiche o inserire nelle Newsletter o nelle pagine web INFN una rubrica specifica su *Diversity in INFN*, sono oggetto di questo punto.

### **2.2.3 Area di intervento 3: assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli.**

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

*3.1 Aumentare la presenza di donne nella fisica. Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico.*

Per aumentare la presenza di donne in particolare nel ruolo di ricercatore e tecnologo bisogna agire su più livelli il primo dei quali consiste nell'attrarre più donne alla fisica e in generale alle facoltà STEM. È perciò fondamentale che nelle attività di terza missione dirette alle scuole (comprese le scuole tecniche) vengano inclusi espliciti contenuti su pregiudizi inconsapevoli diretti sia agli studenti che agli insegnanti. Per i dipendenti che si occupano di terza missione curare una formazione specifica sui pregiudizi inconsapevoli e su come includere la dimensione di genere nella comunicazione.

Anche nei corsi di aggiornamento proposti per insegnanti è opportuno includere contenuti su parità e sui *bias* e in generale su modi inclusivi e positivi di raccontare la Fisica. Molto importante, inoltre, per selezionare ragazze di talento, continuare a bandire borse per studentesse magistrali.

*3.2 Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani.*

Per favorire le carriere delle giovani teoriche, si continua a bandire un numero adeguato di premi per laureande. Il monitoraggio della frazione di posizioni post-doc (Assegni e contratti di ricerca) dovrebbe rilevare che almeno 1/3 sia stato assegnato a donne in modo che, in caso contrario, si introducano rapidamente dei correttivi. Si valuta la possibilità nei prossimi anni dell'istituzione di ulteriori *grant*, simili quelli della CSN5 anche per altre commissioni

scientifiche riservandone una frazione a donne.

*3.3 Reclutamento e progressioni di carriera senza bias di genere. La percentuale di successo nei concorsi del genere sottorappresentato sia pari o superiore alla percentuale di partecipazione.*

È ben noto come i pregiudizi inconsapevoli possano influenzare i nostri giudizi. Già da qualche anno il primo atto delle commissioni di concorso INFN è la presa d'atto di una breve documentazione, redatta dal CUG, sui pregiudizi inconsapevoli. Si intende rafforzare questa azione istituendo un corso di formazione obbligatorio (ad es. corso b del punto 2.2) per i/le componenti delle commissioni di concorso.

Per la verifica ex post vanno monitorate e rese pubbliche le statistiche di genere di tutte le procedure di selezione per tutte le posizioni (a tempo determinato e indeterminato, borse di studio, premi, assegni di ricerca e contratti cofinanziati inclusi) accertando che la probabilità media di successo sia indipendente dal sesso. Questa azione di verifica è già inserita da qualche anno nel Piano della Performance.

*3.4 Aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali o di coordinamento a livello scientifico o gestionale, assicurando la presenza di almeno 1/3 di donne in tutti gli organi di gestione dell'Ente.*

È fondamentale monitorare la frazione di donne nelle chiamate dirette, nei ruoli di direzione e/o coordinamento, negli organismi di nomina presidenziale, e nelle commissioni. Questa azione è inserita da qualche anno nel Piano della Performance per le commissioni e i ruoli di nomina per i quali si è raggiunto una presenza di donne pari a 1/3. È possibile operare affinché nella Giunta Esecutiva (formata da 6 persone) siano presenti almeno 2 donne.

*3.5 Evitare penalizzazioni nella carriera a seguito di maternità.*

Le dipendenti siano esplicitamente informate del diritto a non subire alcun demansionamento o penalizzazione al rientro dalla maternità, tramite la distribuzione di un opuscolo informativo sui loro diritti. È inoltre importante esplorare la possibilità di misure positive innovative specifiche per facilitare la continuità della ricerca per le neo-madri, alla luce delle vigenti normative.

## **2.2.4 Area di intervento 4: adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità**

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

*4.1 Facilitare il godimento dei diritti durante la maternità e i diritti parentali.*

È necessario sia informare il personale della normativa nazionale e specifica dell'Ente relativa alla maternità e alla paternità, ma anche favorire il personale di sesso maschile a fruire delle misure previste per conciliazione vita-lavoro e accudimento dei figli.

*4.2 Migliorare l'ambiente di lavoro facilitando la circolazione delle informazioni e coinvolgendo il personale nel cambiamento.*

Il fulcro di questo punto è migliorare la circolazione delle informazioni sia interstruttura che nelle singole strutture per favorire la coesione del personale, in particolare amministrativo-tecnico con ricercatore-tecnologo. Si suggerisce anche di aumentare la trasparenza nell'affidamento degli incarichi e facilitarne la rotazione, ove possibile, come previsto dal Codice dei pubblici dipendenti [Allegato 1-[CCPD](#)], favorendo la parità di genere.

*4.3 Miglioramento dell'inclusione delle persone con diversa abilità.*

Per migliorare l'inclusione del personale con disabilità è opportuno introdurre nei corsi al management specifici insegnamenti sull'eliminazione di barriere fisiche e comportamentali. Corsi di formazione specifici per tutti i dipendenti su come eliminare le "barriere" comportamentali sono anche utili.

#### *4.4 Equilibrio vita lavorativa/vita privata.*

Strumenti essenziali recentemente sperimentati con successo, il lavoro agile e il telelavoro, dovrebbero essere estesi e incentivati e snelliti per quanto riguarda la rapidità di accesso, anche prevedendo delle forme di telelavoro “breve” <https://www.unive.it/pag/8294/> o lavoro agile “a sportello”, per brevi periodi di tempo (1/2/3 mesi) legato ad esigenze temporanee di cura (periodi estivi per i figli, momentanee necessità per conviventi malati o infortunati). Va inoltre, come suggerito da [Allegato1-DPO2022], assicurata l'assenza di penalizzazioni economiche e di carriera a fronte dell'utilizzo degli istituti di flessibilità.

#### *4.5 Operare per ridurre stress lavoro-correlato.*

Oltre a promuovere generali modifiche delle attuali condizioni organizzative per ridurre fonti di stress è importante proporre seminari, webinar, corsi di formazione per imparare pratiche per limitare lo stress lavoro-correlato.

### **2.2.5 Area di intervento 5: contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e sessista**

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

#### *5.1 Contrasto alla violenza e alle molestie di genere*

Si propongono azioni per sensibilizzare e formare il personale INFN sul tema e per creare delle sinergie con i CUG dei Dipartimenti Universitari in cui la Struttura INFN opera.

#### *5.2 Aumentare il livello di consapevolezza dei dipendenti sulle molestie di genere e in generale sui comportamenti “mobbizzanti”, vessatori e in generali non rispettosi della persona*

Inserire informazioni su violenza e molestie di genere nei corsi obbligatori quali quelli sulle sicurezze. Diffondere informazioni sulla presenza e sul ruolo della Consigliera di Fiducia nell'Ente

#### *5.3 Diffondere la cultura dell'eliminazione di comportamenti discriminatori e lesivi della dignità presso tutte le persone che operano in INFN.*

Tradurre in inglese i codici di comportamento e distribuirli a persone di esperimenti che operano nei Laboratori INFN e a ospiti stranieri che vengono a lavorare in strutture INFN.

## 2.3 La performance

Il Ciclo della Performance è il processo attraverso il quale sono definiti gli obiettivi organizzativi, gestionali e individuali che l'Ente si propone di raggiungere con le risorse a disposizione, effettuando il monitoraggio durante la gestione e la rendicontazione finale dei risultati ottenuti. Il Ciclo, che include la Performance Organizzativa dell'Ente (PO), cui è dedicato il paragrafo 2.4 del presente documento, e la Performance Individuale (PI), richiamata nel paragrafo 2.5, si compone di tre fasi fondamentali:

- predisposizione del Piano della Performance, parte integrante del presente documento per quanto riguarda la PO, che individua gli indirizzi, gli obiettivi specifici e gli obiettivi operativi, e definisce, con riferimento anche alle risorse finanziarie, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Ente;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione all'occorrenza di eventuali interventi correttivi sugli obiettivi programmati sia organizzativi che individuali;
- misurazione e valutazione dei risultati ottenuti nell'ambito della PO e della PI (Relazione sulla Performance) e successivo utilizzo di sistemi premianti in ottica di valorizzazione del merito.

Nel rispetto delle prescrizioni normative del D.Lgs. 150/2009, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) definisce nel dettaglio i tempi e le fasi del ciclo della performance, definisce le componenti della valutazione ed i loro relativi pesi nel comporre la PO dell'INFN, elenca i soggetti che partecipano alla valutazione individuale, sia nel ruolo di valutatore che di valutato, e le componenti della valutazione individuale. L'SMVP per il 2024 è stato approvato con delibera n. 16858 del Consiglio Direttivo in data 24.11.2023. Nel 2025, sentito l'OIV, l'INFN ha deciso di mantenere in vigore il SMVP adottato nel 2024, in modo da poter rilevare e analizzare le risultanze ottenute dall'applicazione del sistema al fine di poterle valorizzare nel successivo aggiornamento, programmato nel 2026. Di conseguenza, è stata inoltrata apposita nota informativa al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il contesto normativo di riferimento è rappresentato dai seguenti documenti:

- dal D.Lgs. 150/2009, modificato dal D.Lgs. 74/2017 (di seguito indicato come Decreto);
- dal D.Lgs n. 218/2016 che titola "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'art. 13 della legge 7 agosto 2015 n. 124";
- dalla delibera n. 103 del luglio 2015 con la quale l'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) ha emanato le linee guida sulla gestione del "Ciclo Integrato della Performance degli EPR";
- dalle Linee Guida rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (DFP) n. 1/2017 "Piano della Performance", n. 2/2017 "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", n. 4/2019 "La valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche", n. 5/2019 "Misurazione e valutazione della performance individuale". Queste linee guida sono state redatte ai sensi dell'art. 3 co. 1 del D.P.R. 105/2016 che attribuisce al DFP le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della Performance, tenendo conto delle importanti novità introdotte dal Decreto e allo scopo di dotare le amministrazioni di un utile supporto metodologico;
- dalla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione contenente linee di indirizzo volte ad orientare la Pubblica Amministrazione (PA) in materia di promozione della parità e delle pari opportunità e di valorizzazione del benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni.
- dal D.L. 13 del 24 febbraio 2023, convertito nella Legge 41 del 21 aprile 2023, in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni;

- dalla direttiva del 24 marzo 2023 del Ministro della Pubblica Amministrazione contenente indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative;
- dalla direttiva del 28 novembre 2023 del Ministro della Pubblica Amministrazione contenente indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale;
- dalla direttiva del 29 dicembre 2023 del Ministro della Pubblica Amministrazione in materia di lavoro agile;
- dalla Circolare n. 1/2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato recante le prime indicazioni operative circa le disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni.;
- dalla direttiva del 25 gennaio 2024 del Ministro della Pubblica Amministrazione avente a oggetto la performance individuale.;
- dalla direttiva del 14 gennaio 2025 del Ministro della Pubblica Amministrazione avente a oggetto la “valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione” con specifico riferimento ai principi, obiettivi e strumenti.

Gli obiettivi fissati dall’Istituto sono indicativi delle politiche dell’Ente ma anche dei risultati che l’Ente si prefigge con riferimento alla propria missione e agli impatti che l’attività dell’INFN genera nei diversi campi della ricerca scientifica. Di seguito la individua i diversi settori su cui gli studi e le attività dell’INFN impattano generando valore pubblico in termini di outcome.



Figura 0-1 : L’INFN e la generazione di valore pubblico

Sulla base della valutazione di tali impatti e in accordo alle linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica mediante la circolare n. 4 del novembre 2019, nel SMVP è stata compiuta l’analisi e la mappatura dettagliata degli stakeholder o portatori di interesse dell’INFN, suddivisi in interni ed esterni, in base alla Figura 2-5, ed elencati in Tabella 2-1 e 2-2, rispettivamente.



*Figura 0-2 : L'INFN e la generazione di valore pubblico*

L'analisi completa degli stakeholder interni ed esterni dell'INFN è contenuta altresì nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP) per l'anno 2024 approvato dal CD in data 24/11/2023 con delibera n. 16858.

TIPOLOGIA	CATEGORIA	DETTAGLIO
<b>ISTITUZIONALI</b>		
Ministeri		MUR, MI, MiC, MEF, MAECI, MIMS, MITD, MTE, MS, MiSE, MPA, DFP, DPO
Corte dei Conti		
Avvocatura dello Stato		
ARAN		
ANAC		
Garante della Privacy		
Ispettorati del Lavoro		
ASL		
INPS		
INAIL		
Agenzie delle Entrate		
Prefetture		
Regioni		
ANVUR		
<b>CULTURALI</b>		
Università		Italiane ed estere
Enti pubblici di ricerca		CNR, INAF, ASI, INGV, OGS, ENEA
Istituti scientifici		Italiani ed esteri
Laboratori di ricerca		Italiani ed esteri
Associazioni scientifiche		
Professori universitari		
Insegnanti		
Studenti		
Media di comunicazione		
<b>SOCIALI</b>		
Imprese		Produttori di forniture, erogatori di servizi, esecutori di lavori, operanti nei settori della ricerca e della tecnologia
Società partecipate		Camere di commercio
Organizzazioni Sindacali		
Società finanziarie		
Istituti certificati		
Figure Professionali		Medici autorizzati e competenti, mandatari brevettuali
Cittadini		

Tabella 2-1: Principali stakeholder esterni dell'INFN

TIPOLOGIA	CATEGORIA	DETTAGLIO
<b>ORGANI INFN</b>		
		Consiglio Direttivo Giunta Esecutiva Comitato di Valutazione Internazionale Comitato Unico di Garanzia Commissioni Scientifiche Nazionali Commissione Nazionale Formazione Coordinamento Nazionale Calcolo Comitato Nazionale Trasferimento Tecnologico Comitato Coordinamento Terza Missione Consiglio Tecnico Scientifico Comitato Nazionale Project Management Commissione Nazionale Permanente Igiene Sicurezza Ambiente Direttore Generale Organismo Indipendente di Valutazione
<b>PERSONALE INFN</b>		
		Ricercatori Tecnologi Tecnici Amministrativi Assegnisti e borsisti

*Tabella 2-2 Principali stakeholder interni dell'INFN.*

Ai fini della valutazione, oltre alla suddetta ricognizione degli stakeholder, l'INFN programma periodicamente sondaggi indirizzati a gruppi omogeni di stakeholder per la verifica delle attività e della qualità delle prestazioni. In particolare, nel corso del 2022-2023 è stato realizzato un progetto sperimentale di verifica interna relativo ai servizi forniti dall'Amministrazione Centrale dell'Istituto, che oltre ad aver dimostrato un grado elevato di soddisfazione ha permesso di porre in atto le opportune correzioni finalizzate al miglioramento dell'organizzazione e dei servizi prestati. Iniziative analoghe dedicate sia agli stakeholder interni che esterni, saranno messe in atto nel corso del 2024 e degli anni successivi.

Il Ciclo della Performance è finalizzato al miglioramento della capacità di pianificazione dell'Ente, ad accrescere l'efficacia e l'efficienza dello stesso nell'attuazione delle attività istituzionali, la cui programmazione riserva la dovuta attenzione all'utilizzo delle risorse economiche derivanti dal finanziamento pubblico, e avendo chiaro l'impatto dei risultati e degli obiettivi perseguiti non solo ai fini scientifici istituzionali dell'Ente ma anche e soprattutto a beneficio della società e del benessere diffuso.

Il Ciclo della Performance è fondamentale per la crescita e il miglioramento delle prestazioni dell'Ente, la cui politica mira al consolidamento delle eccellenze e al rafforzamento delle sinergie per un'azione sempre più volta a garantire il maggior grado di soddisfazione di tutti gli stakeholder, ed in particolare dei cittadini e delle comunità, che direttamente ed indirettamente, possano trarre vantaggi dalle iniziative condotte dall'Ente.

Il Ciclo della Performance costituisce, inoltre, uno strumento efficace per fornire stimoli e opportunità di sviluppo delle competenze professionali, attraverso il graduale e progressivo perfezionamento di un sistema che correla il merito all'erogazione dei premi, in una situazione di valutazione complessiva e globale che si precisa successivamente nelle singole valutazioni individuali. L'INFN, sin dalla fondazione, ha sempre posto fra le priorità assolute la formazione, lo sviluppo delle competenze professionali e il benessere dei propri dipendenti.

Nella presente revisione del PIAO, si sottolinea il recepimento nel Ciclo della Performance per la definizione degli obiettivi, sia in ambito PO che PI, dei principi e delle indicazioni previste dalla direttiva emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione in data 24 marzo 2023, che definisce le priorità in ambito formativo, tra le quali rientrano:

lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;

la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell'apprendimento;

la necessità di riservare un'attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;

la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali – e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei, delle amministrazioni pubbliche, in fase di progettazione ed attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall'UE.

## 2.4 La performance organizzativa (PO)

La Performance Organizzativa (PO) si riferisce all'efficacia e all'efficienza con cui l'Istituto raggiunge i propri obiettivi, garantendo che le risorse finanziarie, strumentali e personali siano utilizzate in modo ottimale al fine di conseguire i risultati istituzionali prefissati.

Essa si articola in Obiettivi Specifici (O.S.) e Obiettivi Operativi (O.O.) atti ad indicare la strategia di crescita e le priorità dell'Ente in materia organizzativa e gestionale, secondo quanto stabilito nel Decreto Legislativo n. 150/2009 e ss.mm.ii., nella legge n. 190/2012 e nel D. L. n. 80/2021.

La strategia di natura scientifica dell'INFN, in aderenza alla missione dell'Ente come prevista nello Statuto, è declinata con precisione nel Piano Triennale delle Attività (PTA), reso ai sensi dell'articolo 7 del D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218.

Nel PTA sono inoltre descritti il modello di gestione delle attività scientifiche dell'INFN, i meccanismi di valutazione della ricerca, il fabbisogno economico e le risorse umane necessarie all'attuazione dei programmi scientifici e non solo. Nel PTA sono, altresì, indicati i settori di attività gestionale e organizzativa e di evoluzione delle risorse umane, che costituiscono gli ambiti per la elaborazione di nuovi obiettivi specifici di performance.

Il PTA è rivisto ed approvato annualmente dal Consiglio Direttivo dell'INFN, generalmente entro l'inizio dell'anno, in modo che possa essere approvato dal Ministero dell'Università e della Ricerca entro 60 giorni, come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 218/2016. L'ultima versione del PTA, relativa agli anni 2024-2026 è stato approvato dal Consiglio Direttivo con delibera n. 16952 del 29 febbraio 2024.

Nello specifico della PO, l'INFN opera da sempre un'attenta valutazione sia scientifica che d'impatto sociale sui progetti e sui programmi di attività, correlandoli alla rendicontazione economica, alle risorse umane, alle realizzazioni tecniche e ai risultati conseguiti. Queste complesse attività richiedono una organica e sistematica raccolta di dati e la elaborazione di documenti di analisi e di sintesi. Le notevoli quantità di documenti generati richiedono altresì:

- la revisione e il potenziamento di sistemi di gestione degli archivi dati, armonizzati con le procedure di caricamento ed estrazione dei dati stessi;
- la digitalizzazione dei documenti generati nei processi di valutazione e rendicontazione;
- la conservazione sostitutiva dei fascicoli prodotti.

Per perseguire questi obiettivi è necessario un potenziamento della digitalizzazione, della semplificazione e dell'accessibilità, nel rispetto delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere.

In quest'ottica sono stati individuate tre macro-aree di operatività: Organizzazione, Funzionamento e Gestione delle Risorse Umane, nel cui ambito sono stati ricondotti gli Obiettivi Specifici individuati come illustrato nella Tabella 2-3. Nel SMVP adottato dall'Ente e aggiornato da ultimo nel 2024, con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 16858 del 24 novembre 2023, le tre macro-aree hanno peso eguale.

Macro-Area	Obiettivi Specifici
1 - Organizzazione	1.1 Innovazione Organizzativa e Gestionale. 1.2 Potenziamento dell'auto-governo responsabile della ricerca scientifica 1.3 Sviluppo di metodologie di gestione e monitoraggio dei progetti.
2 - Funzionamento	2.1 - Implementazione dei servizi informativi della ricerca. 2.2 - Favorire il potenziamento delle attività di ricerca attraverso l'ottimizzazione dei processi interni. 2.3 - Promuovere e sviluppare la digitalizzazione e la razionalizzazione delle procedure. 2.4 - Gestione e sviluppo dei progetti finanziati con fondi PNRR e ottimizzazione dei modelli organizzativi e di funzionamento. 2.5 - Promozione della legalità e dell'etica pubblica. 2.6 - Riduzione del rischio di fenomeni corruttivi.
3 - Gestione delle Risorse Umane	3.1 - Benessere organizzativo 3.2 - Promozione della parità e delle pari opportunità 3.3 - Promozione della formazione del personale sulle competenze digitali 3.4 - Attività di formazione e sviluppo delle competenze del personale

Tabella 2-3

La Performance Organizzativa definita dagli Obiettivi Specifici declinati in successivi Obiettivi Operativi con le modalità di monitoraggio e di verifica dei risultati individuate mediante gli indicatori è chiaramente illustrata e definita nei paragrafi 0, 0 e 0, dedicati ciascuno ad una macro-area.

**2.4.1 Macro-area ORGANIZZAZIONE**

Area	1	ORGANIZZAZIONE					
	numero	codice			titolo		
<b>Obiettivo Specifico</b>	<b>1</b>	<b>1.1</b>	<b>INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E GESTIONALE</b> REALIZZAZIONE DI ATTIVITA' VOLTE ALL'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E GESTIONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE NELL'AMBITO DELLA IMPLEMENTAZIONE DELLE RACCOMANDAZIONI FORMULATE DAL COMITATO DI VALUTAZIONE INTERNAZIONALE (CVI) AD ESSA INERENTI ED ALLA ATTUAZIONE DEL PNRR				
descrizione O.S.							

Il Comitato di Valutazione Internazionale (CVI) dell'INFN nell'ambito dei reports annuali sulle attività dell'Istituto ha rilasciato, tra le altre, alcune raccomandazioni finalizzate al miglioramento funzionale dell'Amministrazione Centrale, sia sotto il profilo organizzativo che a livello gestionale. In applicazione di tali raccomandazioni sono stati individuati gli obiettivi operativi di seguito illustrati che perseguono fattivamente il miglioramento organizzativo - gestionale.

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	<b>1</b>	<b>1.1.1</b>	<b>Strutture INFN - DRU</b>				
descrizione O.O.							

**Piano di azioni di miglioramento:** nell'ambito del miglioramento delle procedure di selezione del personale e in particolare di quelle dedicate alle borse di studio in relazione ai tempi necessari per completare le procedure di selezione si ritiene importante conseguire la riduzione dei tempi di completamento delle procedure di selezione dal momento della pubblicazione del bando alla fase di approvazione degli atti.

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Durata media in giorni delle procedure di selezione dal momento della pubblicazione del bando al momento dell'approvazione degli atti.

indicatore n.	1			baseline	target 2025	target 2026	target 2027
tempo medio di realizzazione					<b>120gg</b>	<b>110gg</b>	<b>110gg</b>

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	<b>2</b>	<b>1.1.2</b>	<b>GE - DRU</b>				
descrizione O.O.							

Con l'approvazione del nuovo CCNL 2019-2021 sono stati introdotti nuovi istituti di lavoro a distanza al fine di favorire un maggiore equilibrio dei tempi di vita e lavoro e al contempo assicurare una miglioramento delle prestazioni lavorative in termini di efficienza ed efficacia dei processi lavorativi.

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Approvazione nuovo disciplinare

indicatore n.	1			baseline	target 2025	target 2026	target 2027
---------------	---	--	--	----------	-------------	-------------	-------------

% di completamento					100%		
--------------------	--	--	--	--	------	--	--

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	3	1.1.3	GE - DRU				

descrizione O.O.

**Piano di azioni di miglioramento:** Progettare e somministrare una nuova indagine finalizzata alla misurazione del grado di soddisfazione dei prodotti di AC da parte delle Strutture INFN.

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Somministrazione dell'indagine

indicatore n.	1			baseline	target 2025	target 2026	target 2027
---------------	---	--	--	----------	-------------	-------------	-------------

% di completamento						100%	
--------------------	--	--	--	--	--	------	--

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	4	1.1.4	DFAC				

descrizione O.O.

Adozione di un sistema contabile integrato mediante l'introduzione del sistema di contabilità economico - patrimoniale nelle diverse fasi di applicazione.

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Definizione dell'architettura del nuovo sistema di contabilità

indicatore n.	1			baseline	target 2025	target 2026	target 2027
---------------	---	--	--	----------	-------------	-------------	-------------

% di completamento					100		
--------------------	--	--	--	--	-----	--	--

descrizione ind.	2						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Formazione Professionale conseguente l'adozione delle nuove procedure in materia contabile, percentuale di personale formato per anno.

indicatore n.	2			baseline	target 2025	target 2026	target 2027
---------------	---	--	--	----------	-------------	-------------	-------------

N. unità di personale					50	50	
-----------------------	--	--	--	--	----	----	--

descrizione ind.	3						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Individuazione di un software gestionale del sistema di contabilità economico - patrimoniale.

indicatore n.	3			baseline	target 2025	target 2026	target 2027
---------------	---	--	--	----------	-------------	-------------	-------------

indicatore binario (0 o 100)						1	
------------------------------	--	--	--	--	--	---	--

Area	1	ORGANIZZAZIONE				
Obiettivo Specifico	numero	codice			titolo	
	2	1.2	POTENZIAMENTO AUTO-GOVERNO RESPONSABILE DELLA RICERCA SCIENTIFICA			
descrizione O.S.						

La dinamica della definizione della strategia scientifica dell'Ente si svolge tra le decisioni della Giunta Esecutiva e del Consiglio Direttivo e le proposte delle Commissioni Scientifiche Nazionali (CSN) con eventuale vaglio tecnico del CTS (Comitato Tecnico Scientifico). Alle CSN è affidata la valutazione delle attività di ricerca da intraprendere (ex ante), la proposta di finanziamento delle stesse ed il monitoraggio dei risultati (in itinere) e la valutazione dei risultati raggiunti (ex-post). Nelle discussioni tra le proposte delle CSN, il vaglio tecnico del CTS e le decisioni della Giunta Esecutiva e del Consiglio Direttivo si svolge la dinamica della strategia scientifica dell'Ente. Tale modus operandi è sinora risultato vincente, si intende quindi proseguire e rinforzare questa organizzazione, verificando che nel corso dell'anno ci siano degli opportuni momenti di riscontro.

Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo			
	1	1.2.1	CSN - CD			
descrizione O.O.						

Programmazione attività per **anno successivo e pluriennale delle CSN**, mediante la proposizione del Bilancio preventivo entro ottobre, la rendicontazione dell'attività scientifica entro il mese di Aprile

descrizione ind.	1						
Proposta di bilancio preventivo di tutte le 5 CSN inviato agli uffici							
indicatore n.	1			baseline	target 2025	target 2026	target 2027
N. documenti					<b>entro il 31/10/2025</b>	<b>entro il 31/10/2026</b>	<b>entro il 31/10/2027</b>
descrizione ind.	2						
Presentazione consuntivi dell'Attività Scientifica 2022 delle 5 CSN							
indicatore n.	2			baseline	target 2025	target 2026	target 2027
N. documenti					<b>entro il 30/04/2025</b>	<b>entro il 30/04/2026</b>	<b>entro il 30/04/2027</b>

Area	1	ORGANIZZAZIONE	
<b>Obiettivo Specifico</b>	numero	codice	titolo
	<b>3</b>	<b>1.3</b>	SVILUPPO DI METODOLOGIE DI GESTIONE E MONITORAGGIO DEI PROGETTI

descrizione O.S.

Il modello operativo di auto-governo responsabile della ricerca è stato sottoposto ad una revisione delle procedure decisionali e della gestione documentale al fine di migliorare la gestione ed il monitoraggio dei progetti scientifici e tecnologici dell'Ente. Un gruppo di lavoro, composto da varie professionalità dell'Istituto, ha analizzato le procedure e le metodologie adottate in altre istituzioni scientifiche internazionali e le ha confrontate con le prassi dell'Ente ed ha elaborato una proposta metodologica di gestione dei progetti basata sullo standard "openSE" adattato alle esigenze e alle prassi dell' INFN. La prima applicazione è stata effettuata dalle Commissioni Scientifiche Nazionali. La proposta metodologica comprende:

- a) la definizione dei processi decisionali per la gestione dei progetti scientifici e tecnologici;
- b) la definizione dei documenti necessari alla gestione ed i loro contenuti minimi;
- c) l'individuazione della piattaforma di formazione ed archiviazione dei documenti;
- d) la scelta dei pacchetti software commerciali di supporto;
- e) l'individuazione di percorsi di formazione per il personale.

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo
	<b>1</b>	<b>1.3.1</b>	<b>CSN - GE</b>

descrizione O.O.

Monitoraggio dello stato di avanzamento degli esperimenti e iniziative finanziate dalle Commissioni Scientifiche Nazionali (CSN)

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Compilazione della scheda di attestazione del completamento della review di tutti i progetti finanziati da ciascuna CSN con i riferimenti ai documenti analitici.

indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
N. documenti			maggiore di	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
descrizione ind.	2					
Numero delle iniziative finanziate dalla CSN per le quali la review è stata completata						
indicatore n.	2		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di completamento			maggiore di	<b>90%</b>	<b>95%</b>	<b>100%</b>

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo
	<b>2</b>	<b>1.3.2</b>	<b>LNF - LNS - GE</b>

descrizione O.O.

Sviluppo di strumenti e metodologie di monitoraggio dell'allocazione delle risorse nelle attività dei Laboratori ed in particolare nei progetti scientifici in corso.

descrizione ind.	1					
------------------	---	--	--	--	--	--

Sviluppare una metodologia e implementare strumenti informatici per mappare le allocazioni delle risorse sia nelle attività operative (facilities scientifiche) sia nelle attività di progetto (sia di CSN che di fondi esterni).

indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di completamento			uguale a	<b>70</b>	<b>100</b>	

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	<b>3</b>	<b>1.3.3</b>	<b>LNGS - GE</b>				

descrizione O.O.

Definizione dei processi decisionali, dei documenti necessari e della piattaforma documentale per la gestione dei progetti scientifici del laboratorio.

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Definizione dei protocolli e delle istruzioni operative per la gestione del ciclo di vita dei progetti scientifici del laboratorio mediante un'apposita piattaforma informatica

indicatore n.	1			baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di completamento			uguale a		<b>70</b>	<b>100</b>	-

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	<b>4</b>	<b>1.3.4</b>	<b>LNL - GE</b>				

descrizione O.O.

Elaborazione e applicazione delle procedure di accesso ai Laboratori.

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Elaborazione e approvazione dei protocolli di accesso e implementazione delle procedure definite nei protocolli.

indicatore n.	1			baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di completamento			uguale a		<b>100</b>	-	-

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	<b>5</b>	<b>1.3.5</b>	<b>GdL - GE</b>				

descrizione O.O.

Formazione a livello nazionale del personale all'utilizzo delle procedure di Project management e all'uso degli strumenti comuni di supporto (MS Project).

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Numero di persone che seguono ogni anno il corso avanzato sulle procedure e gli strumenti di supporto

indicatore n.	1			baseline	target 2025	target 2026	target 2027
N. unità di personale			uguale a	30	10	-	-

**2.4.2 Macro-area FUNZIONAMENTO**

Area	2	FUNZIONAMENTO	
Obiettivo Specifico	numero	codice	titolo
	1	2.1	<b>Implementare i servizi informativi della ricerca mediante lo sviluppo di nuovi servizi applicativi e adeguamento tecnologico degli applicativi in uso e dei sistemi operativi già utilizzati alle versioni supportate.</b>

descrizione O.S.

Sviluppo di nuovi servizi applicativi di gestione delle risorse umane, strumentali, informatiche e potenziamento della digitalizzazione. Adeguamento dei sistemi contabili dell'Istituto ai fini di ottemperare correttamente alla normativa in materia di gestione contabile e ampliamento e potenziamento dei sistemi introdotti in tema di trasparenza e digitalizzazione volti a garantire la uniformità delle procedure.

Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo
	1	2.1.1	SSA

descrizione O.O.

Sviluppo di un software per la valutazione del rischio e la gestione della sicurezza da utilizzare in modo uniforme in tutte le Strutture dell'Ente

descrizione ind.	1						
adozione dei pacchetti software e redazione dei DVR							

indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
N. unità			8	8	10	-

Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo
	2	2.1.2	DSI

descrizione O.O.

Progettazione e realizzazione di un prodotto software modulare per la gestione documentale della normativa interna con architettura a microservizi in sostituzione del prodotto esistente.

descrizione ind.	1						
Realizzazione del prodotto software.							

indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di completamento				100%		-

Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo
	3	2.1.3	DSI

descrizione O.O.

Sostituzione dell'attuale sistema di rilevazione presenze con nuovo prodotto e sua integrazione nel sistema informativo.

descrizione ind.	1						
Scouting e progettazione dell'integrazione del nuovo prodotto							

indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di completamento				80%	100%	-

descrizione ind.	2						
Realizzazione e integrazione del nuovo sistema presenze							

indicatore n.	2		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di completamento					70%	100%

Area	2	FUNZIONAMENTO					
Obiettivo Specifico	numero	codice	titolo				
	2	2.2	<b>FAVORIRE IL POTENZIAMENTO DELLE ATTIVITA' DI RICERCA ATTRAVERSO L'OTTIMIZZAZIONE DEI PROCESSI INTERNI.</b>				
descrizione O.S.							
<p>Valutare strategie e tecniche utilizzate per migliorare e rendere più efficienti e adattabili le attività, le metodologie e gli strumenti utilizzati dall'Istituto per migliorare la produttività, ridurre i costi e aumentare la qualità dei prodotti. L'ottimizzazione dei processi si riferisce all'atto di renderli il più efficaci o funzionali possibile. Nel contesto del funzionamento dell'Istituto questo significa esaminare i processi esistenti, identificare le inefficienze e apportare le modifiche necessarie per migliorarli.</p>							
Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	1	2.2.1	DSR				
descrizione O.O.							
<b>Revisione delle modalità di apertura e gestione delle sigle di progetti diverse da quelli delle CSN.</b> Diversificazione dei processi attivati nei singoli progetti di ricerca basata sulla identificazione delle tipologie di soggetti promotori.							
descrizione ind.	1						
Sviluppo procedura digitale							
	indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di completamento				-	100		-
descrizione ind.	2						
Sviluppo dashboard di processo							
	indicatore n.	2		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di completamento				-		100	

Area	2	FUNZIONAMENTO	
Obiettivo Specifico	numero	codice	titolo
	3	2.3	<b>PROMUOVERE E SVILUPPARE LA DIGITALIZZAZIONE E LA RAZIONALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE.</b>

descrizione O.S.

Le Pubbliche Amministrazioni devono essere sempre più coinvolte nel processo di sviluppo dei servizi digitali, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e sulla costante verifica di fruibilità di informazioni e dati rilevanti ai fini della ricerca. Sviluppo di nuovi pacchetti software.

Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo
	1	2.3.1	DSR

descrizione O.O.

**Implementare il sistema informativo della ricerca** mediante la creazione di procedure digitali per raccogliere le istanze di partecipazione ai progetti e la realizzazione di una procedura di acquisizione del budget di progetto in raccordo con i capitoli di bilancio di competenza

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Implementazione di procedura per aggiornamento del budget di progetto a seguito di storni interni al progetto o variazioni di budget.

indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di completamento			-	50	50	

Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo			
	2	2.3.2	DSI			

descrizione O.O.

**Riscrittura software missioni, sviluppo "ex-novo" del prodotto software dedicato all'area delle missioni o integrazione di prodotto acquisito.**

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

**Realizzazione della digitalizzazione dei documenti di spesa**

indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di completamento				100%		-

descrizione ind.	2					
------------------	---	--	--	--	--	--

**Studio della possibile integrazione di prodotto esterno**

indicatore n.	2		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di completamento				100%		-

descrizione ind.	3					
------------------	---	--	--	--	--	--

**Realizzazione nuovo sistema missioni con nuove tecnologie**

indicatore n.	3		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di completamento				20%	60%	100%

Area	2	FUNZIONAMENTO				
Obiettivo Specifico	numero	codice	titolo			
	4	2.4	<b>GESTIONE E SVILUPPO DEI PROGETTI FINANZIATI CON FONDI PNRR E OTTIMIZZAZIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI E DI FUNZIONAMENTO</b>			
descrizione O.S.						
<p>Il nuovo modello organizzativo della A.C. intende massimizzare l'efficienza delle singole strutture in generale ed attuare, nello specifico, la corretta gestione dei progetti finanziati con fondi PNRR, dal punto di vista normativo, operativo, finanziario . Nell'ambito della implementazione di tale nuovo modello riscontrare il funzionamento del nuovo ufficio che gestisce le procedure di evidenza pubblica adottando il sistema "fast track". In tale modello verificata la funzionalità delle procedure con riferimento specifico alla circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, prot. 2449 del 03.01.2024, ed in considerazione della riforma tesa alla riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, e dell'indice di tempestività dei pagamenti dell'INFN, attestato presso il citato Dipartimento, che risulta essere conforme alla normativa, analizzare il trend dei pagamenti effettuati dalle diverse strutture dell'INFN.</p>						
Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo			
	1	2.4.1	DFAC			
descrizione O.O.						
<p>Conclusione delle procedure di procurement mediante firma dei contratti e conclusione di tutte le gare pertinenti ai progetti e alla redazione dei relativi contratti</p>						
descrizione ind.	1					
Numero di procedure concluse						
indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di completamento			-	100%		-

Area	2	FUNZIONAMENTO	
Obiettivo Specifico	numero	codice	titolo
	5	2.5	PROMOZIONE DELLA LEGALITA' E DELL'ETICA PUBBLICA

descrizione O.S.

Definizione, programmazione e attuazione di una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo e di promozione della trasparenza assicurando il livello previsto dalla norma. Gli obiettivi operativi costituiscono il necessario collegamento tra il Piano della Performance e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo
	1	2.5.1	RPCT

descrizione O.O.

**Riscontro tempestivo alle istanze in materia di accesso civico semplice.** In applicazione dell'art. 5, 1° comma DLgs. 33/2013 l'accesso civico semplice consente a chiunque di richiedere documenti, dati o informazioni che le amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" dei propri siti istituzionali, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati.

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Tempestivo e puntuale riscontro alle istanze di accesso civico semplice.

indicatore n.	1			baseline	target 2025	target 2026	target 2027
N. di richieste lavorate sul totale				-	100%		-

Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo
	2	2.5.2	RPCT

descrizione O.O.

**Attuazione delle misure generali e specifiche.** Nell'ambito delle attività della riduzione del rischio di fenomeni corruttivi, attuazione delle misure generali e specifiche contenute nel PTPCT e monitoraggio sull'attuazione delle stesse.

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per gli anni-2025-2026-2027.

indicatore n.	1			baseline	target 2025	target 2026	target 2027
indicatore binario (0-100)				-	1	1	

Area	2	FUNZIONAMENTO	
Obiettivo Specifico	numero	codice	titolo
	<b>6</b>	<b>2.6</b>	<b>RIDUZIONE DEL RISCHIO DI FENOMENI CORRUTTIVI</b>
descrizione O.S.			

**Attuazione delle misure generali e specifiche indicate nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2024-2026**

Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo
	<b>1</b>	<b>2.6.1</b>	RPCT
descrizione O.O.			

**Attività di Audit Interno.** Espletamento delle attività di Audit quali verifiche e controlli presso le strutture decentrate dell'INFN per effettuare il controllo di regolarità contabile-amministrativa nonché per gli adempimenti in materia di anticorruzione.

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Effettuazione visite e dei controlli su base annuale a rotazione

indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
N. documenti			-	3	4	5

**2.4.3 Macro-area RISORSE UMANE**

Area	3	RISORSE UMANE	
Obiettivo Specifico	numero	codice	titolo
	<b>1</b>	<b>3.1</b>	<b>Benessere Organizzativo</b>
descrizione O.S.			

(ex 3.1.2. PdP2021) Benessere organizzativo e stress lavoro correlato.

Per benessere organizzativo si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno.

Approfondire tale tema per cogliere eventuali indicatori di criticità può consentire di prevenire condizioni tali da portare a casi di stress lavorativo con conseguente danno alle persone e di riflesso all'organizzazione lavorativa.

Incentivare il Benessere Lavorativo rimuovendo, ove possibile, le cause e gli ostacoli alla realizzazione di un sempre maggiore livello di benessere del personale, d'altra parte, può potenziare il contributo del singolo nel conseguimento degli obiettivi condivisi e rafforzare così il funzionamento e l'organizzazione dell'INFN.

Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo
	<b>1</b>	<b>3.1.1</b>	<b>DRU</b>
descrizione O.O.			

**PROMOZIONE DEI BENEFICI DI NATURA ASSISTENZIALE E SOCIALE.** Implementazione dei vantaggi economici volti a sostenere il dipendente pubblico mediante l'erogazione di incentivi o agevolazioni che hanno l'effetto di comportare sgravi, risparmi o acquisizione di risorse, entro il periodo di riferimento, in applicazione dei disciplinari su benefici di natura assistenziale e sociale approvati dall'Istituto in materia.

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Formazione delle graduatorie relative alle diverse tipologie di benefici di natura assistenziale e sociale entro l'anno di riferimento.

indicatore n.	1	baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di interventi attuati su interventi previsti			100%	-	-

<b>Area</b>	<b>3</b>	<b>RISORSE UMANE</b>	
<b>Obiettivo Specifico</b>	numero	codice	titolo
	<b>2</b>	<b>3.2</b>	<b>Promozione della Parità e delle pari opportunità</b>

descrizione O.S.

La direttiva 2/2019 di FP (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche), le indicazioni del PNRR e della Comunità Europea richiedono un bilancio di genere e generazionale per valutare anno per anno lo stato dell'Ente e valutare criticità e progressi in materia.

La normativa nazionale (Art. 3 della Costituzione e D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in particolare artt. 29, 31, 40, 48), europea e internazionale vieta la discriminazione sul lavoro e nelle procedure di reclutamento e promozione, in particolare le PA devono osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato e (art. 48 D.Lgs. 198) devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A ciò si aggiunge che la politica lavorativa della Comunità Europea sottolinea favorevolmente il riconoscimento della diversità e dell'inclusione ponendole a capisaldi della stessa. La recente Legge Delega in materia di disabilità (Legge 227/21) [Legge 68/99, "Legge Madia" (Decreto Legislativo 75/17)] afferma la necessità di perseguire la finalità dell'inclusione sociale e lavorativa delle persone con disabilità.

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo
	<b>1</b>	<b>3.2.1</b>	<b>CUG DRU DSI</b>

descrizione O.O.

**Pubblicare annualmente sul web il bilancio di genere e generazionale del personale.** La normativa vigente impone di procedere alla pubblicazione in rete dei dati in oggetto, previo necessario adeguamento delle banche dati e delle procedure idonee a permettere di monitorare e rendere pubblici i dati inerenti il personale dal punto di vista del genere e generazionale, secondo le dimensioni necessarie e in attuazione del piano operativo proposto dal CUG .

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Predisposizione di un'area di lavoro Power BI condivisa con il CUG per l'analisi, la visualizzazione e l'estrazione contemporanea dei dati da parte del Comitato e della DSI, ai fini della redazione del Bilancio di Genere. A cura della DSI

indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
---------------	---	--	----------	-------------	-------------	-------------

% di completamento

			-	50%	80%	100%
--	--	--	---	-----	-----	------

descrizione ind.	2					
------------------	---	--	--	--	--	--

trasferimento dati in opportuni DB accessibili a cura della DRU

indicatore n.	2		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
---------------	---	--	----------	-------------	-------------	-------------

% di completamento

			20	40	-	-
--	--	--	----	----	---	---

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo
	<b>2</b>	<b>3.2.2</b>	<b>CUG</b>

descrizione O.O.

**Realizzazione di corsi di formazione per il superamento dei bias inconsci per i componenti delle commissioni di concorso.** Al fine di rafforzare le indicazioni contenute nel vademecum redatto dal CUG e già distribuito a tutte le commissioni di concorso si intende istituire dei corsi di formazione mirati al superamento dei pregiudizi inconsapevoli per i componenti delle commissioni di concorso

descrizione ind.	1					
------------------	---	--	--	--	--	--

Organizzazione e Pianificazione del corso finalizzato al superamento dei bias inconsci mediante l'individuazione di professionalità interne all'INFN e consulenti esterni competenti nella specifica materia.

indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
n. documenti pianificazione				1		
descrizione ind.	2					

Attivazione del corso di formazione in materia di superamento di bias inconsci per i componenti delle commissioni di concorso.

indicatore n.	2		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
n. corsi attivati					1	

Obbiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obbiettivo Operativo			
	3	3.2.3	CUG			
descrizione O.O.						

**Monitorare la composizione di genere degli organismi scientifici di nomina presidenziale.** Al fine di assicurare che le posizioni in organismi scientifici di nomina presidenziale (commissioni di concorso, comitati, gruppi di lavoro) non siano ricoperte con predominanza di genere in misura maggiore ai 2/3, si rende necessario procedere ad un monitoraggio annuale, che possa consentire, ove necessario, l'introduzione di meccanismi correttivi atti a garantire la tendenza alla parità.

descrizione ind.	1					

Monitoraggio della percentuale di organismi di nomina presidenziale con corretto bilanciamento di genere (percentuale di personale del sesso più rappresentato sul totale dei componenti non superiore al 2/3).

indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
N. resoconti				1		-

Obbiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obbiettivo Operativo			
	4	3.2.4	Disability Manager - DRU			
descrizione O.O.						

**Disabilità.** Miglioramento dell'inclusione delle persone con disabilità all'interno dell'Ente. In applicazione delle indicazioni contenute in leggi nazionali ed europee favorendo l'inclusione sociale e lavorativa delle persone con diverse abilità.

descrizione ind.	1					

Organizzazione a cura del Disability Manager di un corso di formazione specifico per i dipendenti, atto a soddisfare i fabbisogni formativi in materia di eliminazione delle "barriere" comportamentali.

indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
N. corsi				1	-	-

Obbiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obbiettivo Operativo			
	5	3.2.5	CUG			
descrizione O.O.						

Realizzazione aggiornamento del Gender Equality Plan come richiesto nell'ambito del progetto Horizon2020.

descrizione ind.	1					

Approvazione documento entro il 31.03.2025

indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
N. documenti				1	-	-
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo			
	<b>6</b>	<b>3.2.6</b>	<b>CUG</b>			
descrizione O.O.						
<b>VADEMECUM "Missione Agile"</b> . Elaborazione di un documento costituente un prontuario avente ad oggetto le modalità con le quali è opportuno che vengano svolte le Missioni da parte dei dipendenti INFN con disabilità e dei loro caregiver. Documento che verrà diffuso organicamente tra i dipendenti dell'Istituto.						
descrizione ind.						
1						
Redazione, stesura grafica e diffusione organica del vademecum tra i dipendenti entro il 31.12.2025						
indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
N. documenti				1		-
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo			
	<b>7</b>	<b>3.2.7</b>	<b>GE - DRU</b>			
descrizione O.O.						
Garantire la pubblicazione e la gestione della procedura selettiva dedicata alle giovani studentesse finalizzata all'assegnazione di borse di studio "Più donne nella fisica" e all'assegnazione del Premio Nazionale "Milla Baldo Ceolin", intitolato "Women in Theoretical Physics".						
descrizione ind.						
1						
Predisporre gli opportuni atti amministrativi e dare supporto alla commissione per le borse di studio "Più donne nella fisica"						
indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2026
% di completamento			-	100	100	
descrizione ind.						
2						
Predisporre gli opportuni atti amministrativi e dare supporto alla commissione per l'assegnazione del Premio Nazionale "Milla Baldo Ceolin", intitolato "Women in Theoretical Physics"						
indicatore n.	2		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di completamento				100	100	
<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo			
	<b>8</b>	<b>3.2.8</b>	<b>CUG</b>			
descrizione O.O.						
Aggiornamento normativo e grafico dell' " <b>Opuscolo sulla genitorialità</b> "						
descrizione ind.						
1						
Nuova stesura, grafica e diffusione organica dell'opuscolo tra i dipendenti INFN entro il 31/12/2025. L'ultima versione disponibile è del 2020.						
indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
n. documenti pianificazione			-	1		

Area	3	RISORSE UMANE	
Obiettivo Specifico	numero	codice	titolo
	3	3.3	<b>Promozione della formazione del personale sulle competenze digitali al fine rispondere efficacemente alle istanze del mondo della ricerca.</b>
descrizione O.S.			

Promozione della formazione permanente e diffusa del personale mediante la creazione di percorsi qualificanti differenziati, individuati dalla rilevazione e dall'analisi dei fabbisogni di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali, al fine di fornire strumenti di ampliamento delle capacità digitali e rispondere efficacemente alle istanze del mondo della ricerca, garantendo l'operatività dei servizi e migliorandone la qualità e l'efficienza, secondo quanto indicato dalla direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023.

Obiettivo Operativo	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo
	1	3.3.1	DRU - CNF
descrizione O.O.			

**Formazione del personale amministrativo INFN mediante l'utilizzo della piattaforma SYLLABUS, teso al completamento delle attività di assessment e all'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti sulla piattaforma SYLLABUS**

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

**Completamento delle attività di assessment iniziale**

indicatore n.	1		baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di completamento				45		
descrizione ind.	2					

**Conseguimento obiettivo formativo**

indicatore n.	2		baseline	target 2025	target 2026	target 2026
% di completamento				45		

<b>Area</b>	<b>3</b>	<b>RISORSE UMANE</b>	
<b>Obiettivo Specifico</b>	numero	codice	titolo
	<b>4</b>	<b>3.4</b>	<b>Attività di formazione e sviluppo delle competenze del personale</b>
descrizione O.S.			

(ex 3.3 PdP2021) Si evidenzia che da circa vent'anni l'Istituto ha istituito al suo interno una commissione formazione (CNF) che si occupa di attività di promozione e formazione del personale. Questa buona prassi ci permette di ottenere il risultato che il 43% del personale svolge almeno un'attività formativa nel corso dell'anno. La Commissione ha elaborato, a seguito di un lavoro di condivisione svolto in più anni, le Linee Guida della Formazione per il personale con una duplice valenza: da una parte si tratta di un documento di orientamento per coloro che quotidianamente intervengono nella costruzione del piano formativo annuale; dall'altra costituisce materiale di indirizzo più generale per tutti i destinatari finali interessati. Le Linee Guida si inseriscono in un processo più complesso che porta la CNF a definire annualmente le principali tematiche sulle quali verteranno le iniziative di formazione del personale recependo anche le proposte avanzate dalle singole strutture periferiche.

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo
	<b>1</b>	<b>3.4.1</b>	DSR
descrizione O.O.			

**Piano formazione sulla progettazione europea** Progettazione ed acquisizione di un pacchetto organico di interventi formativi per il personale della DSR, delle strutture e i ricercatori sui principali programmi EU e in particolare HE, Partnership HE ed EIC e Svolgimento degli interventi formativi.

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Svolgimento degli interventi formativi

indicatore n.	1			baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di completamento					50	50	

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo
	<b>2</b>	<b>3.4.2</b>	DRU - CNF
descrizione O.O.			

Si intende mettere in atto azioni e proposte formative d'interesse e di utilità per le varie professionalità del personale INFN in modo tale da incrementare la partecipazione agli eventi formativi

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Numero medio di giornate di formazione usufruite dai dipendenti dell'INFN.

indicatore n.	1			baseline	target 2025	target 2026	target 2027
N. incontri					target 2024	-	-

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo
	<b>3</b>	<b>3.4.3</b>	DRU - CNF - GdL

descrizione O.O.

**Valutazione iniziative di formazione.** Il termine “valutare” può assumere una pluralità di significati a seconda degli obiettivi che ci si pone. Insieme alla scheda di gradimento, compilata alla fine del corso di formazione, la valutazione di impatto consente di avere una valutazione a 360 gradi, necessaria per avere una formazione di qualità. Attraverso la scheda di gradimento, infatti, si misura la sensazione del partecipante alla fine dell’intervento formativo, mentre con la valutazione d’impatto si va a misurare, a distanza di tempo, il grado di applicazione delle nozioni apprese e delle competenze acquisite. Al fine di favorire una valutazione integrata della formazione all’interno dell’Istituto, è stato istituito un gruppo di lavoro di cinque componenti, che verificano se l’iniziativa formativa abbia raggiunto gli obiettivi fissati e in che modo gli uffici dedicati all’attività formativa dell’INFN possano assumere decisioni al riguardo.

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Percentuale del numero dei corsi locali valutati in modalità avanzata rispetto al totale dei corsi locali che hanno le caratteristiche per essere valutati con tale modalità

indicatore n.	1			baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di interventi attuati su interventi previsti				35	40	-	-

<b>Obiettivo Operativo</b>	numero	codice	promotore dell'obiettivo Operativo				
	<b>4</b>	<b>3.4.4</b>	CNF-DRU				

descrizione O.O.

**Aumentare il numero di ore di formazione pro-capite annue in linea alla Direttiva Ministeriale del 16 gennaio 2025.** Tale obiettivo è volto a favorire una maggiore partecipazione del personale ai corsi di formazione che non comportino un incremento del costo complessivo. I corsi da prendere in considerazione sono quelli organizzati in house o in eLearning dove il numero dei partecipanti non impatta sui relativi costi generali.

descrizione ind.	1						
------------------	---	--	--	--	--	--	--

Incremento delle presenze nei corsi organizzati in house o in eLearning rispetto all'anno precedente

indicatore n.	1			baseline	target 2025	target 2026	target 2027
% di incremento					5%	0	-

## 2.5 La performance individuale (PI)

La performance individuale, anche ai sensi dell'art. 9 del Decreto, riguarda l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti organizzativi e professionali realizzati dal singolo dipendente per il raggiungimento della performance complessiva dell'amministrazione.

Con le modifiche apportate al Decreto dal D.Lgs. 74/2017 il legislatore ha rafforzato il principio secondo il quale la performance individuale vada intesa come contributo del singolo alla performance complessiva dell'organizzazione.

Ulteriori aggiornamenti sono stati apportati attraverso la pubblicazione del "Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni", adottato con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione il 28 giugno 2023, che esplica un modello articolato su conoscenze, competenze e capacità caratteristiche della posizione da ricoprire. A seconda del ruolo e della posizione organizzativa ricoperti dall'individuo all'interno dell'amministrazione, tale contributo è misurato con pesi diversi sulla base del ruolo e delle responsabilità.

Nel SMVP dell'INFN viene definita la misurazione e la valutazione della performance delle figure di seguito individuate:

Direttori delle Strutture

Direttore Generale

Direttori dell'Amministrazione Centrale

Responsabili delle diverse unità organizzative (Divisioni, Unità funzionali, Servizi, Reparti, Uffici) che percepiscono la relativa indennità di posizione o di responsabilità sia in Amministrazione Centrale che presso le Strutture

Intero personale tecnico e amministrativo dell'Istituto (livello IV-VIII)

Per quanto riguarda la PI, l'SMVP prevede l'assegnazione di specifici obiettivi individuali a ciascuna delle suddette figure, condivisi con l'interessato, in base ad una precisa gerarchia stabilita nel documento. Nella valutazione della PI del personale sono anche considerati i comportamenti organizzativi, poiché si ritiene che lo sviluppo delle competenze personali e delle risorse coordinate sia di fondamentale importanza per il successo dell'organizzazione nel suo complesso. I comportamenti professionali e organizzativi attuati da ciascun dipendente sono presi in considerazione anche ai fini di verifica dell'adempimento degli obblighi sussistenti in capo al lavoratore dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal codice di comportamento.

L'intero Ciclo della Performance individuale secondo quanto stabilito nel SMVP, dall'assegnazione, al monitoraggio e alla valutazione degli Obiettivi Individuali e dei Comportamenti Organizzativi è svolto utilizzando la piattaforma applicativa StrategicPA.

In applicazione delle Linee Guida del DFP n. 5 del dicembre 2019, l'Istituto già dal 2021 ha introdotto la PI estesa a tutto il personale inquadrato nei livelli IV-VIII. Dal 2022, inizialmente con un progetto pilota, consolidato nelle successive revisioni del SMVP, è stata introdotta la valutazione dei Direttori delle strutture, limitatamente alle attività di amministrazione e gestione delle Strutture stesse. Restano esclusi dalla valutazione della performance individuale le categorie dei ricercatori e dei tecnologi, relativamente alle attività di ricerca scientifica o tecnologica, che resta sottoposta in termini di valutazione unicamente alle modalità indicate dall'ANVUR.

La PI del Direttore Generale trova specifica definizione nei compiti e nelle attribuzioni fissate nell'art. 29 dello Statuto dell'INFN, e viene espletata con le modalità previste dal D.Lgs. 150/2009. Gli obiettivi del Direttore Generale vengono assegnati dalla Giunta Esecutiva e i risultati ad essi attinenti sono oggetto di disamina da parte dell'OIV, che è tenuto a presentare all'organo di indirizzo politico la proposta di valutazione dell'attività del Direttore Generale ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009.

Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale sono attinenti alle tre macro-aree della PO ed in coerenza con gli obiettivi dell'Ente, prevedendo in particolare:

la promozione ed indirizzo dello sviluppo organizzativo in applicazione dei principi di semplificazione e razionalizzazione dei processi;

la gestione strategica del personale atta a garantire la crescita della qualità professionale, della motivazione e della partecipazione del personale;

la progettazione di nuove modalità di esercizio delle attività amministrative tesa al miglioramento continuo del livello di qualità delle stesse.

La performance individuale dei dirigenti di seconda fascia in forza all' INFN viene determinata con la metodologia "a cascata" in applicazione del d.lgs. 286/1999, e in conformità a tale normativa gli obiettivi dei dirigenti di seconda fascia vengono concordati e assegnati con provvedimento del Direttore Generale, sentita la Giunta Esecutiva. I risultati ad essi attinenti sono oggetto di disamina da parte dell'OIV, in fase di valutazione della dirigenza.

Nell'ambito della PI, recependo la direttiva del 24 marzo 2023 del Ministro della Pubblica Amministrazione, contenente indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, tutti gli attori del Ciclo della Performance per il 2025 saranno formati a porre particolare attenzione ad individuare obiettivi individuali e comportamenti organizzativi mirati a sviluppare competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

## 2.6 La prevenzione della corruzione e la trasparenza

### 2.6.1 Premessa

Nella presente sottosezione anticorruzione e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (in seguito PIAO) dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (in seguito Istituto o INFN) sono illustrate tutte le attività che l'Istituto, in una logica di programmazione e continuità con quanto progettato e realizzato negli anni passati, prevede di realizzare per lo sviluppo ed aggiornamento del sistema di prevenzione della corruzione con l'obiettivo di definire un modello organizzativo coordinato che garantisca un sistema efficace di controlli preventivi e successivi.

L'attività di prevenzione della corruzione va intesa, infatti, come un processo che si avvale della maturazione dell'esperienza e si consolida nel tempo; pertanto il sistema di gestione del rischio, strutturato secondo i più moderni modelli di Risk Management, rappresenta uno strumento dinamico i cui contenuti vengono affinati, integrati, modificati e aggiornati anche in relazione al feedback ottenuto dalla sua applicazione e alle eventuali mutazioni che intervengono negli assetti organizzativi dell'Istituto o in seguito a modifiche normative introdotte.

La strategia di prevenzione definita nella presente sottosezione del PIAO non si configura, quindi, come un'attività compiuta e completa destinata ad esaurirsi entro un termine definito ma come un insieme di strumenti e di misure finalizzati alla prevenzione che saranno continuamente calibrati in relazione all'esperienza acquisita negli anni.

Nella redazione della presente sottosezione si è, quindi, tenuto conto delle norme nazionali e internazionali attualmente vigenti nell'ambito delle strategie di prevenzione e repressione della corruzione e delle modifiche legislative intervenute nel corso degli ultimi anni, nonché delle indicazioni e dei suggerimenti contenuti nell'aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023. Non è stato preso in considerazione l'aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione pubblicato in consultazione pubblica dall'ANAC al momento dell'elaborazione del presente documento in quanto fornisce indicazioni operative per i Comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti e, come tali, non applicabili all'Istituto.

L'Istituto attraverso l'elaborazione della presente sottosezione del PIAO, da una parte intende collocarsi in una posizione di continuità per quanto riguarda le valutazioni, le strategie e gli altri aspetti già evidenziati nei Piani degli anni precedenti, dall'altra, in un'ottica di miglioramento continuo, intende aggiornare la sua strategia di prevenzione della corruzione implementando attività finalizzate all'integrazione e al miglioramento di un adeguato e organico sistema di prevenzione capace di salvaguardare al suo interno la cultura dell'etica, dell'integrità e della legalità, contribuendo in questo modo a creare le condizioni per aumentare la qualità dell'Istituto, presupposto necessario per la creazione del valore pubblico inteso, in questo contesto, come capacità di riduzione del rischio di una erosione delle risorse pubbliche a causa di fenomeni corruttivi.

Detta attività di aggiornamento annuale costituisce, quindi, l'occasione per procedere al riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione del rischio corruttivo con l'obiettivo di individuare eventuali nuovi rischi emergenti, di identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, di potenziare, se necessario, gli strumenti già in atto ed, eventualmente, promuoverne di nuovi.

Tale attività di aggiornamento presuppone una valutazione circa l'evoluzione del contesto esterno, ancora influenzato da alcune dinamiche esogene che, in modo più o meno diretto, possono influire sulla valutazione circa l'adeguatezza dei presidi posti in essere o sulla necessità di integrazione degli stessi. Il perdurare del conflitto bellico in Ucraina, l'esigenza di gestire tempestivamente e correttamente i fondi strutturali e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e i conseguenti provvedimenti adottati dal legislatore nazionale per ovviare alle ricadute sul tessuto socio-economico e consentire una graduale ripresa delle attività economiche anche attraverso l'introduzione di una disciplina derogatoria finalizzata allo snellimento e alla semplificazione delle procedure a cui si è già fatto ricorso per far fronte all'emergenza pandemica e l'urgenza di realizzare interventi di grande interesse per il Paese, possono ancora rappresentare ulteriori elementi da prendere in considerazione per una completa analisi e valutazione della potenziale esposizione dell'Istituto ai rischi corruttivi.

Le stesse valutazioni saranno necessarie per analizzare l'eventuale evoluzione del contesto interno, in quanto anche le caratteristiche di quest'ultimo possono aver subito delle significative evoluzioni in considerazione di vari fattori, che, oltre a una possibile incidenza sulla qualità e sui tempi dell'azione amministrativa, potrebbero influenzare indirettamente anche le valutazioni sull'opportunità di adottare alcune misure a presidio del rischio corruttivo.

Le informazioni scaturite da tali analisi, unitamente a quelle raccolte all'esito dei monitoraggi sull'attuazione delle misure, costituiscono il riesame periodico del sistema di prevenzione della corruzione oggetto di valutazione da parte del RPCT, congiuntamente agli Organi di indirizzo e al management amministrativo dell'Istituto al fine di una eventuale ridefinizione degli interventi di prevenzione considerando prioritariamente le aree e i processi che presentino una esposizione maggiore al rischio rispetto alle precedenti analisi.

### **Collegamenti e interconnessioni tra la programmazione delle misure di anticorruzione e gli altri strumenti interni esistenti.**

Nella stesura della presente sottosezione si è tenuto conto della stretta interconnessione esistente tra le misure da adottare per la prevenzione della corruzione e gli altri principali strumenti organizzativi previsti per le pubbliche amministrazioni volti al perseguimento dell'efficacia, efficienza e trasparenza dell'attività amministrativa; in particolare, il Piano della Performance, il Piano della Formazione dell'INFN e le norme contenute nel Codice di comportamento e nel Codice Etico del personale dell'Istituto.

L'efficacia della strategia di prevenzione della corruzione, infatti, dipende dalla collaborazione di tutti i componenti dell'organizzazione e pertanto risulta fondamentale che i predetti documenti siano costruiti secondo una logica d'interazione e integrazione che consenta di dare piena attuazione, oltre alle proprie specifiche finalità istituzionali, anche ai principi applicabili a tutte le Amministrazioni Pubbliche.

### **Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Istituto:**

Nonostante la normativa concentri in capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza una molteplicità di compiti e responsabilità, al fine di adempiere pienamente al proprio mandato e rappresentare un valido ed efficace presidio per la prevenzione della corruzione, l'attività del RPCT deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di altri soggetti presenti nell'organizzazione.

I principali soggetti e i ruoli in cui si articola la strategia di prevenzione dell'Istituto sono i seguenti:

**Organo di indirizzo politico:** è proprio l'Organo di indirizzo politico che, ai sensi del comma 7 dell'art.1 della legge 190/2012, **designa il RPCT** e, ai sensi del comma 8 dello stesso art.1, **adotta il PTPCT** – ora sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO - i suoi aggiornamenti e tutti gli atti di indirizzo che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, fissando altresì gli obiettivi strategici ai quali devono ispirarsi tutti i soggetti che, a vario titolo, intervengono nella materia;

**Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:** il RPCT si occupa di tutta una serie di attività di impulso e coordinamento in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, quali definiti dalla L. 190/2012, dalle successive indicazioni e dagli orientamenti forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'ANAC; **elabora la relazione annuale** sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione; redige, inoltre, la sottosezione anticorruzione e trasparenza inserita nella proposta di PIAO da sottoporre all'approvazione dell'Organo di indirizzo politico, con la partecipazione, per quanto riguarda la fase di individuazione e attuazione delle misure specifiche di prevenzione, del personale dirigenziale, dei funzionari e del personale coinvolto nelle attività relative alle misure.

L'Istituto ha nominato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 17136 del 26/07/2024 il Dott. Vito Padroni quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il RPCT si avvale dell'ausilio di un esiguo staff di collaboratori composto da n.3 unità di personale, di cui una a tempo parziale, alle quali si è aggiunta dal mese di agosto del 2024 un'ulteriore risorsa per un affiancamento on the job;

**Referente per la trasparenza:** è il soggetto che si occupa della raccolta e riclassificazione dei dati al fine di renderli conformi ai formati previsti dalla normativa vigente in tema di trasparenza, nonché di pubblicazione e aggiornamento degli stessi, per ciascun livello previsto nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale; svolge inoltre funzioni di supporto al RPCT per tutti gli adempimenti in materia di trasparenza compresi il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione, nonché la predisposizione e l'aggiornamento della parte di sottosezione del PIAO dedicata alla trasparenza stessa;

**Referenti locali per la prevenzione della corruzione:** tenuto conto della complessità organizzativa dell'Istituto e delle articolazioni per centri di responsabilità, con delibera del Consiglio Direttivo n.13739 del 26 giugno 2015 sono stati designati come Referenti locali per la prevenzione della corruzione i Direttori pro-tempore delle Strutture decentrate e il Direttore Generale pro tempore per quanto riguarda l'Amministrazione Centrale.

I Referenti, per gli ambiti di propria competenza, svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, possono suggerire proposte ai fini della individuazione di eventuali ulteriori aree potenzialmente esposte a rischio di corruzione e delle connesse misure di prevenzione del rischio medesimo; forniscono al RPCT ogni supporto richiesto ai fini dell'attuazione delle misure individuate nella sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO; provvedono sia al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il potenziale rischio di corruzione sia al controllo del rispetto delle disposizioni previste dal Piano da parte dei dipendenti della struttura cui sono preposti; assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento e del Codice etico;

**Organismo Indipendente di Valutazione (OIV):** svolge i compiti a lui demandati dalla normativa di settore, verifica che il PIAO sia coerente in materia di prevenzione della corruzione con gli obiettivi strategici stabiliti dall'Istituto e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza; valida la relazione sulla performance; attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza; esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento;

**Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA):** è il soggetto incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della Stazione Appaltante all'interno dell'Anagrafe delle stazioni appaltanti; l'Istituto, con Disposizione Presidenziale n. 27388 del 6 Dicembre 2024, ha provveduto a nominare il nuovo "Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante" nella persona della Dott.ssa Antonella D'Isidoro;

Inoltre, anche tutti i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Istituto partecipano al processo di gestione del rischio; come sopra evidenziato per quanto riguarda in particolare il personale dipendente.

#### **Politica di risk management (obiettivi strategici)**

L'Istituto si impegna a sostenere la politica interna di risk management attraverso il più ampio coinvolgimento possibile dei soggetti interessati, l'adozione di un Piano anticorruzione (ora sottosezione del PIAO), la sua divulgazione e il suo aggiornamento.

L'Istituto si impegna inoltre a diffondere ed accrescere la cultura dell'etica e della legalità attraverso strumenti di prevenzione quali il Codice di comportamento, il Codice etico e la formazione in tema di anticorruzione.

L'organizzazione di gestione del rischio di corruzione dell'Istituto è coerente con le indicazioni contenute nel PNA del 2013 e nei successivi aggiornamenti.

Essa si articola su tre livelli:

1. attuazione delle misure generali di prevenzione previste dalla normativa vigente e dai PNA;
2. implementazione di un sistema di gestione del rischio di corruzione in coerenza con i principi dello standard ISO 31000:2009, strumento utile a identificare ulteriori aree di rischio specifiche dell'Istituto e ad attuare misure specifiche di prevenzione;
3. attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità *(ora parte della sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO)* attraverso l'aggiornamento dei dati e delle informazioni pubblicate nelle diverse sottosezioni della pagina web Amministrazione trasparente.

Gli obiettivi strategici generali dell'Istituto in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza si identificano con quelli definiti nel PNA 2013 e al perseguimento dei quali è finalizzata la strategia nazionale anticorruzione:

1. *ridurre, attraverso l'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione della corruzione, le opportunità che nell'ambito delle attività complessivamente svolte dall'Istituto si manifestino fenomeni di corruzione;*
2. *aumentare le capacità di far emergere eventuali casi di corruzione o fenomeni corruttivi favorendo la più ampia visibilità dell'azione amministrativa attraverso misure di trasparenza e pubblicità;*
3. *creare un contesto sfavorevole alla corruzione promuovendo il più ampio coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;*

ai quali aggiungere, a compendio degli stessi, quello della promozione della legalità e dell'etica pubblica, obiettivo questo da perseguire mediante l'implementazione di opportune misure di formazione di carattere generale e di sensibilizzazione rivolte alla platea più ampia possibile di destinatari individuabili in tutto il personale che opera nell'Istituto, come definito nell'art. 3 del suo Statuto.

Pertanto, tutte le azioni, con particolare riguardo a quelle del trattamento del rischio, contenute nella presente sottosezione del PIAO, come pure quelle dei precedenti Piani dell'Istituto in materia di prevenzione della corruzione, sono complessivamente preordinate, anche se riferibili ad un periodo di breve durata, al perseguimento e, auspicabilmente, al progressivo raggiungimento dei predetti obiettivi strategici.

La presente sottosezione del Piano - in linea, per quanto riguarda la sua struttura e i relativi contenuti, con le indicazioni del PNA 2022 e del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 - è articolata come segue:

- 1) valutazione di impatto del contesto esterno;
- 2) valutazione di impatto del contesto interno;
- 3) mappatura dei processi;
- 4) identificazione e valutazione dei rischi corruttivi;
- 5) progettazione di misure per il trattamento del rischio;
- 6) misure, generali e specifiche, finalizzate alla prevenzione della corruzione attuate nel 2024 e programmazione per il triennio 2025-2027;
- 7) monitoraggio sull'attuazione delle misure e sulla loro idoneità;
- 8) attuazione della trasparenza e relativa programmazione.

La sottosezione consta, inoltre, di n. 2 allegati concernenti:

- contesto esterno - metodologia e aggiornamento analisi PESTEL;
- registro dei rischi di corruzione dell'INFN;

## 2.6.2 Valutazione di impatto del contesto esterno

### Premessa metodologica

Per effettuare l'analisi del contesto esterno si è adottata una metodologia che prende in considerazione alcune variabili macro-ambientali del contesto in cui opera l'Istituto.

Si tratta della cosiddetta analisi PESTEL, intesa quale supporto decisionale alla strategia di prevenzione, finalizzata a stabilire se e quanto le situazioni, le condizioni, le dinamiche o le pressioni del contesto esterno debbano essere prese in considerazione nella fase di implementazione della struttura di riferimento per la gestione del rischio. È da precisare, tuttavia, che tali fattori e dinamiche saranno da riconsiderare necessariamente più nel dettaglio nella fase di attuazione del Processo di gestione del rischio secondo lo standard ISO 31000:2009, valutandone l'impatto sulle diverse tipologie di rischio.

Tale metodologia si basa sui seguenti fattori: politico, economico, sociale, tecnologico, ambientale, legale. A tal proposito, occorre precisare che, nel corso dell'analisi è stato escluso il fattore ambientale (caratteristiche naturali, morfologiche e climatiche del territorio nazionale ad es. il rischio idrogeologico, sismico, la qualità dell'aria e dell'acqua, il livello di inquinamento, ecc.) in quanto non è stato valutato significativo per la gestione del rischio di corruzione dell'Istituto, prendendo invece in considerazione il fattore etico (percezione della corruzione, livello di diffusione della cultura dell'etica e della legalità nel territorio nazionale, ecc.) in quanto ritenuto un elemento importante nella prevenzione della corruzione.

I fattori presi in considerazione possono essere di seguito così brevemente descritti:

**Fattore politico.** Le variabili da considerare sono principalmente legate ai provvedimenti legislativi adottati dal governo e agli effetti economici della sua politica (ad es.: stabilità dell'organo esecutivo; politiche in tema di privatizzazione e nazionalizzazione; frequenza con cui si introducono o modificano provvedimenti legislativi, ecc.).

**Fattore economico.** Le variabili tipiche sono il reddito disponibile che determina il potere di spesa esistente in una certa area geografica; il tasso di disoccupazione, ecc.

**Fattore sociale.** Le variabili di tipo sociale definiscono le tendenze sociali e culturali (ad es. la mobilità sociale), gli aspetti demografici, le percezioni dei cittadini rispetto a certi temi (ad es. le pari opportunità).

**Fattore tecnologico.** In questa prospettiva si analizzano le dinamiche tecnologiche che possono modificare l'ambiente in cui opera l'Istituto.

**Fattore etico.** Con tale fattore si intende identificare il livello di diffusione della cultura etica e della legalità nel territorio di riferimento o i comportamenti di rispetto delle regole e di etica condivisa.

**Fattore legale.** Si riferisce ai cambiamenti nella normativa e nella giurisprudenza che hanno un impatto rilevante sul contesto in cui opera l'Istituto.

Considerando che l'analisi PESTEL è uno strumento dinamico in quanto le situazioni individuate per ciascuna variabile possono cambiare nel tempo, al fine di mantenere la sua efficacia, attendibilità e comparabilità è necessario selezionare fonti di informazione e banche dati ufficialmente riconosciute e più attendibili possibile, anche al fine di poter procedere periodicamente alla rielaborazione dell'analisi con l'utilizzo, relativamente alle variabili individuate, di valori aggiornati nel corso degli anni.

Per poter, quindi, effettuare l'analisi PESTEL nell'ottica dinamica sopra accennata si è provveduto, già dagli scorsi anni, alla costruzione di un database che consenta una adeguata gestione ed elaborazioni delle informazioni e dei dati raccolti. I dettagli della metodologia e la sua applicazione sono descritti nell'Allegato Contesto esterno-metodologia e aggiornamento analisi PESTEL.

## Analisi

È necessario, dunque, che, sulla base dei risultati quantitativi ottenuti (vedi all. Contesto esterno-metodologia e aggiornamento analisi PESTEL), si passi all'analisi particolare e complessiva dei fattori specifici presi in considerazione e alle loro interconnessioni, analisi che costituisce un supporto per una corretta strategia decisionale di prevenzione.

Considerato che la valutazione complessiva dei fattori specifici presi in considerazione ci restituisce come risultato il punteggio di 3,75 punti, leggermente inferiore al dato dello scorso anno, si individuano e si descrivono di seguito alcune dinamiche strutturali.

Un fattore di importanza rilevante è sicuramente **l'impatto della crisi economica sulle imprese**, che ha tra i suoi effetti l'aumento del numero di default e le conseguenti chiusure di aziende o in molti casi il peggioramento della

performance sui prodotti e le prestazioni finali, dinamiche che possono avere quale risultante la distorsione della concorrenza sul mercato e la comparsa di posizioni dominanti.

Tali condizioni sono da considerarsi quali potenziali fattori abilitanti all'attivazione di opportunità di corruzione e di *maladministration*, o alla legittimazione di motivazioni a compiere comportamenti non integri o illeciti, con particolare riferimento all'area di rischio *Affidamento dei lavori, servizi e forniture*.

Per quanto riguarda l'esame delle variabili chiave relative al fattore specifico crisi economica (impatto sulle imprese), in particolare gli indicatori e gli indici economici riferiti alla variazione del PIL sull'anno precedente, allo stato delle PMI o alla variazione annuale del fatturato delle imprese, si conferma il giudizio espresso nel PIAO dello scorso anno che evidenzia la situazione di incertezza dello scenario congiunturale internazionale e del contesto macroeconomico globale, ritenendo fondamentale proseguire nell'attuazione delle riforme programmate nel PNRR.

Una considerazione a parte occorre farla nei riguardi del tema della *spending review*; infatti l'esigenza della prosecuzione e del rafforzamento del processo di *spending review* è riemersa con l'approvazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il quale prevede, nell'ambito della Missione 1, la Riforma del quadro di revisione della spesa pubblica ("*spending review*"). Tale Riforma prevede, in particolare, il rafforzamento del processo di revisione e valutazione della spesa all'interno della programmazione economico-finanziaria e del bilancio annuale e pluriennale. In questo ambito, si prevede un rafforzamento delle strutture esistenti e l'istituzione di nuove strutture appositamente dedicate all'interno del Ministero dell'economia e delle finanze. La Riforma contempla una serie di traguardi fino al 2026. Alla fine del 2021, in attuazione del primo traguardo, è stato istituito il Comitato scientifico per le attività inerenti alla revisione della spesa. L'obiettivo di risparmio della spesa pubblica delle Amministrazioni centrali dello Stato previsto per l'anno 2024 ammonta alla variazione annuale sul PIL dello 0,052%, ma con l'impegno, assunto dal Governo con il Documento di bilancio programmatico 2025, di proseguire negli anni successivi con la riduzione di ammontare crescente della spesa pubblica.

Resta comunque da sottolineare il fatto che, nell'ambito della pubblica amministrazione e in un'ottica di razionalizzazione e riduzione della spesa, l'introduzione e la successiva implementazione negli anni di strumenti telematici di acquisto centralizzato (CONSIP, MEPA) e il ruolo di controllo dell'ANAC, hanno contribuito negli anni passati e continueranno a prevenire i potenziali rischi di corruzione nell'area Affidamento dei lavori, servizi e forniture, riducendone la parte residuale.

**I tassi di disoccupazione generale e giovanile**, anche per l'anno 2024, restano ancora molto alti rispetto alla media europea. La crisi occupazionale può costituire un fattore sociale che induce a legittimare comportamenti non integri nell'ambito dell'area di rischio Acquisizione e progressione del personale.

È da rilevare, infatti, che l'anomalia della precarietà lavorativa protratta nel tempo può costituire, in determinate circostanze, un terreno favorevole al compimento di comportamenti non integri o illeciti.

**Il fattore etico** ha evidenziato un valore stabile rispetto all'anno precedente, negli indici della corruzione percepita, restando comunque in una posizione media nella scala oltre che nel valore riferito alla valutazione generale sulle misure anticorruzione presenti in Italia. Ciò manifesta un dato costante nei confronti della sensibilità ai temi dell'etica e della legalità da parte della cittadinanza, successivo all'aumento degli anni precedenti, dovuto soprattutto, ma non solo, all'introduzione in Italia della normativa sull'anticorruzione. Persiste, tuttavia, in Italia un fattore ambientale e culturale che incide negativamente sulle motivazioni soggettive che inducono al comportamento corruttivo.

**Sul piano politico**, c'è da registrare l'incremento di € 4.380.887,00 del Fondo Ordinario assegnato all'Istituto (FOE) per il 2024 rispetto all'anno precedente. Pur in presenza di un dato positivo, resta pur sempre la bassa percentuale di spesa sul PIL destinata dall'Italia alla ricerca e allo sviluppo in confronto alla media europea.

La normativa specifica di settore della ricerca pubblica incide indirettamente sull'organizzazione dell'Istituto, avendo quest'ultima un peso rilevante in ordine alla strategia decisionale per la prevenzione della corruzione, in quanto le opportunità, ovvero i fattori abilitanti al rischio di corruzione, si annidano in primo luogo nelle potenziali debolezze strutturali organizzative dell'amministrazione.

Una ulteriore considerazione occorre farla con riferimento ai **fattori tecnologico e legale**.

Per quanto concerne l'introduzione di **tecnologie informatiche** con particolare riguardo alla digitalizzazione della PA e alla dematerializzazione della documentazione amministrativa, si può evidenziare come l'implementazione di queste tecnologie consenta una più efficace gestione di tutte le tipologie di controlli oltre che un miglioramento organizzativo generale. Il dato emerso nell'analisi evidenzia la distanza ancora esistente dell'Italia in tale settore, rispetto agli altri paesi europei.

**Il fattore legale**, considerato nello specifico in relazione alla complessità delle norme di riferimento e alla loro interpretazione in sede applicativa, incide quale fattore abilitante in quanto consente il costituirsi di "zone grigie" dove può annidarsi l'opportunità di comportamenti corruttivi. In particolare, come sottolineato nella descrizione dei criteri per l'assegnazione del punteggio alla variabile "livello stimato di criticità nell'interpretazione e applicazione della normativa sugli appalti" (vedi all. Contesto esterno-metodologia e aggiornamento analisi PESTEL), andrà verificata la reale semplificazione ed efficienza delle procedure nell'applicazione della normativa sugli appalti (il c.d. nuovo Codice degli appalti D.lgs. 36/2023), che riguarda l'area dell'affidamento dei lavori, servizi e forniture, considerata ad alto potenziale di rischio.

Per quanto riguarda il dato riferito ai casi giudiziari di corruzione in Italia nel triennio 2016-2019, si conferma empiricamente e statisticamente, come evidenziato nella parte relativa alla descrizione della variabile (vedi all. Contesto esterno-metodologia e aggiornamento analisi PESTEL), che le aree che maggiormente presentano casi di corruzione sono quelle dei contratti e dei concorsi per l'acquisizione del personale. Significativo è anche il dato che riguarda la bassa percentuale di casi di corruzione nelle Università, in quanto enti che possono avvicinarsi per tipologia all'INFN.

### Considerazioni conclusive

La valutazione complessiva dei fattori specifici presi in considerazione ci restituisce un punteggio complessivo (3,75) leggermente inferiore rispetto al risultato ottenuto con l'analisi effettuata nel PIAO dello scorso anno (3,82). L'aggiornamento dei dati ha prodotto degli scostamenti nelle variabili dei fattori Politico ed Economico: il FOE ha avuto un incremento del 1,27% rispetto al 2023; il PIL è stimato in crescita dello 0,7% nel 2024; tuttavia, la percentuale di fallimenti delle PMI nel corso del 2023 è stata superiore rispetto al 2022.

Questo dato può spiegarsi come una delle conseguenze delle aspettative di rilancio del Paese attraverso la programmazione di cambiamenti strutturali in ambito economico-sociale, ambientale e tecnologico-informatico, la cui realizzazione dovrà essere completata mediante la progressiva attuazione del PNRR.

Più in generale, si confermano le considerazioni già fatte nel PIAO dello scorso anno in cui si riscontrano alcune dinamiche generali, quali: l'impatto della crisi economica sulle imprese, il tasso di disoccupazione e la percezione della corruzione in Italia unita all'attuale livello di sensibilità ai temi dell'etica e della legalità.

Altri fattori interessano invece più specificamente l'Istituto, e sono: la legislazione che riguarda gli Enti pubblici di ricerca, l'impatto organizzativo dovuto all'introduzione di tecnologie informatiche, l'interpretazione e l'applicazione della nuova legislazione sugli appalti.

Considerando che le dinamiche generali possono impattare sulle aree a rischio Acquisizione e gestione del personale e Contratti pubblici e sul livello di cultura etica condivisa, mentre i fattori più specifici all'Istituto possono riguardare trasversalmente più aree a rischio, tali fattori e dinamiche sono da ritenere elementi di supporto decisionale alla strategia di prevenzione, e occorrerà necessariamente riconsiderarli più nel dettaglio nella fase di attuazione del Processo di gestione del rischio, valutandone l'impatto sulle diverse tipologie di rischio.

### Individuazione degli stakeholder esterni

Per completare l'analisi del contesto esterno si è ritenuto necessario individuare gli stakeholder esterni all'Istituto. A tal proposito si fa riferimento a quanto descritto nel paragrafo introduttivo alla performance.

### 2.6.3 Valutazione di impatto 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. Per quanto riguarda la descrizione dell'organigramma e l'organizzazione si fa riferimento al paragrafo sulla struttura organizzativa del capitolo 3 Organizzazione e capitale umano.

#### Rapporti con gli stakeholder interni

Gli *stakeholder* interni sono tutti i soggetti interni all'organizzazione dell'Istituto a prescindere dal rapporto di lavoro o giuridico che li lega alla stessa. Per la loro identificazione e descrizione si veda il paragrafo introduttivo alla performance.

Il coinvolgimento degli stakeholder interni avviene a diversi livelli: il primo livello è quello che riguarda tutto il personale e si realizza attraverso la divulgazione del PTPC (ora sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO), supportato da un livello generale di formazione sui temi dell'anticorruzione, dell'etica e della legalità; il secondo livello è quello del personale che appartiene alle aree a maggiore rischio di corruzione, il quale può essere interpellato nella fase di identificazione, analisi e valutazione del rischio; il terzo livello è costituito dai risk owners, i quali sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione e che contribuiscono, inoltre, alla loro progettazione; infine il quarto livello è costituito dai referenti dell'anticorruzione, individuati nelle figure dei direttori delle Strutture decentrate dell'Istituto, che collaborano strettamente con il RPCT.

#### Analisi SWOT

L'analisi SWOT è uno strumento utile di supporto all'analisi del contesto esterno ed interno che consente di ottenere una visione integrata dei risultati dell'analisi complessiva di contesto.

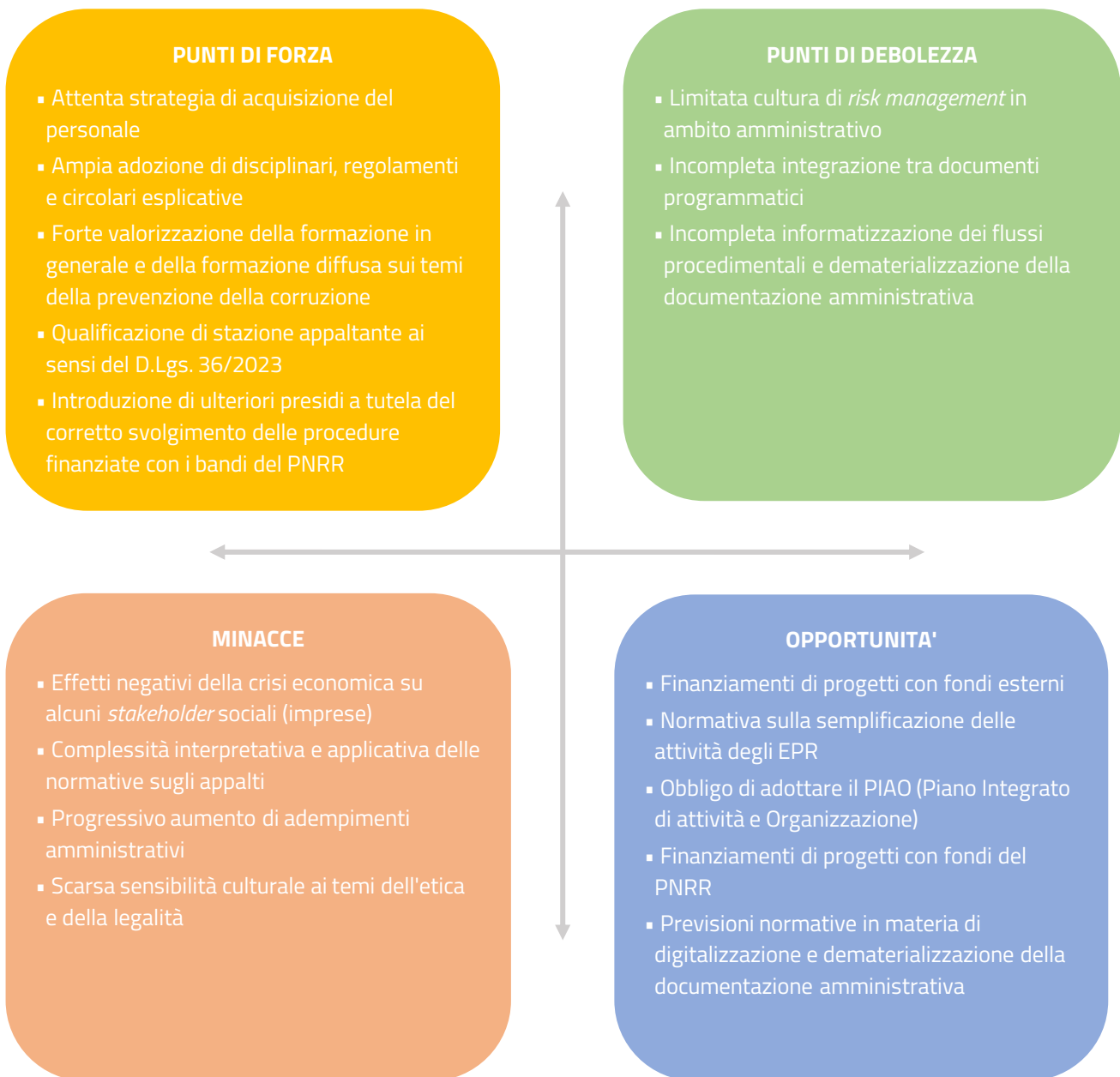
Essa tiene conto dei fattori esogeni ed endogeni in grado di attivare comportamenti corruttivi, mettendo in evidenza le minacce provenienti dall'esterno che l'Istituto è chiamato a fronteggiare e gli elementi che potrebbe cogliere in termini di opportunità. Inoltre, tale metodologia consente di individuare i fattori e i processi interni nei quali si eccelle e gli elementi interni suscettibili di miglioramento.

La SWOT analysis si costruisce tramite una matrice di quattro campi, nei quali si hanno:

- i punti di forza (Strengths);
- i punti di debolezza (Weakness);
- le opportunità (Opportunities);
- le minacce (Threats).

L'utilità di questo strumento sta nell'individuare le interrelazioni e gli effetti combinati delle variabili interne ed esterne ritenute più significative.

L'analisi SWOT applicata all'Istituto ha individuato i seguenti fattori:



Analisi SWOT applicata all'Istituto

Dall'analisi dei fattori individuati si desume che l'Istituto ha dimostrato una buona capacità di reperire risorse finanziarie da fonti esterne. Inoltre, ha saputo fronteggiare la carenza di risorse umane mettendo in atto una attenta strategia di programmazione nell'ambito dell'acquisizione del personale, dimostrando una discreta capacità di resilienza anche nei momenti di maggiore crisi.

La complessità interpretativa e applicativa della normativa sugli appalti e in generale il progressivo aumento degli adempimenti amministrativi hanno indotto le unità organizzative interessate ad emanare circolari esplicative specialmente per i casi di maggiore difficoltà interpretativa (ad es. adempimenti riguardanti il Codice degli appalti o il reclutamento e la gestione del personale) o ad adottare in maniera diffusa e laddove ritenuto necessario al miglioramento dell'attività amministrativa, disciplinari e regolamenti che costituiscono un valore aggiunto al corretto espletamento degli adempimenti di legge.

Tra i punti di forza dell'Istituto in materia di normativa sugli appalti, va evidenziata l'acquisizione della qualificazione di stazione appaltante ai sensi del D.Lgs. 36/2023. L'iscrizione nell'elenco delle stazioni appaltanti dell'ANAC consente di gestire in completa autonomia, e per conto di altri Enti, le attività che caratterizzano il processo di acquisizione di un bene, servizio o lavoro nelle fasi di progettazione, affidamento ed esecuzione contrattuale. Inoltre, richiede il possesso da parte dell'Amministrazione richiedente di requisiti particolarmente stringenti, tra i quali l'aver in organigramma una struttura stabile dedicata alla gestione delle gare, disporre di una piattaforma di approvvigionamento digitale e fornire una formazione qualificata al personale dedicato, requisiti che sono rilevanti anche in ottica di prevenzione della corruzione.

A questa funzione esplicativa e di regolamentazione va affiancata la propensione dell'Istituto a valorizzare la formazione in tutti i suoi settori di attività e, negli ultimi anni, con l'introduzione della normativa specifica, anche nell'ambito della prevenzione della corruzione, dell'etica pubblica e della legalità.

Uno degli obiettivi strategici principali che l'Istituto sta perseguendo è lo sviluppo di nuovi servizi applicativi, la gestione delle risorse informatiche e la digitalizzazione, come indicato negli ultimi Piani della performance. Raggiungere questi obiettivi rappresenterà un ulteriore passo avanti nel processo di digitalizzazione dei flussi procedurali, avviato negli anni precedenti e proseguito grazie al lavoro della Direzione Sistemi Informativi dell'Amministrazione Centrale, in particolare dell'Ufficio per la Transizione Digitale e Protocollo.

Nel 2024, sono continuati gli sforzi per diffondere la cultura digitale attraverso corsi di formazione sui pacchetti applicativi e sulle procedure amministrative digitalizzate.

Conformemente agli obblighi di legge, nel 2024 sono state inviate in conservazione le fatture del 2022, i documenti protocollati, il registro di protocollo. Durante l'anno, è proseguita anche la formazione specifica rivolta al personale amministrativo delle diverse strutture, con l'obiettivo di creare una "cultura digitale" all'interno dell'Istituto. Questo ha permesso al personale interessato di conoscere e utilizzare gli strumenti digitali messi a disposizione dall'INFN per la gestione dei processi amministrativi.

Nel 2024, sono stati svolti incontri mirati di aggiornamento sull'utilizzo del tool per la gestione dei Seminari e delle Collaborazioni Scientifiche.

Nei prossimi anni, si prevede di condurre ulteriori analisi e reingegnerizzazioni dei processi amministrativi, garantendo una gestione del documento digitale dalla sua creazione fino alla sua conservazione a norma.

Da quanto esposto, si evidenzia come l'Istituto, sfruttando le opportunità offerte dal contesto esterno e i punti di forza provenienti dal suo interno, sta dando buona prova di impermeabilità alle pressioni e minacce provenienti dall'esterno, prodigandosi per ridurre o eliminare i fattori di debolezza organizzativa, attraverso la programmazione e realizzazione di precisi obiettivi strategici e operativi.

In conclusione, dai risultati dell'analisi non emergono aree specifiche potenzialmente esposte a rischi corruttivi oltre quelle generali già individuate.

## 2.6.4 Mappatura dei processi

### Processi organizzativi e loro mappatura

I processi organizzativi riguardano l'intera attività svolta dall'amministrazione, tale da caratterizzarne la struttura organizzativa e il suo livello di complessità.

Come già indicato dai precedenti Piani nazionali anticorruzione e ribadito nel PNA 2019, un processo, nella sua accezione più generale, può essere definito come "una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)".

Nell'ambito dell'analisi del contesto interno, l'articolazione e la gestione dei processi, così come si configurano all'interno della struttura organizzativa dell'amministrazione, consentono di contestualizzare il sistema di prevenzione della corruzione incidendo sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

Assume rilevanza centrale, pertanto, l'individuazione e l'analisi di tali processi organizzativi, la cosiddetta mappatura dei processi, avente l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta dall'amministrazione al fine di identificare quelle aree che risultano potenzialmente esposte al rischio di corruzione, assumendo carattere

strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. Un'adeguata mappatura dei processi, inoltre, consente all'amministrazione di evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze in modo da poter eventualmente generare sinergie di tipo organizzativo e gestionale.

Per quanto riguarda la metodologia adottata, le modalità di realizzazione e la programmazione della mappatura dei processi, si rimanda a quanto descritto nel paragrafo 2.6.4 del precedente PIAO.

Nel corso del 2024 si è integrata la mappatura con ulteriori 4 processi e si è proceduto con l'associare alla rappresentazione tabellare di alcuni processi la rappresentazione grafica attraverso diagrammi di flusso. Il passaggio alla nuova rappresentazione si ritiene possa avvenire progressivamente nel corso dei prossimi anni.

Si riportano di seguito l'elenco degli ulteriori 4 processi mappati e le tabelle con la loro rappresentazione:

**AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO**

AREA GENERALE	PROCESSO
<b>PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO</b>	Concessione di contributi economici
<b>CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI</b>	Audit presso le strutture decentrate INFN
<b>INCARICHI E NOMINE</b>	Nomine dei Direttori delle Sezioni, dei Laboratori Nazionali e dei Centri Nazionali dell'INFN Nomina del Direttore Generale dell'INFN

PROCESSO	ATTIVITA'	RESPONSABILITA' (unità organizzative che svolgono le attività del processo)
<b>Concessione di contributi economici</b> Il processo è costituito dalle attività con le quali l'INFN provvede alla concessione di contributi economici ad Enti pubblici e privati <b>INPUT</b> Richiesta di contributo economico da parte di Enti pubblici o privati <b>OUTPUT</b> Rendicontazione del contributo economico concesso	Presentazione della domanda per la concessione del contributo economico	Ente pubblico o privato
	Autorizzazione alla concessione del contributo economico	Giunta Esecutiva INFN Presidente INFN Direttore Struttura interessata
	Accettazione del contributo	Ente pubblico o privato beneficiario del contributo
	Rendicontazione del contributo	Ente pubblico o privato beneficiario del contributo

**AREA CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI**

<b>PROCESSO</b>	<b>ATTIVITA'</b>	<b>RESPONSABILITA'</b> <b>(unità organizzative che svolgono le attività del processo)</b>
<p><b>Audit presso le strutture decentrate INFN</b></p> <p>Il processo è costituito dalle attività di audit effettuate presso le strutture decentrate dell'INFN, volte alla verifica del rispetto delle norme e dei regolamenti vigenti in materia contabile-amministrativa e del personale, nonché alle verifiche del rispetto della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza con riferimento anche a quanto previsto dalla Sezione del PIAO ad essa dedicata</p> <p><b>INPUT</b></p> <p>Esigenze periodiche o specifiche dell'Istituto di verifica e valutazione della funzionalità sul piano amministrativo e del personale delle strutture decentrate dell'Istituto</p> <p><b>OUTPUT</b></p> <p><b>Redazione</b> della relazione conclusiva dell'audit</p>	Scelta della struttura dove effettuare l'audit sulla base della programmazione o di specifiche esigenze	Servizio audit interno
	Acquisizione dei dati e delle informazioni preliminari necessari alle verifiche	Servizio audit interno Direzione sistemi informativi
	Concordare con il Direttore della struttura la data nella quale effettuare l'audit	Servizio audit interno Direttore struttura
	Effettuazione dell'audit presso la struttura	Servizio audit interno Responsabile amministrativo struttura INFN e Personale a supporto
	Elaborazione dei dati e delle risultanze dell'audit	Servizio audit interno
	Redazione e invio al DG della relazione conclusiva dell'audit	Responsabile Servizio audit interno

## AREA INCARICHI E NOMINE

PROCESSO	ATTIVITA'	RESPONSABILITA' (unità organizzative che svolgono le attività del processo)
<b>Nomina dei Direttori delle Sezioni, dei Laboratori Nazionali e dei Centri Nazionali dell'INFN</b> Il processo è costituito dalle attività propedeutiche alla nomina dei Direttori delle Sezioni, dei Laboratori Nazionali e dei Centri Nazionali dell'INFN <b>INPUT</b> Scadenza del mandato di Direttore della Sezione, Laboratorio Nazionale o Centro Nazionale dell'INFN <b>OUTPUT</b> Provvedimento di nomina del Direttore eletto	Invio della manifestazione di interesse prevista per gli aspiranti direttori unicamente dei Laboratori Nazionali o dei Centri Nazionali INFN, sono escluse le Sezioni	Aspiranti direttori
	Ricezione delle manifestazioni di interesse e invio della lista dei candidati eleggibili al Comitato di Ricerca e Valutazione	Presidente INFN
	Ricezione della lista dei candidati da parte del Comitato di Ricerca e Valutazione. Preparazione e invio della lista definitiva dei candidati con un breve profilo per ciascuno di essi	Comitato di Ricerca e Valutazione
	Ricezione della rosa indicativa dei candidati da parte del Presidente INFN e trasmissione della stessa al Presidente della Commissione per la consultazione del personale dei Laboratorio o Centro	Presidente INFN Presidente della Commissione per la consultazione del personale
	Attivazione e svolgimento della procedura di consultazione del personale nelle Sezioni, nei Laboratori o nei Centri Nazionali	Direttori delle strutture INFN Commissione per la consultazione del personale
	Nomina dei Direttori delle Sezioni, dei Laboratori o dei Centri Nazionali, con provvedimento del Consiglio Direttivo INFN	Consiglio Direttivo INFN
<b>Nomina del Direttore Generale dell'INFN</b> Il processo è costituito dalle attività propedeutiche alla nomina del Direttore Generale dell'INFN <b>INPUT</b> Scadenza del mandato di Direttore Generale dell'INFN <b>OUTPUT</b> Provvedimento di nomina del Direttore Generale	Proposta del Presidente INFN alla Giunta Esecutiva	Presidente INFN
	Approvazione del provvedimento di nomina del Direttore Generale dell'INFN	Giunta Esecutiva INFN

## 2.6.5 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi

Il processo di gestione del rischio di corruzione dell'Istituto è stato implementato nel corso del 2022 seguendo una nuova metodologia valutativa, i cui principi di riferimento sono riportati nel documento metodologico allegato al PNA 2019 (Allegato 1 *Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*).

Per la descrizione dettagliata delle varie fasi di attuazione dell'intero processo, dalla definizione di evento rischioso e rischio di corruzione, all'identificazione, analisi e valutazione dei rischi, si fa riferimento al paragrafo 2.6.5 del PIAO 2023-2025 e allo stesso paragrafo del precedente PIAO 2024-2026 per una sintesi dell'intero processo.

Nel corso del 2024, la stima di esposizione al rischio è stata oggetto di ulteriori approfondimenti metodologici e, sulla base di un'attenta analisi dei criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi, si è valutato necessario apportare modifiche ad alcune descrizioni dei livelli di valutazione (Alta, Media, Bassa) riportate nelle tabelle degli indicatori di valutazione del rischio di corruzione e dei controlli/misure, al fine di rendere la stima di esposizione al rischio quanto più accurata e attendibile possibile. Di conseguenza, non si è ritenuto opportuno utilizzare nuovi indicatori di valutazione del rischio.

Tali modifiche hanno consentito soprattutto di ottenere una valutazione più aderente alla specifica realtà operativa dell'INFN, evitando un'applicazione troppo meccanica e astratta di alcuni indicatori, che in un primo momento erano stati considerati del tutto adeguati al contesto interno dell'Istituto.

Inoltre, sono state apportate modifiche alla scala di valutazione sintetica del rischio inerente. In questo caso si è trattato di una scelta dettata da motivazioni oggettive che hanno riguardato la necessità di una valutazione più equilibrata del rischio.

Per ciò che riguarda la stima dell'attuazione e dell'efficacia dei controlli e/o delle misure di prevenzione, va detto che, oltre alla valutazione delle misure di trattamento del rischio programmate nei precedenti Piani - implementate già da diversi anni, la cui attuazione è oggetto di periodici monitoraggi e i cui risultati sono pubblicati nella Sezione anticorruzione del PIAO - è stata effettuata una operazione di ricognizione e analisi dei controlli messi in atto dalle Unità operative durante lo svolgimento ordinario delle attività dei processi dei quali sono responsabili, operazione indirizzata a rilevare la pertinenza di tali controlli nel mitigare le fattispecie di rischio prese in considerazione. Anche in questi casi si è provveduto alla loro valutazione secondo gli indicatori del grado di attuazione e del livello di efficacia dei controlli.

Infine, si ritiene utile precisare che si è valutata opportuna l'applicazione del cosiddetto criterio di prudenza con riferimento ai livelli di valutazione del rischio residuo, ossia del rischio che permane a seguito dell'applicazione dei controlli e/o delle misure di prevenzione. Nei casi di rischio inerente Medio ed efficacia Media dei controlli/misure, nonché nei casi di rischio inerente Alto ed efficacia Alta dei controlli/misure, il rischio residuo è stato valutato Basso, ma si sarebbe valutato rischio Medio, come stima prudenziale, nei casi in cui il comportamento corruttivo si fosse verificato in passato, circostanza finora non riscontrata nell'Istituto.

Si riportano di seguito le tabelle degli indicatori di valutazione del rischio di corruzione e dei controlli/misure, nonché la scala di valutazione sintetica del rischio inerente, modificate sulla base delle considerazioni sopra indicate:

**INDICATORI DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

<b>Indicatore 1: Scala di valutazione del livello delle pressioni interne e/o esterne (livello di interesse)</b>	
<i>Valutazione</i>	<i>Descrizione</i>
Alta	Il processo può comportare l'attribuzione di notevoli vantaggi economici e/o di diversa natura a soggetti esterni/interni all'Istituto
Media	Il processo può comportare l'attribuzione di discreti vantaggi economici e/o di diversa natura a soggetti esterni/interni all'Istituto
Bassa	Il processo può comportare l'attribuzione di vantaggi economici e/o di diversa natura trascurabili a soggetti esterni/interni all'Istituto

<b>Indicatore 2: Scala di valutazione del grado di discrezionalità del decisore rispetto all'attività</b>	
<i>Valutazione</i>	<i>Descrizione</i>
Alta	L'attività è altamente discrezionale (non regolamentato o regolamentato da prassi consolidata)
Media	L'attività è parzialmente vincolata da norme e/o da atti amministrativi (regolamenti, disciplinari, linee guida, ecc.)
Bassa	L'attività è del tutto vincolata da norme o da regolamenti interni

<b>Indicatore 3: Scala di valutazione del grado di manifestazione del comportamento corruttivo in passato</b>	
<i>Valutazione</i>	<i>Descrizione</i>
Alta	Il comportamento corruttivo si è manifestato, durante il precedente triennio nell'Istituto ed è suffragato da dati in possesso dell'amministrazione (precedenti giudiziari e/o procedimenti disciplinari)
Media	Il comportamento corruttivo si è manifestato, nel precedente triennio nell'ambito degli Enti pubblici di Ricerca ed è suffragato da informazioni in possesso dell'Istituto
Bassa	Il comportamento corruttivo non è suffragato da dati o informazioni (non si è manifestato o non sono noti dei precedenti)

<b>Indicatore 4: Scala di valutazione del grado di complessità e difficoltà dell'attività decisionale</b>	
<i>Valutazione</i>	<i>Descrizione</i>
Alta	L'attività è complessa e richiede competenze ed esperienze specifiche, prevedendo un articolato sistema di responsabilità interne
Media	L'attività non è particolarmente complessa ma richiede competenza ed esperienza e prevede chiare responsabilità all'interno dell'Amministrazione
Bassa	L'attività è semplice e non richiede particolari competenze ed esperienze

**Indicatore 5: Scala di valutazione del livello di collaborazione con il RPCT dei referenti e/o delle UU.OO. responsabili del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del Piano**

<i>Valutazione</i>	<i>Descrizione</i>
Alta	Collaborazione che consiste principalmente nel fornire le sole informazioni richieste dal RPCT necessarie all'elaborazione della Sezione anticorruzione del PIAO
Media	Collaborazione occasionale nell'individuazione di rischi oltre quelli già presenti nella Sezione anticorruzione del PIAO
Bassa	Collaborazione proattiva alla gestione del rischio attraverso l'individuazione di rischi specifici e la proposta di nuove misure di prevenzione della corruzione oltre quelle già presenti nella Sezione anticorruzione del PIAO

**INDICATORI DI VALUTAZIONE DEI CONTROLLI/MISURE****Indicatore 6: Scala di valutazione del grado di attuazione dei controlli e/o delle misure di trattamento già programmate nei precedenti Piani**

<i>Valutazione</i>	<i>Descrizione</i>
Bassa	Il controllo o la misura sono implementati, ma non sono ancora formalizzati
Media	Il controllo o la misura sono implementati e formalizzati
Alta	Il controllo o la misura sono implementati, formalizzati e i risultati sono oggetto di reporting

**Indicatore 7: Scala di valutazione del livello di efficacia delle misure di trattamento implementate**

<i>Valutazione</i>	<i>Descrizione</i>
Bassa	Il controllo o la misura attuati non sono pertinenti alla fattispecie di rischio o sono poco efficaci nel mitigarlo
Media	Il controllo o la misura attuati per mitigare il rischio, sono di natura preventiva o successiva
Alta	Il controllo o la misura attuati per mitigare il rischio, sono sia di natura preventiva (incidono sui fattori abilitanti) che successiva (incidono sulle conseguenze connesse al verificarsi del comportamento)

<b>Elenco degli indicatori di stima del livello di rischio e dei controlli/misure</b>		
<i>ID</i>	<i>Denominazione</i>	<i>Descrizione</i>
1	Pressioni interne e/o esterne (livello di interesse)	La presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio
2	Grado di discrezionalità del responsabile dell'attività	La presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato
3	Manifestazione del comportamento corruttivo in passato	Se l'attività è stata già oggetto di comportamenti corruttivi in passato nell'Ente o in altri Enti pubblici di ricerca, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche intrinseche o di contesto che rendono attuabili le fattispecie corruttive
4	Complessità del processo in esame	La presenza di un processo decisionale complesso e specializzato determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale semplice
5	Livello di collaborazione del responsabile del processo/attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano	La scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque evidenziare una opacità in termini di valutazione e comunicazione del reale grado di rischiosità
6	Grado di attuazione delle misure di trattamento	Stadio di implementazione e formalizzazione della misura
7	Livello di efficacia delle misure di trattamento	Incidenza effettiva sulla mitigazione del livello del rischio

**SCALE DI VALUTAZIONE**

V = (5-8) **B** - (9-11) **M** - (12-15) **A** (Per la valutazione sintetica del rischio inerente)

<b>AAAAA</b>	<b>AAAAM</b>	<b>AAAMM</b>	<b>AAMMM</b>	<b>AAAMB</b>	<b>A=3</b>
<b>AAAAB</b>	<b>AMMMM</b>	<b>AAABB</b>	<b>AAMMB</b>	<b>MMMMM</b>	<b>M=2</b>
<b>MMMMB</b>	<b>ABBMM</b>	<b>AABBB</b>	<b>AMMMB</b>	<b>AAMBB</b>	<b>B=1</b>
<b>MMMBB</b>	<b>ABBBM</b>	<b>ABBBB</b>	<b>MMBBB</b>	<b>MBBBB</b>	
<b>BBBBB</b>					

V = (2) **B** - (3-4) **M** - (5-6) **A** (Per la valutazione sintetica dei controlli)

<b>AA</b>	<b>AM</b>	<b>AB</b>	<b>A=3</b>
<b>MM</b>	<b>MB</b>	<b>BB</b>	<b>M=2</b>
			<b>B=1</b>

**Scala di valutazione del rischio residuo**

Se il rischio inerente è:	E l'efficacia dei controlli è:	Allora il rischio residuo è:
<b>Alto</b>	Alta	Medio o Basso (criterio di prudenza)
<b>Alto</b>	Media	Medio
<b>Alto</b>	Bassa	Alto
<b>Medio</b>	Alta	Basso
<b>Medio</b>	Media	Medio o Basso (criterio di prudenza)
<b>Medio</b>	Bassa	Medio
<b>Basso</b>	Alto-medio-bassa	Basso

Si riporta in allegato il *Registro dei rischi di corruzione dell'INFN*.

**La ponderazione dei rischi**

La fase della ponderazione del rischio ha come riferimento le valutazioni effettuate nella precedente fase di analisi dei rischi ed ha come obiettivo l'agevolazione dei processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano di un trattamento e le relative priorità di attuazione.

In altre parole, si tratta di stabilire le eventuali azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e decidere le priorità di trattamento in considerazione degli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui opera.

Come sopra specificato, la stima di esposizione al rischio è stata oggetto di una attenta valutazione e, i valori ottenuti, in particolare del rischio residuo riportati all'interno del Registro dei rischi dell'Istituto (*All. Registro dei rischi di corruzione dell'INFN*), sono alla base delle decisioni sulle priorità di trattamento dei rischi.

La valutazione dei rischi ha prodotto in sintesi i seguenti risultati:

N. rischi	Valore r. inerente	Controlli/misure	Valore r. residuo
26	M	M/A	B
23	B	M/A	B
<b>Totale 49</b>			<b>B</b>

Sono stati individuati complessivamente n. 49 rischi, 26 dei quali sono stati valutati di rischio inerente Medio e 23 di rischio inerente Basso. I controlli posti in essere dai responsabili dei processi e le misure previste dai precedenti Piani, attuate e monitorate a partire dagli anni 2016-17, sono stati valutati attribuendo valori Medi e Alti.

Il valore del rischio residuo della totalità dei 49 rischi individuati risulta pertanto Basso; ciò si spiega con la capacità dell'Istituto di presidiare ottimamente i rischi attraverso l'attuazione di misure generali e specifiche particolarmente efficaci a mitigare il rischio di corruzione. È da rilevare, inoltre, l'efficienza del monitoraggio costante sulle misure adottate, messo in atto efficacemente dall'Istituto con la collaborazione dei Referenti dell'anticorruzione e di tutto il personale coinvolto.

A ulteriore conferma del valore Basso del rischio residuo, può essere riportato, quale dato significativo, la mancanza, nel passato, di manifestazione di comportamenti corruttivi (procedimenti giudiziari e/o provvedimenti disciplinari) che abbiano riguardato l'INFN.

A questo riguardo il dato che emerge è conforme alle informazioni contenute nel documento dell'ANAC intitolato *La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare*, secondo il quale, tra le amministrazioni pubbliche coinvolte in vicende corruttive, le università, enti simili o assimilabili in parte per tipologia all'INFN, risultano essere soltanto il 4%, in confronto ai comuni che si attestano al 41%.

### 2.6.6 Progettazione di misure per il trattamento del rischio

Dalle precedenti risultanze delle fasi di identificazione, analisi e ponderazione del rischio, è possibile valutare l'opportunità di identificare ulteriori misure per il trattamento del rischio, oppure integrare, modificare o eliminare, qualora si giudicasse una misura non idonea, quelle già esistenti.

In particolare, sulla base delle considerazioni fatte circa la ponderazione dei rischi, si è deciso di non procedere con la progettazione di ulteriori misure, riservandosi di monitorare quelle attuate e qualora le condizioni lo rendessero necessario, a causa ad esempio dell'introduzione di nuovi processi o la modifica di quelli esistenti, di rianalizzare i rischi esistenti o di considerarne di nuovi.

**Per quanto precede, per l'anno 2025, si decide di reiterare le misure specifiche già attuate a partire dagli anni 2016 e 2017 relative ai processi dei quadranti B e C e quelle di alcuni processi del quadrante D, quali riportati nei PTPCT degli anni precedenti.**

## 2.6.7 Misure, generali e specifiche, finalizzate alla prevenzione della corruzione attuate nel 2024 e programmazione per il triennio 2025-2027

### Premessa

In applicazione delle disposizioni contenute nel D.L. 80/2021 convertito in Legge 113/2021 e delle indicazioni contenute nel D.P.C.M. 132/2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" l'Istituto ha provveduto all'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026, approvato con delibera del Consiglio Direttivo n.16923 del 26 gennaio 2024. Con tale atto di pianificazione l'Istituto ha programmato, in aggiunta alle misure di carattere generali, la reiterazione di una serie di misure specifiche di prevenzione da attuare nel corso dell'anno 2024, caratterizzate sostanzialmente da ulteriori adempimenti in materia di trasparenza e attività di audit, riguardanti soprattutto l'area di affidamento dei lavori, servizi e forniture e quella del reclutamento e gestione del personale.

L'Istituto ha intrapreso inoltre ulteriori iniziative in tema prevenzione della corruzione delle quale si ritiene doveroso dare riscontro in questo paragrafo della sottosezione del PIAO unitamente a tutte quelle programmate.

### A) MISURE GENERALI

- **Patti d'integrità**

Come è noto l'art.1 comma 17 della legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" tra le specifiche misure di prevenzione della corruzione prevede anche l'utilizzo di strumenti di carattere pattizio quali appunto i Patti d'Integrità/Protocolli di Legalità, prevedendo che " *le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara*".

Detti Patti o Protocolli rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario per la partecipazione dei concorrenti ad una gara d'appalto e mirano, quindi, a stabilire un complesso di regole di comportamento finalizzate a prevenire fenomeni di corruzione e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati da parte di tutti i concorrenti e del personale dell'amministrazione impiegato ad ogni livello nell'espletamento delle procedure di affidamento di beni, servizi e lavori e nel controllo dell'esecuzione del relativo contratto assegnato.

In base alle predette previsioni normative di cui alla legge 6 novembre 2012, n.190 l'Istituto, con deliberazione del Consiglio Direttivo n.16197 del 25 febbraio 2022, ha approvato uno schema di Patto di Integrità da utilizzare sistematicamente nelle procedure di affidamento di beni, servizi e lavori.

L'accettazione mediante sottoscrizione del Patto da parte degli operatori costituisce presupposto necessario e condizionante per la partecipazione degli operatori stessi alle singole procedure di affidamento.

Tale schema contiene una serie di impegni che rafforzano comportamenti già doverosi sia per l'Amministrazione che per gli operatori economici, per i quali ultimi l'accettazione del Patto costituisce presupposto necessario e condizionante per la partecipazione alle singole procedure di affidamento dei contratti pubblici.

Detto documento, che prevede anche un regime sanzionatorio in caso di accertata violazione degli impegni nello stesso previsti, deve essere obbligatoriamente sottoscritto e prodotto dagli operatori economici partecipanti alle procedure di appalto insieme agli altri documenti di gara.

Sebbene, ad oggi, in materia di appalti non si siano verificati nell'Istituto fenomeni di natura corruttiva, qualora ne sopravvenga l'esigenza, potrà essere valutata l'introduzione di ulteriori misure quali, a titolo

esemplificativo, l'attivazione di un protocollo di vigilanza collaborativa ove se ne verificano i presupposti ai sensi dell'art. 4 del Regolamento dell'Autorità adottato con delibera n. 269 del 20 marzo 2023 ("Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza collaborativa in materia di contratti pubblici") pubblicata sulla GU.R.I. - Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2023.

- **Codice Etico**

Dopo l'introduzione del Codice di comportamento del personale dell'INFN, gli organi di indirizzo politico hanno ritenuto opportuno completare il processo di definizione delle regole di comportamento di tutti coloro che, a vario titolo, operano, anche per brevi periodi, nell'ambito dell'Istituto, attraverso l'adozione del Codice Etico approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 13501 del 23 gennaio 2015.

I principi che hanno ispirato la redazione del Codice Etico sono stati i principi costituzionali fondamentali come la tutela della dignità, della garanzia di libertà nell'ambito dell'attività di ricerca scientifica e di formazione, dell'equità, della giustizia e della valorizzazione del merito con l'esaltazione dei principi di trasparenza, integrità e imparzialità al fine di garantire una buona amministrazione, basata su criteri di efficienza, efficacia ed economicità salvaguardando e favorendo l'orientamento delle attività di ricerca al bene dell'umanità e all'ampliamento delle frontiere della conoscenza scientifica.

Il Codice etico, quindi, rappresenta, in aggiunta al Codice di comportamento del personale dell'INFN, uno strumento importante di indirizzo contenente indicazioni in relazione agli obblighi di condotta di tutto il personale dell'Istituto con la loro estensione a tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo.

Considerata la necessità rappresentata dal Comitato Garante del Codice Etico di rendere più efficaci alcune previsioni del Codice stesso nonché di meglio adattare le prescrizioni in esso contenute al contesto attuale dell'Istituto, è stata approvata, con deliberazione del Consiglio Direttivo n.15897 del 30 aprile 2021, una nuova versione del Codice Etico con relativo Regolamento per il funzionamento del suo Comitato Garante.

- **Codice di Comportamento**

In ottemperanza a quanto prescritto dall'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 e in linea con quanto indicato nell'art. 1 comma 2 del "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" approvato con DPR 16 aprile 2013, n. 62, l'Istituto, con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 13352 del 26 settembre 2014, ha provveduto all'adozione del codice di comportamento del personale dell'INFN, integrandone e specificandone i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta ivi contenuti, in considerazione delle peculiarità che caratterizzano l'attività dell'Istituto.

Al fine di venire incontro a specifiche e oggettive esigenze manifestatesi nelle attività di divulgazione delle norme contenute nel Codice di comportamento del personale dell'INFN in materia di anticorruzione nei confronti dei soggetti di nazionalità diversa da quella italiana che operano nell'Istituto, si è provveduto, altresì, alla redazione del documento nella versione in lingua inglese e alla sua pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale.

Nell'aggiornamento 2018 del Piano nazionale anticorruzione l'ANAC, nella sezione dedicata a Codici di comportamento, lamentando una generale scarsa specificità dei Codici delle singole amministrazioni, ha messo in evidenza la necessità di adozione di Codici più rispondenti alle particolari esigenze delle singole realtà in cui dovranno applicarsi, manifestando l'intento di emanare nuove linee guida finalizzate a promuovere una generazione di codici in linea con le predette esigenze. Successivamente alla pubblicazione delle "Linee guida in materia di codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" approvate dall'ANAC con delibera n.177 del 19 febbraio 2020 e alle

modifiche introdotte dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, l'INFN al termine di un processo partecipativo rivolto ai soggetti portatori di interesse interni ed esterni all'Ente, ha approvato con delibera del Consiglio Direttivo n.17273 del 20 dicembre 2024 il nuovo Codice di Comportamento. In tale Codice, dopo avere declinato i principi di carattere generale si prevedono, sulla base delle peculiarità delle attività svolte dall'istituto, alcune integrazioni, specificazioni e ulteriori precisazioni volte ad assicurare una completa ed esaustiva disciplina comportamentale.

In particolare:

- è stata introdotta la disciplina per l'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media;
- è stata sottolineata la necessità di tenere condotte orientate alla soddisfazione dell'utente ed al prestigio dell'amministrazione;
- è stata ribadita la necessità di comportamenti esemplari in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza;
- sono stati ridefiniti i compiti delle figure apicali integrandoli con l'attenzione al benessere organizzativo;
- è stata introdotta la necessità di cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico.

### **Segnalazione di illeciti e applicazione delle tutele previste nei confronti del segnalante (Whistleblowing)**

Tra le misure da adottare in materia di prevenzione, contrasto e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, la legge 190/2012, all'art. 1 comma 51, ha inserito la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, con l'introduzione dell'art. 54-bis del decreto legislativo 165 del 2001.

Successivamente, tale articolo è stato modificato prima dall'art. 31, comma 1, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 (che ha inserito l'ANAC tra i possibili soggetti destinatari delle segnalazioni), poi con l'art. 1 della legge 30 novembre 2017 n. 179 ed infine l'articolo stesso è stato integralmente sostituito dal D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 che recepisce la Direttiva 2019/1937 sul whistleblowing, pubblicato nella GU del 15 marzo 2023, che pone una disciplina normativa volta a garantire un elevato livello di protezione di coloro che segnalano minacce o pregiudizi all'interesse pubblico. Il nuovo decreto amplia notevolmente, rispetto alla precedente normativa, i soggetti cui, all'interno del settore pubblico, è riconosciuta protezione, anche da ritorsioni, in caso di segnalazione, interna o esterna, divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità giudiziaria. Successivamente all'entrata in vigore della nuova normativa l'Anac ha emanato delle nuove "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" approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

L'INFN già dal 2020 si è dotato di un sistema informatizzato per la segnalazione e la relativa gestione di eventuali condotte illecite all'interno dell'Istituto che garantisce il rispetto della normativa in materia di tutela del trattamento dei dati personali.

Nel corso del 2022, a seguito dell'emanazione da parte dell'ANAC delle "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. 165/2001" approvate con delibera n.469 del 9 giugno 2021, si è provveduto ad una accurata analisi volta a verificare se l'applicazione informatica e le procedure definite dall'Istituto per la gestione di tali segnalazioni risultano pienamente conformi alle indicazioni e suggerimenti contenuti in dette Linee Guida.

L'esito di tale analisi - che ha tenuto altresì conto delle contestazioni rilevabili nei provvedimenti sanzionatori adottati del Garante della Privacy nei confronti di alcune amministrazioni pubbliche per il mancato rispetto delle norme di tutela del segnalante - è risultato pienamente soddisfacente.

Dopo l'emanazione delle predette nuove Linee guida emanate nel 2023 il RPCT ha provveduto a revisionare il precedente documento di informazione concernente le segnalazioni in parola aggiornandolo alle nuove previsioni

normative e alle Linee Guida stesse e reso disponibile a tutti i potenziali utilizzatori attraverso la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'INFN.

In particolare, il documento indica i tre diversi canali per effettuare la segnalazione (interno, esterno e divulgazione pubblica) sottolineando come le tre tipologie di segnalazione debbano necessariamente essere utilizzate in modo progressivo e sussidiario, nel senso che la scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e il segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo se non ha potuto effettuare una segnalazione interna o se questa non ha avuto esito ovvero una divulgazione pubblica solo dopo aver effettuato una segnalazione interna e/o esterna senza esito.

Inoltre, particolare attenzione è rivolta all'ambito soggettivo di applicazione della tutela in quanto le misure di protezione di cui gode il segnalante si estendono anche a tutti gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione e persino ai parenti del segnalante medesimo.

Tali tutele, secondo quanto previsto nel suddetto decreto, si concretizzano in particolare in:

- tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'Istituto in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione, riportando una casistica (esemplificativa e non esaustiva né tassativa) delle stesse fattispecie ritorsive comprensive anche dei danni reputazionali;
- tutela della riservatezza del segnalante, per cui il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al suo nominativo ma anche a tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- tutela anche dell'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione, quali il facilitatore, la persona coinvolta ed eventuali altri soggetti quali i colleghi del segnalante;
- limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Si evidenzia infine che fino alla data 31 dicembre 2024 non sono pervenute segnalazioni di illeciti.

- **Conflitto di interessi**

L'individuazione e gestione del conflitto di interessi contribuisce a realizzare una tutela preventiva verso i fenomeni corruttivi.

Si configura conflitto di interessi allorché alla cura di un interesse pubblico cui è preposto il soggetto si contrappone il soddisfacimento di interessi di cui sia direttamente o indirettamente titolare il soggetto medesimo. Il conflitto di interessi deve essere inteso in accezione ampia, tale da ricomprendere non solo le situazioni esplicitate dagli artt. 7 e 14 del D.P.R. n. 62 del 2013, bensì anche quelle di potenziale conflitto che, sebbene non tipizzate, potrebbero interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità e l'immagine dell'amministrazione.

Tenendo conto, quindi, che il conflitto di interessi si realizza nel momento in cui un interesse privato del dipendente (c.d. interesse secondario) interferisce, anche solo potenzialmente, con l'interesse pubblico (c.d. interesse primario) che lo stesso deve perseguire, il principio di imparzialità dell'azione amministrativa impone al dipendente che si trovi in una situazione di conflitto di interessi di astenersi dal partecipare all'attività, dandone notizia al responsabile della struttura di appartenenza.

In merito, si precisa che dal 1° aprile 2023 è entrato in vigore il D.lgs. n. 36/2023 recante nuovo "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici" che sostituisce il d.lgs. 50/2016. L'art. 16 del nuovo Codice è dedicato al conflitto di interessi e presenta profili in parte innovativi rispetto alla vecchia disciplina. Resta comunque fermo che la disciplina prevista dall'art. 42 d.lgs. 50/2016 e le indicazioni date da ANAC sia nelle Linee Guida n. 15 approvate con delibera n.494 del 5 giugno 2019, che nel PNA 2022 nella sezione dedicata al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici, sono

ancora valide per le procedure e i contratti per i quali i bandi o avvisi con cui si indice la procedura di scelta del contraente siano stati pubblicati prima del 1° luglio 2023 (o, nel caso di contratti senza pubblicazione del bando o avviso, siano stati inviati gli avvisi a presentare offerte entro il suddetto termine) data al decorrere dalla quale acquistano efficacia le disposizioni del nuovo codice. Con Delibera n. 291 del 20 giugno 2023 l'ANAC ha fornito indicazioni circa l'adozione di misure di prevenzione di situazioni di conflitto di interessi nell'ambito dei contratti pubblici.

Il nuovo articolo 16 del decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 (nuovo Codice dei contratti pubblici) prevede infatti che il personale in conflitto di interesse ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione del contratto.

Al contempo, le stazioni appaltanti devono adottare 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, vigilando al fine di garantire il rispetto di tali obblighi.

Le predette norme devono essere lette in maniera coordinata con l'art. 7 del Codice di comportamento del personale dell'INFN che, riprendendo la disciplina generale dettata dall'art. 7 del DPR n. 62/2013, descrive puntualmente la procedura da rispettare in caso si verifichi una situazione di potenziale conflitto di interessi prevedendo un generale obbligo di astensione dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni per tutti i dipendenti e per le altre categorie di personale individuate nel precedente art. 2 del codice stesso, nei casi in cui possano ravvisarsi situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi diretti, indiretti e di diversa natura.

L'Istituto - in considerazione del fatto che la contrattualistica pubblica rappresenta per tutte le amministrazioni pubbliche un settore potenzialmente esposto ad ingerenze - ha ravvisato l'opportunità di tracciare le attività svolte dai soggetti coinvolti a qualsiasi titolo in tali procedimenti amministrativi e comunque responsabilizzare i dipendenti in merito alla sussistenza di possibili conflitti di interessi, anche potenziali.

È proseguita anche per il 2024 l'applicazione delle disposizioni normative concernenti il conflitto di interessi. La principale misura per la gestione del conflitto di interessi è costituita dal sistema delle dichiarazioni che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti.

In particolare:

- per quanto concerne le disposizioni di cui all'art. 42 del D. Lgs. 50/2016 e dell'art. 16 del D. Lgs. 36/2023, come modificato dall'art. 15 quater del D.L. 132/2023, l'acquisizione di una dichiarazione, per ciascun soggetto partecipante a qualsiasi titolo ad una procedura di gara, attestante la sussistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi, con l'obbligo, da parte dei soggetti stessi, di comunicare ogni variazione che intervenga al riguardo successivamente alla dichiarazione resa;
- per quanto concerne i contratti per incarichi di consulenza e collaborazione, l'Istituto provvede a richiedere e pubblicare tra i dati previsti dalla normativa anche la dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante eventuali situazioni di conflitto di interessi o in alternativa la dichiarazione da parte del direttore della struttura competente, attestante l'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

Tuttavia, coerentemente con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa si ritiene esclusa la sussistenza di un conflitto di interessi ove non sia emersa una situazione in cui il personale della stazione appaltante abbia potuto influenzare il risultato della procedura di aggiudicazione, né sia emerso l'interesse che il medesimo personale, a tal fine, avrebbe avuto. Così pure per quanto riguarda la disciplina contenuta all'art. 53, comma 14, secondo periodo, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i., come novellato dall'art. 1 comma 42, lett. h), della legge 190/2012 - il quale prevede che "Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi" - si è provveduto, come nello scorso anno, attraverso il coinvolgimento della Direzione competente, a corredare ogni contratto relativo agli incarichi di

consulenza e collaborazione con autocertificazioni prodotte dai rispettivi interessati attestanti l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi nonché dalle attestazioni dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.

Per il triennio di riferimento 2025-2027, al fine di assicurare una adeguata ed efficace procedura di rilevazione delle situazioni di conflitto di interesse e allo stesso tempo responsabilizzare il personale in merito alla tematica in questione, l'INFN valuterà la possibilità di intraprendere eventuali iniziative volte a potenziare il relativo monitoraggio da parte delle singole strutture organizzative, e ad assicurare un sempre più efficace presidio della tematica connessa al conflitto di interessi in particolare nelle aree ad alto rischio (appalti e contratti, concorsi e assunzioni, erogazione di contributi, sussidi e benefici economici).

- **Rotazione del personale**

La rotazione rientra tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione. Il ricorso alla rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

Al fine di valutare compiutamente le reali possibilità di programmare ed attuare, anche in modo graduale, nel periodo di validità del presente PIAO, una rotazione sistematica (rotazione cosiddetta ordinaria) del personale con incarichi dirigenziali e del personale con incarichi di responsabilità operante in particolare nelle aree a più elevato rischio di potenziali eventi corruttivi - rotazione intesa, secondo la definizione utilizzata nel paragrafo 7.2.2 del PNA 2016, quale "misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione" - si ritiene, come per i precedenti anni, di dover effettuare tale valutazione ad iniziare dalle seguenti considerazioni/indicazioni, sia di carattere generale che di carattere specifico in relazione ai vincoli soggettivi ed oggettivi, contenute al riguardo in detto paragrafo del PNA 2016, al quale si fa riferimento anche nell'aggiornamento 2018 al PNA e tenuto conto altresì delle ulteriori considerazioni contenute nel PNA 2019: di carattere generale

- detta misura *"deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamento"*;
- *"ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi"*;
- di carattere specifico
- *"le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione"*;
- *"le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente"*
- *"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 talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico."*

Ciò premesso, per quanto riguarda una puntuale analisi del quadro di riferimento interno nell'ambito del quale la misura in questione dovrebbe trovare applicazione si fa rimando alle considerazioni espresse nei precedenti PTPC rilevando come la situazione evidenziata in detti Piani rimane sostanzialmente immutata, in particolare per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali per le Strutture decentrate e gli incarichi di responsabilità in genere.

Si riporta nel seguito una sintesi di dette situazioni e delle relative considerazioni espresse delle quali si deve necessariamente tener conto al fine della eventuale adottabilità della misura stessa come sopra definita.

L'INFN è articolato, oltre che nell'Amministrazione Centrale, in ulteriori 26 Strutture decentrate tra Sezioni, Laboratori Nazionali e Centri Nazionali.

La Direzione di tali Strutture, ai sensi di quanto stabilito dalle vigenti disposizioni statutarie è di norma affidata, mediante elezione, a Dirigenti di Ricerca e Dirigenti Tecnologi anche di altri enti di ricerca o a Professori ordinari delle università con incarico di ricerca presso l'Istituto. Le stesse norme statutarie stabiliscono inoltre che detto incarico di Direzione ha la durata di 4 anni e può essere conferito per la stessa Struttura per un massimo di 2 mandati.

Tali norme, pertanto, assicurano una rotazione sistematica degli incarichi dirigenziali in parola.

Ai sensi di quanto previsto dalle relative norme statutarie e dal vigente Disciplinare Organizzativo dell'Amministrazione Centrale, l'incarico di Direttore per le Direzioni e i Servizi Professionali in cui è articolata l'Amministrazione stessa (attualmente n. 4 Direzioni e n. 6 Servizi Professionali) può essere conferito, oltre che al personale con qualifica di Dirigente, anche al personale dei profili di Ricercatore e Tecnologo.

Per tali incarichi le predette norme non fissano limiti temporali di mandato ma una loro eventuale rotazione non potrebbe prescindere dalla sopra citata considerazione di carattere specifico in base alla quale la rotazione stessa 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 talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico".

Al riguardo va considerato che:

- il personale dell'Istituto con qualifica di Dirigente è di sole 2 unità, una delle quali è attualmente titolare di incarico di Direttore Generale presso diversa amministrazione pubblica e l'altra è attualmente in posizione di comando presso un'Autorità indipendente;
- per lo svolgimento delle attività relative agli incarichi dirigenziali in parola sono necessarie, in un numero non trascurabile di casi, oltre ad adeguate conoscenze e preparazione professionale, anche specifiche qualificazioni e/o abilitazioni che, pertanto, caratterizzano le attività stesse come non fungibili;
- i carichi di lavoro e gli impegni correlati allo svolgimento di detti incarichi non consentirebbero, inoltre, nei casi delle attività fungibili, di garantire per il personale subentrante, oltre che una adeguata formazione, un appropriato periodo di affiancamento necessario ad "assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa".

Per tali ragioni, quindi, la previsione e attuazione di una rotazione sistematica degli incarichi di che trattasi presenta una serie di problemi oggettivi molto difficilmente superabili.

Come già accennato, l'Istituto è articolato, oltre che nell'Amministrazione Centrale, in 26 ulteriori Strutture decentrate tra Sezioni, Laboratori Nazionali e Centri Nazionali, situati su tutto il territorio nazionale ed ubicati, nella quasi totalità dei casi, in città o centri provinciali diversi.

La consistenza numerica del personale di tutte le predette Strutture - in particolare quello amministrativo al quale fanno capo e riferimento le attività proprie delle aree a più elevato rischio di potenziali eventi corruttivi e quello non amministrativo che svolge funzioni di RUP - è caratterizzata ormai da anni da una costante criticità in ragione della quale, pur considerando il relativo incremento operato nell'ultimo periodo, le risorse umane attualmente disponibili risultano appena sufficienti a garantire un buon andamento della gestione amministrativa dell'Istituto.

Va inoltre considerato - in ragione della predetta dislocazione territoriale delle Strutture dell'Istituto e tenuto conto della compatibilità di tale misura con i diritti individuali dei dipendenti interessati, in relazione alla sede di lavoro - che una eventuale rotazione degli incarichi di responsabilità sarebbe attuabile per la quasi totalità delle Strutture medesime esclusivamente tra il personale in servizio presso la stessa Struttura.

Tale condizione, peraltro - con riferimento alle Strutture decentrate e in particolare alle Sezioni - considerata l'esiguità sia degli incarichi di responsabilità conferibili che del personale addetto per singola Struttura, determinerebbe in moltissimi casi l'impossibilità di conferire un diverso incarico ai titolari degli incarichi attuali, con ripercussioni facilmente intuibili sia per quanto riguarda le funzioni esercitate che per quanto riguarda i connessi aspetti retributivi.

Inoltre, come già considerato relativamente agli incarichi dirigenziali per l'Amministrazione Centrale, i carichi di lavoro e gli impegni correlati allo svolgimento di detti incarichi non consentirebbero di garantire per il personale subentrante, oltre che una adeguata formazione, un appropriato periodo di affiancamento necessario ad "assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa".

Per quanto precede e per le ragioni evidenziate nei Piani Triennali degli anni precedenti, restano, conseguentemente, invariate le considerazioni formulate nei Piani stessi circa il prevedibile impatto che una eventuale utilizzazione sistematica della misura della rotazione ordinaria relativamente agli incarichi in parola avrebbe sull'assetto organizzativo dell'Istituto con pesanti ricadute negative in termini di efficienza e funzionamento, condizioni queste che possono essere mantenute solo mediante le prestazioni lavorative di personale con le competenze professionali necessarie per soddisfare le irrinunciabili esigenze di buon andamento e continuità dell'azione amministrativa per tutte le attività di riferimento.

Tuttavia, per tali incarichi di responsabilità, sia per il personale afferente alle Strutture decentrate che all'Amministrazione Centrale, la cessazione dal servizio, le dimissioni dall'incarico, la rotazione dell'incarico in relazione a nuovo assetto organizzativo hanno comportato anche nell'ultimo anno un ricambio-rotazione non trascurabile negli incarichi stessi.

Pertanto, pur nella consapevolezza dell'importanza strategica e dei potenziali effetti positivi che possono determinarsi mediante una sistematica previsione ed attuazione della misura di che trattasi - in termini di mitigazione del rischio che la permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione finisca per alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa - si ritiene che continuino a non sussistere le condizioni per adottare ed attuare meccanismi di rotazione programmata più significativi rispetto ai naturali avvicendamenti appresso indicati.

Infine, come già rappresentato nei Piani Triennali degli anni precedenti, l'attuale assetto organizzativo - quale sopra riferito, soprattutto in termini di risorse umane disponibili - non consente nel breve periodo di programmare e dare effettiva attuazione ad eventuali scelte organizzative o misure diverse dalla rotazione ordinaria, come quelle esemplificativamente indicate nel corrispondente paragrafo del PNA 2016, che possano determinare effetti analoghi a tale misura. Al riguardo va tuttavia evidenziato che, in ragione della relativa esiguità del personale addetto e del più volte citato assetto organizzativo delle Strutture dell'Istituto e in relazione anche alle buone prassi attuate in maniera diffusa in tutto l'Istituto stesso:

- per la maggior parte delle attività, in particolare per quelle afferenti alle aree a più elevato rischio di corruzione, non può non realizzarsi, tra il personale addetto, una proficua condivisione nella gestione dei relativi processi;
- le fasi procedurali attraverso le quali si determinano le decisioni oggetto del provvedimento finale sono, di norma, seguite congiuntamente sia dagli addetti che dal responsabile del procedimento e le relative decisioni sono condivise in modo partecipato, ancor prima dell'adozione del provvedimento stesso, con gli organi, anche di vertice, competenti per la sua adozione.

Si riporta nel seguito un riepilogo del numero di avvicendamenti (rotazione naturale) intervenuti nel corso del 2024 in ragione di tutte le predette circostanze (durata dell'incarico, rinnovabilità e incompatibilità dell'incarico, conferimento di nuovo incarico, cessazione dal servizio, dimissioni dall'incarico, rotazione dell'incarico in relazione a nuovo assetto organizzativo) in relazione alle quali gli avvicendamenti stessi sono stati operati:

**incarichi dirigenziali**

- Direttori di Strutture decentrate (Sezioni, Laboratori Nazionali, Centri Nazionali) 3
- Direttori/Responsabili di Direzioni/Servizi Professionali dell'Amm.ne Centrale 0

**incarichi di responsabilità**

- Responsabile di Divisione di Laboratori Nazionali 1
- Responsabili di Servizi non professionali e Uffici dell'Amministrazione Centrale 0
- Responsabili di Servizi e Uffici amministrativi di Strutture decentrate 7
- Responsabili di Servizi e Reparti tecnici di Strutture decentrate 23

- **Rotazione straordinaria**

Dall'introduzione del primo PTPCT fino all'approvazione del PIAO di cui la presente sottosezione fa parte, si dà atto dell'assenza di situazioni (segnatamente, l'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva) in conseguenza delle quali si sarebbero dovuti adottare eventuali provvedimenti per l'attuazione della cosiddetta rotazione straordinaria ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 16, comma 1, lettera l-quater del D.Lgs 165/2001.

- **Rotazione degli operatori economici**

In base alle previsioni normative di cui all'art. 49, commi 2 e 4 del D. Lgs. 36/2023 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'art. 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici" l'Istituto ha adottato, con Delibera del Consiglio Direttivo n. 17029 del 30 aprile 2024, un Disciplinare che regola le procedure di affidamento diretto con un focus particolare sulla corretta applicazione delle novità introdotte dalla normativa di riferimento, compreso il divieto di affidamento o di aggiudicazione di un appalto al contraente uscente nei casi in cui due consecutivi affidamenti abbiano a oggetto una commessa rientrante nello stesso settore merceologico, oppure nella stessa categoria di opere, oppure nello stesso settore di servizi nel rispetto del principio di rotazione.

Tuttavia, la rotazione non trova applicazione nei casi espressamente previsti dalla normativa vigente in materia, tenuto conto delle specificazioni introdotte al riguardo nel suddetto Disciplinare dell'Istituto.

- **Autorizzazioni allo svolgimento di attività ed incarichi extra-istituzionali**

Per incarichi "extra istituzionali" (esterni) si intendono tutte quelle prestazioni lavorative non comprese nelle mansioni e prestazioni conferite dall'Istituto, rese dal personale dipendente a titolo personale, remunerate o gratuite, a favore di enti/soggetti pubblici o privati, al di fuori del rapporto di lavoro instaurato con l'Istituto medesimo. La ratio della normativa relativa all'autorizzazione a poter svolgere, da parte dei dipendenti pubblici, attività extraistituzionali si rinviene da un lato nella necessità di ottemperare al disposto costituzionale dell'art. 98, dall'altro nella connessa esigenza di evitare situazioni di conflitto di interessi. Pertanto, l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali può avvenire solo a favore di soggetti che non versano in situazioni di incompatibilità e/o di conflitto di interessi, anche potenziale. Le autorizzazioni rilasciate sono oggetto di pubblicazione ai sensi degli artt. 18, d.lgs. n. 33/2013 e 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001, nella sottosezione di secondo livello "Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti/Personale" della sezione Amministrazione trasparente. La pubblicazione amplifica l'efficacia della misura generale in oggetto aggiungendo il potenziale controllo anche da parte di soggetti esterni.

In merito, l'Istituto predispone gli adempimenti in materia secondo quanto disposto nella sua Circolare n. 8874 del 05/07/2013.

Si evidenzia infine che fino alla data 31 dicembre 2024 non sono pervenute segnalazioni di incarichi extra-istituzionali non autorizzati.

- **Inconferibilità e incompatibilità di incarichi**

In ottemperanza alle prescrizioni contenute nell'art. 20, comma 2, nel Decreto Legislativo n. 39/2013 in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni, come per gli anni precedenti, anche per il 2024, si è provveduto su proposta del RPCT, al quale l'art. 15 del citato Decreto attribuisce la cura del rispetto delle relative disposizioni, a predisporre e trasmettere ai titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali - che nell'INFN si identificano nei Membri della Giunta Esecutiva e del Consiglio Direttivo, nei Direttori delle Direzioni e Servizi Professionali dell'Amministrazione Centrale e nei Direttori delle Strutture decentrate dell'Istituto - il modello di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (ex art.47 del DPR N. 445/2000) attestante l'insussistenza delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità previste dal decreto legislativo stesso.

Le dichiarazioni sostitutive, debitamente compilate e sottoscritte dai rispettivi interessati, sono state raccolte dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

- **Pantouflage – Revolving doors art.53, comma 16 ter del D.Lgs. n.165/2001** - divieto di svolgimento di determinate attività per un triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro;

La normativa di riferimento - art. 53, comma 16 ter del D.Lgs.165/2001, così come integrato dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 - riguarda i soggetti che cessano dal rapporto con l'Amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione) i quali nel triennio successivo alla data di cessazione non possono instaurare alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi adottati nell'esercizio della potestà o del potere negoziale di cui essi siano stati titolari negli ultimi tre anni di servizio.

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente durante il periodo di servizio, sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'Amministrazione, possa preconstituirsì delle situazioni finalizzate ad ottenere un lavoro con l'impresa o il soggetto privato destinatario di provvedimenti, contratti o accordi adottati nell'esercizio della potestà o del potere negoziale di cui sia stato titolare negli ultimi tre anni di servizio.

La misura, per quanto riguarda l'INFN, trova applicazione oltre che nei confronti del personale dipendente sia a tempo indeterminato che determinato e del personale con rapporto di lavoro autonomo, anche nei confronti del personale al quale sia stato conferito un incarico di ricerca scientifica o tecnologica o di collaborazione tecnica (csd personale associato) che nell'ultimo triennio di attività abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Istituto.

Al fine di assicurare la completa applicazione della normativa in questione, il RPCT ha intrapreso, anche nel corso del 2024, alcune attività di monitoraggio volte ad accertare l'applicazione delle seguenti indicazioni operative fornite ai Direttori delle Strutture dell'Istituto e alle competenti Direzioni dell'Amministrazione Centrale:

- nei contratti individuali di assunzione del personale dipendente, nelle comunicazioni di presa d'atto delle dimissioni, nei provvedimenti di collocamento in quiescenza riguardanti quei dipendenti il cui rapporto di lavoro sia stato costituito in data anteriore a quella di entrata in vigore della citata norma di legge, nonché nei contratti con il quale sia affidato ad un soggetto anche esterno all'Istituto uno degli incarichi previsti dal d.lgs. 39/2013 e negli incarichi per ulteriori tipologie di personale dell'Istituto sopra richiamati, deve essere inserita un'apposita clausola che sancisca il divieto di prestare attività, a titolo di lavoro subordinato o autonomo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto con l'Istituto, qualunque sia la causa della cessazione, in favore dei soggetti privati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi adottati o conclusi con l'apporto decisionale del personale stesso negli ultimi tre anni di servizio o svolgimento di incarico o altra tipologia di rapporto, pena la

nullità del contratto di lavoro/incarico dell'interessato con il soggetto privato e fatta salva l'azione giudiziale dell'Istituto nei confronti dello stesso dipendente diretta ad ottenere il risarcimento dell'eventuale danno;

- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedure ristrette o negoziate, nei capitolati speciali e richieste di preventivo, deve essere inserita un'apposita clausola che faccia espresso riferimento alla condizione soggettiva dei privati partecipanti, di non avere concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non avere attribuito incarichi ad ex dipendenti e alle altre tipologie di personale dell'Istituto nel triennio successivo alla cessazione del loro rapporto di impiego o di collaborazione con l'Istituto medesimo e che negli ultimi tre anni di servizio presso l'Istituto abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti degli stessi soggetti privati. La clausola deve specificare altresì 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'Istituto eventuali compensi illegittimamente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo. Tale clausola deve essere inserita altresì nelle dichiarazioni sostitutive rese dai partecipanti alle procedure di affidamento.
- nei contratti di appalto deve essere inserita inoltre la seguente clausola:

Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, del Decreto Legislativo n. 165/2001, la Ditta aggiudicataria, sottoscrivendo il presente contratto, attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver conferito incarichi ad ex dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare nei loro confronti, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro dei citati dipendenti con l'Istituto.

- **art.35 bis del D.Lgs. n.165/2001** - condanne penali anche non passate in giudicato riportate per i reati contro la pubblica amministrazione quale condizione ostativa per la nomina di componente di commissioni esaminatrici e per l'assegnazione a determinati uffici.

L'art. 35 bis del d.lgs n. 165/2001 - inserito dall'art. 1, comma 46 della Legge 190/2012 recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A. - stabilisce che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del tit. II del libro secondo del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione):

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

Al fine di verificare la completa applicazione della norma in questione, il RPCT ha intrapreso, anche nel corso del 2024 alcune attività di monitoraggio volte ad accertare l'applicazione della sua circolare prot. n. 4033 del 27 maggio 2015 indirizzata a tutti i Direttori dell'Amministrazione Centrale, delle diverse Strutture decentrate dell'Istituto e al Direttore Generale, contenente le seguenti indicazioni operative:

- qualora la nomina delle commissioni di che trattasi (concorso/selezione per l'assunzione di personale; scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi; concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere) sia effettuata in esito a procedure per la manifestazione di volontà a far parte delle commissioni stesse, negli avvisi relativi a tali procedure devono essere espressamente indicate le condizioni ostative al conferimento dell'incarico, in particolare quella stabilita dalla norma in oggetto;

- per la nomina di dette commissioni e per l'assegnazione di personale agli uffici in questione (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), il provvedimento di nomina o le assegnazioni stesse devono essere preceduti dall'accertamento della insussistenza di eventuali condanne penali riportate relativamente ai reati sopra indicati, mediante apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione da rendere a cura degli interessati;
- nei provvedimenti di nomina delle commissioni, inoltre, si dovrebbe dare atto dell'avvenuto accertamento circa l'assenza della condizione ostativa in parola.

Nella stessa circolare è stato altresì evidenziato che - ai sensi dell'art. 9, comma 1, del Codice di comportamento del personale dell'INFN, approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 13352 del 26 settembre 2014 - tutto il personale destinatario delle disposizioni contenute nel Codice stesso è tenuto a comunicare tempestivamente le circostanze di rinvio a giudizio o di condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per i delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione. Tale previsione è stata confermata dall'art. 10, comma 1, del nuovo Codice di comportamento del personale dell'INFN, approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. del 17273 del 20 dicembre.

Al fine di agevolare detti adempimenti, si è ritenuto utile allegare alla comunicazione un possibile modello per la dichiarazione sostitutiva di certificazione da rendere a cura degli interessati nei termini e alle condizioni di cui all'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000.

- **Formazione generale**

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto alla corruzione un ruolo strategico è rappresentato altresì dalla formazione dei dipendenti sul tema del rischio corruttivo, sia di tipo generale che specifica (ossia riferita alle misure operative previste nel Piano), oltre che sulla materia dell'etica e dell'integrità.

Come già illustrato nei PTPCT degli anni precedenti - in particolare nel Piano 2018-2020, al quale si fa rimando per un maggior dettaglio su quanto forma oggetto del paragrafo della sottosezione anticorruzione del PIAO dedicato alla formazione - nell'ottica di una quanto più possibile diffusa sensibilizzazione in materia di prevenzione della corruzione e nella consapevolezza dell'importanza che in tale ambito riveste la formazione - l'Istituto nel 2015 ha avviato un percorso per la realizzazione di una iniziativa che consentisse la maggior partecipazione possibile del suo personale.

Per tale ragione la scelta si è indirizzata su un corso di formazione da somministrare in modalità e-learning e con una struttura modulare che consentisse di assicurare una formazione declinata in base ai diversi livelli di responsabilità e di rischio rilevabili nelle attività svolte dai destinatari del corso stesso.

Il corso è finalizzato a:

- fornire una informativa di base sugli aspetti concettuali e di definizione del fenomeno corruttivo e sul quadro normativo di riferimento;
- trasferire conoscenze sulle metodologie e tecniche di gestione del rischio di corruzione e degli strumenti di prevenzione della corruzione;
- è strutturato in unità didattiche auto consistenti (9 unità) ognuna delle quali è costituita da:
  - una video lezione
  - un test di autovalutazione
  - uno story board descrittivo dei contenuti della video lezione
  - materiale informativo e di approfondimento;

è stato articolato nei livelli base, intermedio e avanzato ai quali i destinatari sono iscritti in relazione al grado di responsabilità e di rischio connessi alle attività rispettivamente svolte.

La somministrazione del corso è stata avviata nel mese di dicembre del 2016 a cura del RPCT e dei suoi collaboratori, con il coinvolgimento dei Direttori delle Strutture decentrate nella loro funzione di referenti locali per la prevenzione della corruzione.

Dalla data di avvio fino al monitoraggio effettuato relativamente al personale per il quale il termine di completamento delle attività era fissato per il 31 dicembre 2023, il corso è stato somministrato complessivamente a 3065 unità di personale, con un esito ponderato di partecipazione del 97,5% circa, in ragione del quale è possibile affermare che:

- la percentuale complessivamente relativa alla fruizione, in termini di completamento delle attività previste, è risultata più che soddisfacente;
- si è rivelata particolarmente significativa la percentuale di completamento (più del 99%) relativamente al personale iscritto per il livello avanzato, soprattutto in considerazione della circostanza che a tale livello del corso è afferto il personale con i più elevati gradi di responsabilità e di livelli di rischio connessi alle attività svolte - con particolare riguardo a quelle relative alle Aree di rischio generali Contratti Pubblici e Acquisizione e gestione del personale - che ricomprende al suo interno tutti i referenti locali per la prevenzione della corruzione.

Come previsto dal precedente Piano la somministrazione del corso è proseguita nel 2024 per il personale (come sopra definito) di nuova acquisizione, con i seguenti esiti di partecipazione alla data del 31 dicembre:

#### **Livello base**

iscritti	completato	%	non compl.	%	non effett.	%
52	51	98,08	==	==	1	1,92

#### **Livello intermedio**

iscritti	completato	%	non compl.	%	non effett.	%
15	15	100	==	==	==	==

#### **Livello avanzato**

iscritti	completato	%	non compl.	%	non effett.	%
0	0	0	==	==	==	==

#### **Complessivo**

iscritti	completato	%	non compl.	%	non effett.	%
67	66	98,5	==	==	1	1,5

Al riguardo si confermano le positive valutazioni già formulate circa gli esiti dei monitoraggi relativi al precedente periodo dicembre 2016 - dicembre 2023, in particolare per quanto concerne la partecipazione del personale iscritto per il livello intermedio, in quanto a tale livello del corso afferisce, come già detto, il personale con significativi gradi

di responsabilità e di rischio connessi alle attività svolte - con particolare riguardo a quelle relative alle Aree di rischio comuni.

Inoltre, anche nel corso del 2024 l'iniziativa "Syllabus – Competenze digitali per la PA" promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica ha offerto ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning (riguardante anche materie ricomprese nelle aree di rischio obbligatorie) per cui ogni dipendente procede in autonomia ad effettuare il test iniziale di assessment delle competenze e successivamente la formazione proposta dalla suddetta piattaforma.

Infine, nel corso del 2024 è stata avviata l'acquisizione di un nuovo corso di formazione generale in tema di anticorruzione, etica ed integrità, da somministrare in modalità e-learning, che tiene conto degli aggiornamenti normativi intervenuti successivamente al corso attualmente erogato al personale dell'Istituto nonché delle previsioni del nuovo Codice di Comportamento del personale stesso recentemente approvato.

Per l'acquisizione di detto corso - avviata dopo un'analisi di mercato che ha comportato una disanima dettagliata e la comparazione dei prodotti presi in considerazione in relazione alle esigenze formative di carattere generale per il personale dell'INFN - è stato necessario procedere alla ridefinizione della struttura e del contenuto di alcuni moduli del corso stesso e prevedere la realizzazione di due ulteriori moduli dedicati uno al codice di comportamento e l'altro al sistema di gestione della prevenzione della corruzione, con particolare riguardo ai ruoli e alle responsabilità proprie di tutti gli attori che per l'Istituto vanno coinvolti nella prevenzione della corruzione e nella trasparenza.

Si prevede di poter iniziare la somministrazione del nuovo corso entro l'anno, una volta ultimate le fasi di installazione e configurazione del corso stesso sulla piattaforma INFN per la gestione dei corsi online e dei relativi test di funzionamento, fasi nelle quali saranno necessariamente coinvolti il RPCT e i suoi collaboratori.

- **Formazione specifica**

In relazione alle iniziative di formazione di tipo specifico per il RPCT e i suoi collaboratori e per il personale operante, anche con funzioni di responsabilità, nelle aree di rischio comune Contratti Pubblici e Acquisizione e Gestione del Personale (area quest'ultima che, nell'assetto organizzativo dell'INFN, comprende anche i processi relativi ai *Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari*) il RPCT ha provveduto a:

- **monitorare le iniziative incluse dalla SNA nel suo programma annuale per la formazione continua**, al fine di individuare eventuali corsi in tema di anticorruzione, tra quelli non già frequentati negli ultimi anni precedenti, ai quali far partecipare il personale afferente alle predette aree di rischio comune;
- **a segnalare al Direttore della Direzione Amministrazione Finanza e Controllo e al Direttore della Direzione Risorse Umane i seguenti seminari formativi organizzati dalla SNA** in tema di prevenzione della corruzione:
  - "Gestione dei conflitti di interesse nei contratti pubblici"*
  - "Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio"*
  - "Acquisizione e gestione del personale"*
  - "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari"*
  - "Incarichi e nomine"*.

Si elencano di seguito le iniziative di formazione specifica fruite nel corso del 2024:

- il RPCT e i suoi collaboratori al seminario di 4 ore tenuto da MediaConsult sulle novità introdotte dal D. Lgs. 36/2023 in tema di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti;
- un collaboratore del RPCT ad un corso avanzato organizzato dalla SNA in collaborazione con l'Avvocatura Generale dello Stato della durata di 150 ore distribuite in varie giornate con frequenza alternata presenza/online per "Esperto in prevenzione della corruzione e della trasparenza" con valutazione finale e rilascio del relativo diploma;

- un collaboratore del RPCT ad un corso organizzato dalla SNA della durata di 30 ore distribuite in 7 giornate con frequenza alternata presenza/on line dal titolo "La gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale e internazionale - Strumenti e tecniche del rischio corruttivo".
- Il Direttore della Direzione Amministrazione Finanza e Controllo, in esito alla predetta nota del RPCT, ha comunicato che nessun dipendente assegnato alla propria Direzione ha fruito della formazione specifica segnalata mentre il Direttore della Direzione Risorse Umane ha comunicato che n. 1 dipendente ha partecipato ad un corso organizzato dalla SNA della durata di 8 ore distribuite in 2 giornate con frequenza on line dal titolo "Acquisizione e gestione del personale"

## **B) MISURE SPECIFICHE**

Come indicato al paragrafo 2.6.7 della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026, l'Istituto ha reiterato, per la prima annualità, le misure di prevenzione specifiche individuate dai PTPCT 2016 e 2017. Si tratta di misure caratterizzate sostanzialmente da ulteriori adempimenti in materia di trasparenza riguardanti l'area di rischio "Affidamento di lavori, servizi e forniture (contratti)" e quella "Acquisizione e progressione di personale". Per la descrizione di dette misure specifiche si fa espressamente rimando al paragrafo relativo ai monitoraggi effettuati circa l'attuazione delle misure stesse.

## **PIANIFICAZIONE TRIENNALE**

Per quanto riguarda le attività da programmare per il triennio 2025-2027, oltre a quanto specificato nell'elenco che segue, potrà essere valutata la possibilità di implementazione del sistema dei controlli interni quale ulteriore misura di prevenzione del rischio corruttivo.

Tale sistema potrà prevedere un'articolazione basata su tre distinti livelli:

- il primo livello riguarderebbe i controlli svolti dalla medesima struttura amministrativa competente ad adottare l'atto finale o a predisporre la proposta di atto da adottarsi da parte dell'organo politico o, ancora, svolti dalla struttura competente per materia ad adottare atti endo-procedimentali (es.: pareri, visti, autorizzazioni...) necessari per l'adozione e l'efficacia dell'atto finale; tali controlli investono anche la fase successiva dell'esecuzione degli atti adottati;
- nel secondo livello sarebbero ricompresi i controlli effettuati, periodicamente o in casi straordinari, da strutture diverse da quelle che esercitano l'attività di amministrazione attiva oggetto dei controlli; essi sono finalizzati principalmente ad una verifica della gestione complessiva;
- nel terzo livello è identificata la funzione di verifica del corretto funzionamento dell'intero sistema dei controlli interni.

Vengono di seguito elencate le attività previste per il triennio, con la possibilità che, a seguito delle indicazioni che dovessero emergere dalle verifiche e dai monitoraggi effettuati nel corso di vigenza del Piano o dalle informazioni

che potranno eventualmente pervenire dal personale dirigenziale, dette attività possano essere modificate e/o integrate sulla base di tali indicazioni.

### **Attività previste per l'anno 2025**

- Adozione di tutte le misure generali previste dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e relativo monitoraggio;
- Reiterazione delle misure specifiche previste nei precedenti piani triennali e nella sottosezione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del PIAO 2024-26 e relativo monitoraggio;
- Analisi, verifiche e valutazioni sugli esiti del monitoraggio delle attività messe in atto nel corso del 2024, anche al fine della eventuale rimodulazione delle misure specifiche da reiterare in ragione alla evoluzione normativa intervenuta successivamente all'individuazione delle misure stesse;
- Divulgazione del nuovo Codice di comportamento del personale dell'Istituto;
- Somministrazione al personale di nuova assunzione e a quello già in servizio dei corsi in uso e di prossima acquisizione scelti dall'Istituto per assicurare una formazione generale in materia di anticorruzione;
- Monitoraggio sulle esigenze formative specifiche del personale e valutazione circa l'opportunità di proporre ulteriori corsi di formazione e aggiornamento ai dipendenti che svolgono la loro attività nei settori esposti al rischio di corruzione, con particolare riguardo alle Aree "Contratti Pubblici" e "Acquisizione e gestione del Personale" verificando prioritariamente gli specifici percorsi formativi programmati dalla SNA;
- Acquisizione delle dichiarazioni annuali previste dall'art. 20 del d.lgs. 39/2013 sulla insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e loro pubblicazione sul sito dell'Istituto;
- Verifiche a campione, presso i competenti uffici giudiziari, mediante operatore economico individuato, sulla veridicità delle dichiarazioni rese circa la condizione ostativa prevista all'art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001;
- Eventuali verifiche, per i contratti sottoscritti nell'ambito dei progetti finanziati con i fondi del PNRR, sulla dichiarazione sottoscritta dal legale rappresentante della società ai fini dell'identificazione del "titolare effettivo" ai sensi del d.lgs. n. 231/2007 e s.m.i.;
- Eventuali verifiche sulle comunicazioni acquisite da parte dei soggetti deputati alla gestione del contratto, del ricorrere delle circostanze per il riconoscimento del premio di accelerazione; su questo aspetto saranno intraprese opportune iniziative attraverso l'emanazione di circolari finalizzate a fornire indicazioni sulla gestione di tale strumento;
- Predisposizione di una bozza di disciplinare per la gestione delle segnalazioni di violazione del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni normative nazionali (cd *whistleblowing*).

### **Attività previste per gli anni 2026-2027**

Relativamente alla programmazione delle attività per gli anni 2026-2027, l'Istituto procederà all'adozione di tutte le misure generali previste dalla normativa in materia, alla reiterazione delle misure specifiche già individuate, come eventualmente rimodulate secondo quanto indicato nella programmazione per l'anno 2025, nonché all'introduzione di nuove misure che si dovessero rendere necessarie a seguito del ricorrere di circostanze quali, ad esempio, la variazione del contesto di riferimento, la variazione della valutazione del rischio nonché le eventuali modifiche normative che dovessero nel frattempo intervenire in materia di prevenzione della corruzione.

## **2.6.8 Monitoraggio sull'attuazione delle misure e sulla loro idoneità**

In relazione alle misure generali e specifiche attuate nel corso dell'anno 2024 si è provveduto, come previsto nella sezione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del PIAO 2024-2026 alla reiterazione delle attività di monitoraggio messe in atto a partire dagli anni 2016 e 2017.

### **Monitoraggio sull'attuazione delle misure**

L'attività di reiterazione dei monitoraggi sull'attuazione delle misure ha riguardato:

#### **l'attuazione delle disposizioni normative di carattere generale di seguito riportate**

- art. 18 del Codice di Comportamento del personale dell'INFN in materia di anticorruzione;
- art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;
- rispetto dei tempi procedurali;
- art. 35 bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

**nonché l'attuazione delle misure specifiche previste per il 2016 e il 2017 nei rispettivi PTPC 2016-2018 e 2017-2019, con esclusione delle misure di formazione.**

Nel seguito si dà brevemente conto delle attività svolte e dei relativi esiti.

- **Art. 18 del Codice di Comportamento del personale dell'INFN in materia di anticorruzione:**
- Divulgazione del Codice al personale di nuova assunzione o al quale siano conferiti incarichi;
- Acquisizione, per il predetto personale, di specifica attestazione circa la presa visione e conoscenza della "*Sottosezione anticorruzione e trasparenza*" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'INFN vigente al momento dell'attestazione stessa, quale pubblicato sul sito web istituzionale dell'istituto alla pagina "Amministrazione Trasparente"
- **art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 (prevenzione del fenomeno corruttivo del c.d. pantouflage):** notifica al personale destinatario di tale norma dei divieti introdotti dalla norma stessa e degli effetti che si determinano nei casi di una sua violazione.

Per il monitoraggio delle suddette misure, che fa seguito alle precedenti analoghe attività svolte negli anni dal 2015 al 2023 giova precisare che antecedentemente alla attuazione delle relative disposizioni normative il RPCT - ritenendo che tutti gli obblighi di che trattasi potessero essere soddisfatti in sede di stipula dei contratti di lavoro o degli atti di conferimento di incarico, con una mirata integrazione degli specifici articoli di detti contratti o delle parti degli atti di incarico riguardanti i doveri del dipendente e/o le norme di comportamento - ha provveduto a fornire alla competente Direzione dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto specifiche indicazioni in tal senso, unitamente ad una puntuale serie di possibili schemi da utilizzare per l'attuazione degli obblighi stessi;

al fine, quindi, di effettuare l'ulteriore attuale monitoraggio è stato richiesto alla competente Direzione dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto, di voler fornire copia di alcuni contratti di lavoro e di atti di conferimento di incarico, per le tipologie specificate nella richiesta, predisposti nel corso del 2024; dando seguito a tale richiesta, detta Direzione ha messo a disposizione del RPCT le seguenti copie di contratti e di atti di conferimento di incarico:

- n. 10 contratti individuali per la costituzione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- n. 10 contratti individuali per la costituzione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato
- n. 6 contratti di lavoro autonomo occasionale o di prestazione d'opera in regime di collaborazione coordinata e continuativa (cosiddetti co.co.co) ai sensi degli artt. 2222 e seguenti del codice civile;
- n. 10 contratti di collaborazione alle attività di ricerca (assegni di ricerca);
- n. 39 atti di conferimento di incarico di associazione, per le varie tipologie di incarico;

dall'esame delle copie di detti contratti e atti di conferimento di incarico si è riscontrata una completa attuazione delle norme oggetto del monitoraggio, secondo le indicazioni fornite al riguardo anche mediante gli schemi da utilizzare a tal fine.

In particolare, si è rilevato che:

- nei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato/indeterminato e negli atti di conferimento di incarico di associazione è espressamente indicato che il Codice di Comportamento è disponibile presso la sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Istituto e con la sottoscrizione del contratto o la firma per accettazione dell'incarico conferito, gli interessati hanno dato atto di aver preso visione e di conoscere la "*Sottosezione anticorruzione e trasparenza*" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'INFN in vigore al momento della sottoscrizione o della firma per accettazione degli stessi, come pubblicato sul sito web istituzionale dell'Istituto alla pagina "Amministrazione Trasparente";
- nei contratti di collaborazione alle attività di ricerca (assegni di ricerca) e nei contratti di lavoro autonomo copia del Codice di Comportamento viene consegnato all'atto della sottoscrizione del contratto, sottoscrizione con la quale, gli interessati danno atto di aver preso visione e di conoscere la "*Sottosezione anticorruzione e trasparenza*" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'INFN in vigore al momento della sottoscrizione o della firma per accettazione degli stessi, come pubblicato sul sito web istituzionale dell'Istituto alla pagina "Amministrazione Trasparente";
- vengono espressamente riportate le disposizioni contenute nell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, in base alle quali se, nei tre anni di servizio o di svolgimento di incarico precedenti la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro costituito o dell'incarico conferito, l'interessato abbia esercitato per conto dell'INFN poteri autoritativi o negoziali, lo stesso non potrà svolgere, nei tre anni successivi a detta cessazione, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con il suo apporto decisionale, con la precisazione che sono nulli i contratti o gli incarichi di lavoro o professionali conclusi con i soggetti privati in violazione del detto divieto. Pertanto, la sottoscrizione dei suddetti contratti costituisce dichiarazione di impegno da parte del personale all'atto della cessazione del servizio.

Inoltre, per quanto riguarda il rispetto degli adempimenti in questione nelle attività negoziali nell'area degli approvvigionamenti e più nello specifico nei contratti stipulati per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, il RPCT ha provveduto - mediante la consultazione a campione della relativa documentazione, sia presso alcune Strutture decentrate dell'Istituto (segnatamente le Sezioni di Roma Tor Vergata, Ferrara e Milano) in occasione delle visite periodiche effettuate nel corso dell'anno in veste di Direttore del Servizio Professionale Audit Interno, che presso la competente Direzione dell'Amministrazione Centrale - a verificare l'avvenuto inserimento delle clausole riguardanti l'applicazione delle norme di che trattasi; anche in questo caso l'esito dell'attività di monitoraggio può essere ritenuto più che soddisfacente in quanto ha dato riscontro, per il campione esaminato, di un completo rispetto della normativa oggetto del monitoraggio stesso.

- **Rispetto dei tempi procedurali**

Anche per il 2024, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, comma 28, della legge 6 novembre 2012 n. 190, si è provveduto al monitoraggio periodico, con frequenza semestrale, del rispetto dei tempi procedurali; al fine di adempiere a tale obbligo il RPCT, sulla base delle diverse tipologie di procedimenti individuati dai Responsabili delle diverse aree in occasione della generale mappatura dei procedimenti, ha trasmesso agli stessi, come già avvenuto nei precedenti anni, una tabella riassuntiva per raccogliere tutti i dati e le informazioni necessarie al monitoraggio. Fermo restando che tra i procedimenti espletati dall'amministrazione alcuni non hanno vincoli temporali imposti dalla normativa e neanche autonomamente determinabili in quanto dipendenti da fattori particolari, come per esempio quelli relativi alle trattative inerenti la stipula delle convenzioni o gli accordi di gestione della proprietà intellettuale che sono legati alla durata delle trattative, i monitoraggi effettuati, relativamente ai dati rilevati per il primo semestre 2024, non hanno evidenziato anomalie eccetto alcuni casi puntualmente motivati.

- **Art. 35 bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165** (concernente la *"prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici"*).

L'accertamento circa la non sussistenza della predetta condizione ostativa prevista dalla norma di riferimento viene effettuato mediante la preventiva acquisizione di apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione da rendere a cura degli interessati.

Come per le annualità precedenti, l'attività di monitoraggio è stata effettuata, sia in maniera sistematica che a campione, su due diversi livelli di competenze con le modalità e gli esiti di seguito indicati:

- per quanto di competenza delle Strutture decentrate dell'Istituto (*verifica a campione*), l'attività si è svolta in occasione delle visite ispettive effettuate nel corso del 2024 dal RPCT, in veste di Direttore del Servizio Professionale Audit Interno, presso le Sezioni di Roma Tor Vergata, Ferrara e Milano dell'Istituto, mediante l'accesso e l'acquisizione della prevista documentazione (dichiarazioni sostitutive di certificazione) relativamente
- a tutto il personale assegnato agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie e alla fornitura di beni, servizi e lavori;
- ai componenti delle commissioni esaminatrici delle selezioni per l'assunzione di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato di durata non superiore a 90 giorni, ove effettuate, nominate dal Direttore della Sezione;
- per quanto di competenza dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto - nello specifico della Direzione Amministrazione Finanza e Controllo e della Direzione Risorse Umane - l'attività si è svolta mediante la richiesta e l'acquisizione da parte del RPCT di copia della predetta dichiarazione sostitutiva di certificazione relativamente al seguente personale (verifica sistematica):
- personale in servizio assegnato nel corso del 2024 agli *uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, agli uffici preposti all'acquisizione di lavori, servizi e forniture e agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*
- personale componente delle *Commissioni per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati*, ove la nomina sia avvenuta successivamente all'analogo monitoraggio effettuato nel corso del 2023;

inoltre, per una verifica a campione, è stata richiesta ed acquisita dal RPCT copia di alcuni provvedimenti tra quelli adottati nel corso del 2024, quali indicati nella richiesta stessa, di nomina di *commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi* (Direzione Risorse Umane, n. 43 provvedimenti) e di *commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi* (Direzione Amministrazione Finanza e Controllo – Servizio Gare e Contratti, n. 15 provvedimenti), corredati dalle succitate dichiarazioni sostitutive di certificazione da rendere da parte dai rispettivi componenti prima del conferimento dell'incarico;

sia per le verifiche effettuate in modo sistematico che per quelle effettuate a campione, per entrambi i livelli di competenza sopra indicati, si è riscontrata una completa attuazione delle norme oggetto del monitoraggio, secondo le indicazioni fornite al riguardo dal RPCT con la nota circolare in data 27 maggio 2015, prot. n. 4033.

- **Misure specifiche previste per il 2016 e il 2017 nei rispettivi PTPC 2016-2018 e 2017-2019**

Nel 2024 sono stati effettuati nuovi monitoraggi sull'attuazione delle misure specifiche previste per il 2016 e il 2017 nei rispettivi PTPC 2016-2018 e 2017-2019, quali riportate nelle tabelle che seguono; i monitoraggi effettuati nel 2024 hanno riguardato l'attuazione delle predette ulteriori misure previste, ad esclusione delle misure 1, 3 4, 6 e 7 della prima annualità del PTPC 2016-2018 e delle misure 8 e 9 della prima annualità del PTPC 2017-2019, in quanto consistenti in attività di formazione specifica, attività delle quali si è dato conto nel precedente paragrafo 2.6.7; i monitoraggi sono stati effettuati con modalità e procedure identiche a quelle dei precedenti analoghi monitoraggi riferiti agli anni dal 2016 al 2023, quali descritte nei rispettivi paragrafi dei PTPC dal 2017-2019 al 2024-2026;

- gli esiti di tali monitoraggi hanno evidenziato anche per il 2024 la completa attuazione di tutte le predette misure specifiche prese in considerazione dai monitoraggi stessi.

Di seguito una sintesi di detti monitoraggi effettuati e dei relativi esiti

#### **Misure 2016 reiterate nel 2024**

##### ***misura 2 – obbligo di trasmettere periodicamente la lista degli affidamenti concessi***

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>Processo</b>	<b>fase</b>
contratti pubblici	affidamento di lavori, servizi e forniture	aggiudicazione

la misura è finalizzata a verificare la rotazione dei fornitori e gli eventuali fenomeni di frazionamento degli ordinativi, con particolare riguardo alla fornitura di beni e servizi;

il relativo monitoraggio è stato effettuato a campione, in occasione delle visite periodiche ispettive presso le Sezioni di Roma Tor Vergata, Ferrara e Milano dell'Istituto, e in maniera sistematica per gli affidamenti relativi all'Amministrazione Centrale;

in esito al monitoraggio non si sono riscontrati affidamenti ripetuti per lo stesso tipo di fornitura di bene o servizio, tali da far presupporre un frazionamento degli ordinativi e, relativamente agli affidamenti per la fornitura di beni o servizi riconducibili alla stessa tipologia, si è rilevato un buon grado di rotazione dei fornitori.

##### ***misura 5 - flusso di comunicazione per il RPCT al fine di verificare l'osservanza degli adempimenti in materia di subappalto***

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>Processo</b>	<b>fase</b>
contratti pubblici	Subappalto	autorizzazione subappalto

acquisite ed esaminate le informazioni richieste per tutti gli affidamenti per i quali nel corso del 2024 risultano autorizzati subappalti, si è riscontrata l'osservanza dei relativi adempimenti previsti dalle norme vigenti in materia, con particolare riguardo a quelli di cui agli artt. 94, 100, 103 e 119 del D. Lgs 36/2023 e s.m.i.

**misure 8, 9 - audit sui bandi di gara in relazione ai requisiti previsti**

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>Processo</b>	<b>fase</b>
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura aperta	redazione e pubblicazione bandi e avvisi di gara
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura ristretta	redazione e pubblicazione bandi e avvisi di gara

secondo quanto stabilito per l'attuazione della misura, il RPCT ha provveduto ad effettuare il previsto audit mediante la consultazione della documentazione presente sulla pagina web del sito dell'Istituto dedicata agli avvisi e bandi di gara e ai relativi esiti;

l'audit è stato effettuato a campione sulle procedure i cui avvisi o bandi non sono stati oggetto del precedente analogo monitoraggio (2023), selezionando le procedure in modo da ricomprendere:

- le varie tipologie di selezione del contraente
- quante più Strutture possibili tra quelle interessate dalle procedure stesse
- l'intero arco temporale preso in considerazione;

dall'esame della documentazione consultata relativamente alle seguenti 33 procedure oggetto del monitoraggio - bandi e avvisi di gara e relativi disciplinari e capitolati - non è emersa la previsione di requisiti o clausole di partecipazione (in particolare, capacità economico-finanziarie, capacità tecniche, certificazioni di conformità, requisiti aziendali in termini di struttura organizzativa e/o di qualificazione professionale del personale, definizione dei punteggi e dei relativi criteri di attribuzione nei casi di aggiudicazione con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa) tali da far presupporre la volontà di favorire determinati soggetti o di restringere la partecipazione in modo non coerente con l'oggetto della fornitura.

Al riguardo si specifica che, per l'anno 2024, non sono state effettuate selezione del contraente per mezzo di procedura ristretta; pertanto, la relativa misura specifica non ha trovato applicazione.

**Procedura Aperta**

<u>CIG</u>	<u>Struttura</u>	<u>data bando/avviso</u>
• B2B15DC264	Amm.ne Centrale	29/08/2024
• B3748AC924	CNAF	17/10/2024
• B19BCD36B3	Sez. Catania	27/05/2024
• B2AAC45FB0	Sez. Genova	19/08/2024
• B1A00FF88B	INFN	10/05/2024
• B1A010095E	Amm.ne Centrale	01/07/2024
• A000000000	INFN	29/08/2024
• B0D4CDEAAC	Lab. Naz. Frascati	29/03/2024
• B25633F2D6	Lab. Naz. Gran Sasso	08/07/2024
• B0C7DEC3DA	Lab. Naz. Legnaro	20/03/2024
• B22803422F	Sez. Milano	05/07/2024
• B22803315C	Sez. Milano	05/07/2024
• B24D8B81D8	Sez. Padova	05/07/2024
• B24D8B92AB	Sez. Padova	05/07/2024

**Procedura negoziata previa pubblicazione**

<u>CIG</u>	<u>Struttura</u>	<u>data bando/avviso</u>
• A032756CE4	Sez. Firenze	18/03/2024
• B210491111	INFN	31/07/2024

- B0E4BCCA94 Lab. Naz Gran Sasso 17/04/2024
- B0D00454D2 Lab. Naz Gran Sasso 15/03/2024

**Procedura negoziata senza previa pubblicazione**

CIG	Struttura	data bando/avviso
• B1893BB57A8	Sez. Catania	20/04/2024
• 0653CB3AE	Sez. Catania	26/01/2024
• B0D23B5346	Sez. Firenze	14/04/2024
• B356153D1A	Sez. Firenze	11/10/2024
• B18A56E667	Sez. Genova	21/05/2024
• B1846E20A3	INFN	16/04/2024
• A1111111111	INFN	13/06/2024
• B270ED4AE2	INFN	26/09/2024
• B254E76BCC	Lab. Naz Gran Sasso	02/07/2024
• B28FP0690B	Lab. Naz Sud	17/07/2024
• B266EE8427	Lab. Naz Sud	10/07/2024
• B3291F9C6A	Sez. Milano	18/10/2024
• A02C3EB213	Sez. Milano	06/12/2023
• B29975DEEF	Sez. Napoli	19/06/2024
• B2CCAF45E3	Sez. Pisa	23/08/2024

**misura 10 - check list di controllo sugli adempimenti propedeutici alla stipula dei contratti mediante verifiche a campione presso Strutture decentrate e Amministrazione Centrale**

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>Processo</b>	<b>fase</b>
contratti pubblici	stipula di contratti d'appalto	effettuazione delle verifiche d'ufficio sul soggetto aggiudicatario

secondo quanto previsto per l'attuazione della misura, il RPCT - nell'ambito delle attività svolte in qualità di Direttore del Servizio Audit Interno dell'Istituto attraverso le visite ispettive effettuate presso le Sezioni di Roma Tor Vergata, Ferrara e Milano dell'Istituto - ha proceduto, mediante verifica operata a campione sui contratti di che trattasi, visionando la relativa documentazione, al riscontro circa l'avvenuta effettuazione da parte degli uffici competenti delle verifiche previste dalle norme vigenti in materia nei confronti dei soggetti aggiudicatari di gare di appalto;

detti riscontri hanno riguardato, in particolare, con esito positivo, la presenza della documentazione comprovante la regolarità contributiva e, per i contratti con pagamenti superiori a 5.000 €, la regolarità fiscale accertata attraverso le relative richieste ad Equitalia;

inoltre, relativamente ai contratti i cui importi superano le soglie di autonomia di spesa delegata ai Direttori delle Strutture decentrate dell'Istituto e per i quali la fase di verifica dei requisiti del soggetto aggiudicatario è curata

dagli uffici del Servizio Gare e Contratti dell'Amministrazione Centrale, si è provveduto ad effettuare, presso il Servizio stesso, un riscontro a campione su alcuni di detti contratti, verificando la presenza della relativa documentazione;

il riscontro è stato effettuato sulle sottoindicate n. 15 procedure di affidamento ed ha riguardato, in dettaglio, la presenza di idonea e valida documentazione relativa ai requisiti o condizioni ostative per la stipula dei rispettivi contratti prescritti all'art. 95 del d.Lgs 36/2023 e s.m.i.;

Giunta Esecutiva 13612 del 13/07/2023  
 Giunta Esecutiva 13614 del 13/07/2023  
 Giunta Esecutiva 13628 del 21/07/2023  
 Giunta Esecutiva 13629 del 21/07/2023  
 Giunta Esecutiva 13644 del 14/09/2023  
 Giunta Esecutiva 13645 del 14/09/2023  
 Giunta Esecutiva 13654 del 14/09/2023  
 Giunta Esecutiva 13656 del 14/09/2023  
 Giunta Esecutiva 13684 del 29/09/2023  
 Giunta Esecutiva 13711 del 12/10/2023  
 Giunta Esecutiva 13711 del 12/10/2023  
 Giunta Esecutiva 13754 del 13/11/2023  
 Giunta Esecutiva 13784 del 24/11/2023  
 Giunta Esecutiva 13786 del 24/11/2023  
 Giunta Esecutiva 13788 del 24/11/2023

la verifica ha avuto esito positivo, riscontrando per le procedure prese in considerazione la presenza di tutta la documentazione concernente il possesso dei detti requisiti e l'assenza delle cause ostative sopra richiamate.

***misura 11 - pubblicazione dei provvedimenti di adozione delle varianti in corso di esecuzione dei contratti, almeno per tutta la durata dei contratti di riferimento***

<b><i>area di rischio obbligatoria</i></b>	<b><i>Processo</i></b>	<b><i>fase</i></b>
contratti pubblici	approvazione delle varianti in corso di esecuzione dei contratti	adozione dei relativi provvedimenti

al fine di verificare il grado di completezza e di tempestività in ordine all'attuazione della misura per quanto riguarda gli adempimenti previsti, il RPCT - sulla base delle apposite comunicazioni pervenute da parte del Servizio Gare e Contratti dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture decentrate dell'Istituto circa l'adozione di provvedimenti di varianti in corso di esecuzione dei contratti - ha effettuato un monitoraggio mediante la consultazione della documentazione presente sulla pagina bandi ed esiti di gara del sito web dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto, raggiungibile anche mediante apposito link dalla pagina Amministrazione Trasparente, sezione bandi di gara e contratti;

il monitoraggio effettuato ha dato riscontro, per tutte le tipologie di contratti per i quali risultano intervenute varianti in corso di esecuzione, della regolare e tempestiva pubblicazione dei relativi provvedimenti sulla predetta pagina del sito web dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto.

**misure 12, 13, 14 - pubblicazione sulla relativa pagina del sito web dell'Istituto dei provvedimenti di nomina delle commissioni giudicatrici per le gare di affidamento di lavori servizi e forniture**

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>Processo</b>	<b>fase</b>
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura <i>aperta</i>	nomina delle commissioni esaminatrici
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura <i>ristretta</i>	nomina delle commissioni esaminatrici
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura <i>negoziata senza previa pubblicazione del bando</i>	nomina delle commissioni esaminatrici

questa misura di trasparenza - peraltro divenuta obbligatoria per legge ai sensi delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 50/2016 e s.m.i. - prevede la regolare e tempestiva pubblicazione dei provvedimenti di nomina delle commissioni giudicatrici per le procedure di gara di che trattasi sul sito web dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto, nella pagina bandi ed esiti di gara linkabile anche dalla stessa voce della pagina Amministrazione Trasparente dell'INFN;

il RPCT, al fine di verificare il grado di completezza e di tempestività circa l'attuazione della misura di che trattasi, ha effettuato un monitoraggio - mediante la consultazione della documentazione presente sul predetto sito web dell'Istituto - per le tipologie di gare sopra indicate;

il monitoraggio ha riguardato le procedure i cui bandi o avvisi sono stati pubblicati successivamente al 30 novembre 2023 (data di effettuazione del precedente monitoraggio) fino alla data di effettuazione del monitoraggio attuale (fine novembre 2024);

per tutte le procedure, oggetto del monitoraggio, per l'espletamento delle quali si è provveduto alla nomina di una commissione giudicatrice, il relativo provvedimento - se già adottato alla data di effettuazione del monitoraggio stesso - è risultato regolarmente e tempestivamente pubblicato.

Al riguardo si specifica che, per l'anno 2024, non sono state effettuate selezione del contraente per mezzo di procedura ristretta; pertanto, la relativa misura specifica non ha trovato applicazione.

**misure 15, 16 - pubblicazione sulla pagina Amministrazione Trasparente del sito web dell'Istituto dei curricula del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato assunto per chiamata diretta**

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>Processo</b>	<b>fase</b>
acquisizione di personale	assunzioni a tempo indeterminato per chiamata diretta di personale Ricercatore e Tecnologo	individuazione del personale da assumere
acquisizione di personale	assunzioni a tempo determinato per chiamata diretta di personale Ricercatore, Tecnologo e Tecnico	individuazione del personale da assumere

i curricula del personale interessato sono risultati regolarmente trasmessi e quindi tempestivamente pubblicati in un apposito spazio della sezione "altri contenuti, dati ulteriori" della pagina Amministrazione Trasparente del sito web

dell'Istituto, unitamente ad una tabella che, sulla base di dati comunicati dalla competente Direzione dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto, evidenzia per ogni nominativo:

- il provvedimento deliberativo che ne ha autorizzato l'assunzione;
- il profilo e livello di inquadramento e, per il personale ricercatore e tecnologo, la fascia stipendiale attribuita;
- la sede di lavoro;
- la data di inizio del contratto;
- per il personale con contratto a tempo determinato: le esigenze - in termini di attività da svolgere - che ne hanno comportato l'assunzione, la durata del contratto e il termine di scadenza dello stesso.

Al riguardo si specifica che, per l'anno 2024, non sono state effettuate assunzioni di personale a tempo indeterminato; pertanto, la relativa misura specifica non ha trovato applicazione.

#### **Misure 2017 reiterate nel 2024**

***misure 1, 2, 3, 4 e 5 - pubblicazione sulla pagina Amministrazione Trasparente (altri contenuti del sito web dell'Istituto, relativamente ai corsi e alle iniziative di formazione, delle ditte incaricate e dei relativi costi, degli incarichi di docenza e dei relativi compensi attribuiti***

<b><i>area di rischio obbligatoria</i></b>	<b><i>Processo</i></b>	<b><i>fase</i></b>
acquisizione di personale	Corsi di Formazione Nazionali	Approvazione dei corsi, scelta eventuali ditte e docenti
acquisizione di personale	Corsi di Formazione Interstruttura	Approvazione dei corsi, scelta eventuali ditte e docenti
acquisizione di personale	Corsi di Formazione Locali	Approvazione dei corsi, scelta eventuali ditte e docenti
acquisizione di personale	Iniziative formative delle Commissioni Scientifiche Nazionali	Approvazione dei corsi, scelta eventuali ditte e docenti
acquisizione di personale	Iniziative formative della Commissione Calcolo e Reti	Approvazione dei corsi, scelta eventuali ditte e docenti

La Direzione Risorse Umane ha provveduto anche per il 2024 alla trasmissione in forma tabellare, per le iniziative di formazione realizzate nel corso dell'anno, dei dati circa la eventuale ditta, scuola o società incaricata e relativo costo e/o degli eventuali docenti incaricati e relativo compenso; i dati sono stati quindi pubblicati in un apposito spazio della sezione "altri contenuti - prevenzione della corruzione" della pagina Amministrazione Trasparente del sito web dell'Istituto.

***misura 6 - pubblicazione delle commissioni esaminatrici e dei curricula dei rispettivi componenti per le selezioni per il conferimento di incarichi ai sensi degli artt. 2222 e seguenti del codice civile, la cui nomina sia stata effettuata dai Direttori delle Strutture interessate nei casi di deleghe conferite ai Direttori stessi, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 8, del disciplinare INFN per il conferimento di tali incarichi.***

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>Processo</b>	<b>fase</b>
acquisizione di personale	Selezione per il conferimento di incarichi di prestazione d'opera ai sensi degli artt. 2222 e sgg. c.c.	Nomina della Commissione esaminatrice (scelta dei componenti)

al fine della verifica circa l'attuazione della misura, il RPCT ha provveduto a richiedere alla Direzione Risorse Umane dell'Istituto se nel corso dell'anno 2024 sono state indette selezioni per le quali siano state conferite deleghe ai Direttori delle Strutture interessate secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 8, del disciplinare INFN relativo agli incarichi di che trattasi, con il conseguente adempimento della pubblicazione delle relative Commissioni esaminatrici e dei curricula dei rispettivi componenti;

la Direzione Risorse Umane ha comunicato che nel corso dell'anno 2024 non sono state indette selezioni per le quali siano state conferite le predette deleghe ai Direttori delle Strutture interessate;

per quanto precede, la relativa misura ulteriore prevista nei casi ai quali la misura stessa si riferisce non ha trovato applicazione.

**misura 7 - selezioni per il conferimento di assegni di ricerca - a) notifica del punteggio conseguito nella valutazione dei titoli, prima dell'effettuazione dell'esame colloquio; b) predeterminazione dei criteri di valutazione dell'esame colloquio.**

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>Processo</b>	<b>fase</b>
acquisizione di personale	Selezione per il conferimento di assegni di ricerca	Espletamento della selezione (valutazione dei titoli, esame colloquio)

- per una verifica a campione circa l'effettiva attuazione della misura, il RPCT ha provveduto a richiedere alla Direzione Risorse Umane copia dei verbali delle Commissioni esaminatrici di n. 56 procedure per il conferimento degli assegni di ricerca, individuate in modo casuale tra quelle espletate nel corso dell'anno; tuttavia, al fine di verificare la puntuale attuazione della misura di che trattasi, tenuto conto della circostanza che per ogni Struttura dell'INFN opera una sola Commissione esaminatrice, l'individuazione di dette procedure è stata effettuata in modo da ricomprendere tutte le Strutture interessate relativamente all'arco temporale preso in considerazione (26 Strutture su 27 per le 56 procedure individuate);
- dall'esame dei verbali di dette procedure si è rilevata la puntuale attuazione dell'adempimento previsto per la realizzazione della misura in parola relativamente alla lettera a) (notifica del punteggio conseguito nella valutazione dei titoli, prima dell'effettuazione dell'esame colloquio) da parte di tutte le Commissioni esaminatrici delle procedure per il conferimento di assegni di ricerca oggetto della verifica;
- relativamente alla misura di cui alla lettera b) (predeterminazione dei criteri di valutazione dell'esame colloquio), la misura stessa risulta assorbita dalla disposizione normativa contenuta nell'art. 19, comma 1 del D.Lgs 33/2013 come modificato dall'art. 18, comma 1, lettera a) del D.Lgs 97/2016, il quale stabilisce che "le pubbliche amministrazioni pubblicano i bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione, nonché i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte"; dell'osservanza di tale adempimento si dà riscontro nella parte della presente Sezione dedicata alla Trasparenza.

**misure 10,11,12 - trasmissione periodica (annuale) dei provvedimenti di non aggiudicazione**

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>Processo</b>	<b>fase</b>
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura aperta	provvedimento di non aggiudicazione
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura ristretta	provvedimento di non aggiudicazione
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura negoziata senza bando	provvedimento di non aggiudicazione

sulla base delle comunicazioni effettuate al riguardo dalla competente Direzione dell'Amministrazione Centrale e dalle Strutture decentrate dell'Istituto per le procedure di selezione del contraente oggetto della misura, sino alla data di effettuazione del monitoraggio, non risultano adottati provvedimenti di non aggiudicazione; pertanto, non si è proceduto alle attività di verifica connesse con l'attuazione della misura (sussistenza di elementi che possano far presupporre un uso improprio dei provvedimenti di non aggiudicazione).

**misure 13,14,15 - trasmissione periodica (annuale) dei provvedimenti di revoca di aggiudicazione**

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>Processo</b>	<b>fase</b>
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura aperta	revoca di aggiudicazione definitiva
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura ristretta	revoca di aggiudicazione definitiva
contratti pubblici	selezione del contraente per mezzo di procedura negoziata senza bando	revoca di aggiudicazione definitiva

sulla base delle comunicazioni effettuate al riguardo dalla competente Direzione dell'Amministrazione Centrale e dalle Strutture decentrate dell'Istituto per le procedure di selezione del contraente oggetto della misura, sino alla data di effettuazione del monitoraggio, non risultano adottati provvedimenti di revoca dell'aggiudicazione; pertanto, non si è proceduto alle attività di verifica connesse con l'attuazione della misura (sussistenza di elementi che possano far presupporre un uso improprio dei provvedimenti di revoca).

**misura 16 -affidamenti diretti a fornitore unico - pubblicazione provvedimenti di nomina delle commissioni di congruità**

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>Processo</b>	<b>fase</b>
contratti pubblici	affidamento diretto a fornitore unico	nomina della commissione di congruità

sulla base delle comunicazioni effettuate al riguardo dalla competente Direzione dell'Amministrazione Centrale e dalle Strutture decentrate dell'Istituto e in esito ai monitoraggi che hanno fatto seguito alle comunicazioni stesse, si dà atto che, ove adottati, sono stati notificati e risultano pubblicati sul sito web dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto - alla pagina bandi ed esiti di gara linkabile dalla pagina Amministrazione Trasparente, bandi di gara e contratti - i provvedimenti di nomina delle commissioni di congruità per gli affidamenti a fornitore unico, relativamente agli affidamenti per i quali le disposizioni contenute nell'art. 95, comma 6, del regolamento di

amministrazione, finanza e contabilità dell'Istituto prevedono la possibilità di nomina di tali commissioni (affidamenti di importo superiore a € 50.000,00).

**Monitoraggi su ulteriori misure realizzate, la cui programmazione era stata rinviata ad annualità successive a quelle prese in considerazione.**

**Misure relative a processi ricompresi nel quadrante D (bassa probabilità e alto impatto) dei grafici a dispersione riportati nelle pagg. 30 e seguenti del PTPC 2016-2018**

**misura D-4/2 - concorsi per l'assunzione a tempo indeterminato del personale tecnico e amministrativo - pubblicazione delle relative commissioni esaminatrici e dei curricula dei rispettivi componenti.**

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>Processo</b>	<b>fase</b>
acquisizione di personale	concorsi pubblici per l'assunzione del personale tecnico e amministrativo	nomina della Commissione esaminatrice (scelta dei componenti)

Anche nel 2024 la misura risulta attuata con la prevista pubblicazione dei provvedimenti di nomina delle commissioni esaminatrici e dei curricula dei rispettivi componenti per i concorsi pubblici per l'assunzione a tempo indeterminato del personale tecnico e amministrativo sulla pagina "opportunità di lavoro" del sito web dell'INFN nella sezione relativa a detto tipo di assunzioni;

al riguardo si ritiene opportuno precisare che relativamente ai concorsi per l'assunzione a tempo indeterminato del personale ricercatore e tecnologo dell'INFN la pubblicazione dei predetti provvedimenti e curricula viene già effettuata, con le stesse modalità, a partire dal 2013, in attuazione delle indicazioni contenute in proposito nel cosiddetto "Codice Minerva".

**misura D-6/2 - selezioni pubbliche per l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato - pubblicazione delle relative commissioni esaminatrici e dei curricula dei rispettivi componenti.**

<b>area di rischio obbligatoria</b>	<b>processo</b>	<b>fase</b>
acquisizione di personale	selezioni pubbliche per l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato	nomina della Commissione esaminatrice (scelta dei componenti)

Anche nel 2024 la misura risultata attuata con la prevista pubblicazione dei provvedimenti di nomina delle commissioni esaminatrici e dei curricula dei rispettivi componenti per le selezioni pubbliche per l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato sulla pagina "opportunità di lavoro" del sito web dell'INFN nella sezione relativa a detto tipo di assunzioni.

***misura D-9 - selezioni per il conferimento di borse di studio - pubblicazione delle relative commissioni esaminatrici e dei curricula dei rispettivi componenti.***

<b><i>area di rischio obbligatoria</i></b>	<b><i>processo</i></b>	<b><i>fase</i></b>
acquisizione di personale	selezioni per il conferimento di borse di studio	nomina della Commissione esaminatrice (scelta dei componenti)

Anche nel 2024 la misura risultata attuata con la prevista pubblicazione dei provvedimenti di nomina delle commissioni esaminatrici e dei curricula dei rispettivi componenti per le selezioni per il conferimento di borse di studio sulla pagina "opportunità di lavoro" del sito web dell'INFN nella sezione relativa a detto tipo di selezioni.

**Monitoraggio sull'idoneità delle misure attuate**

Per quanto riguarda la valutazione sull'idoneità delle misure attuate, si precisa che tale valutazione sarà effettuata nel corso dei prossimi anni sulla base dell'adozione della nuova impostazione metodologica, descritta al paragrafo 2.6.5 della presente sottosezione del Piano, che prevede l'applicazione di idonei indicatori per la valutazione dell'efficacia dei controlli e delle misure.

**Adempimenti per i contratti relativi ai progetti finanziati con i fondi PNRR**

Relativamente agli interventi gestiti con risorse del PNRR l'Istituto, al fine di garantire la corretta esecuzione delle procedure e rendere coerente e conforme tutta la documentazione di gara a quanto previsto dalla peculiare normativa PNRR, ha provveduto a revisionare tutta la modulistica da utilizzare nelle varie tipologie di procedure per gli approvvigionamenti di beni, servizi e lavori attraverso la predisposizione di nuovi form di gara. Tenuto conto dell'entrata in vigore del nuovo Codice degli Appalti si è provveduto, altresì, al recepimento del nuovo Bando tipo n. 1/2023 - Schema di disciplinare di gara – approvato dall'Anac con delibera n. 309 del 27 giugno 2023. Tale documentazione, redatta nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dal PNRR (D.L.76/2020 e D.L.77/2021), oltre a ridurre considerevolmente la discrezionalità degli addetti alla predisposizione della documentazione per l'espletamento delle gare, ha lo scopo di omogeneizzare lo svolgimento delle attività e di garantire e facilitare la buona riuscita delle operazioni in sede di rendicontazione e verifica dell'ammissibilità delle spese.

La predetta modulistica, trasmessa a tutti i soggetti che a qualsiasi titolo potranno essere coinvolti in una delle molteplici fasi di gestione delle relative procedure, è stata accompagnata da una nota esplicativa di presentazione dei nuovi form di gara attraverso la quale sono state illustrate le principali novità introdotte dalla recente normativa che hanno comportato l'inserimento negli atti di gara di alcune clausole obbligatorie.

Inoltre, al fine di perseguire il rispetto delle pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili, in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR, gli operatori economici che partecipano alle gare di appalto o che risultano affidatari dei contratti sono tenuti, a pena di esclusione, a consegnare una relazione sulla situazione del personale maschile e femminile, nonché sull'adempimento degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di inserimento lavorativo dei disabili. Pertanto, nel caso di operatori economici con un numero di dipendenti compreso tra 15 e 50 l'Istituto provvede a pubblicare la dichiarazione di impegno ad inviare la rispettiva relazione entro 6 mesi dalla data

conclusione del contratto intendendo per conclusione la sottoscrizione del contratto. Mentre con riguardo agli operatori economici stranieri, non essendo soggetti alla normativa italiana, l'Istituto ha pubblicato la dichiarazione degli stessi operatori di essere in regola con le normative vigenti nei rispettivi Paesi di appartenenza. Viene, altresì, acquisita la copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale per tutti gli operatori economici che occupano più di 50 dipendenti. Successivamente alla verifica circa l'attestazione di conformità del suddetto rapporto a quello eventualmente già trasmesso alle rappresentanze sindacali e ai consiglieri regionali di parità, lo stesso viene pubblicato nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'INFN.

Infine, nel rispetto delle previsioni di cui al d.lgs. n. 231/2007 recante norme sul contrasto al riciclaggio, si è provveduto ad acquisire la dichiarazione concernente il titolare effettivo dell'operatore economico aggiudicatario.

Per quanto riguarda le clausole funzionali a prevenire fenomeni di illegalità e corruzione negli appalti e ad aumentare il livello di trasparenza delle procedure, l'Istituto ha esteso ai contratti in parola l'utilizzo di presidi già esistenti quali:

- l'utilizzo di patti d'integrità per ogni singola procedura;
- la previsione di clausole riguardanti il rispetto della normativa sul pantouflage, sia da parte dei soggetti che operano per conto dell'Istituto (dipendenti, collaboratori, consulenti etc.) che da parte degli operatori economici appaltatori dell'Istituto;
- l'obbligo di segnalazione di eventuali situazioni di conflitto di interessi da parte dei soggetti che a qualsiasi titolo risultano coinvolti nelle procedure di appalto;
- l'applicazione della normativa sui controlli antimafia prima della stipula dei contratti;
- la previsione della tracciabilità dei flussi finanziari generati dai contratti, attraverso la richiesta agli operatori economici affidatari di commesse per l'Istituto di un conto dedicato.

## 2.6.9 Attuazione della trasparenza e relativa programmazione

La trasparenza è uno strumento essenziale che concorre ad attuare i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione; promuove la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorisce forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche legato al valore democratico della funzione amministrativa. Pertanto, è fondamentale per costruire un rapporto di fiducia tra le istituzioni e i cittadini e per promuovere una cultura di responsabilità e integrità.

Il ruolo di primo piano che il Legislatore ha riconosciuto alla trasparenza, è stato ulteriormente ampliato e precisato con il riconoscimento del suo contributo alla creazione di valore pubblico, operato con la pianificazione integrata ed espressamente riconosciuto nel Piano Nazionale Anticorruzione 2023 -2025. Essa è elemento fondamentale nella programmazione degli obiettivi e nella definizione dei flussi procedurali.

Le disposizioni in materia di trasparenza amministrativa assumono rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione, ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Con successive modifiche normative, accompagnate da atti di regolazione di autorità quali l'ANAC o pronunce della magistratura, è stato realizzato un ampliamento dei confini della trasparenza finalizzato a fornire indicazioni ai soggetti tenuti ad osservarne la disciplina, affinché l'attuazione degli obblighi di pubblicazione non fosse realizzata in una logica di mero adempimento quanto di effettività e piena conoscibilità dell'azione amministrativa.

Lo stesso D.Lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" all'art. 10, comma 3, riconosce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza deve costituire un obiettivo strategico di ogni Amministrazione, da tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali al fine di garantire una buona governance e rendere

conoscibili le misure e le programmazioni, favorendo una maggiore responsabilità e partecipazione da parte dei cittadini.

La sezione del PIAO riguardante la trasparenza può essere considerata come un "atto organizzativo" fondamentale per i flussi informativi necessari a garantire, all'interno dell'Ente, l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Il concetto di trasparenza si estende, altresì, alla chiarezza e all'apertura delle informazioni, che consente a cittadini, stakeholder e dipendenti di comprendere le decisioni e le azioni delle istituzioni o delle aziende. In un contesto pubblico, la trasparenza è incentivo essenziale alla partecipazione attiva dei cittadini nel monitoraggio delle attività pubbliche e nel processo decisionale e strumento unico per garantire la fiducia dei cittadini e per contrastare la *malaadministration*, intesa quale fenomeno corruttivo nella accezione più ampia del termine, come indicato dall'ANAC. Tale obiettivo deve essere perseguito anche attraverso il rispetto dei criteri di qualità delle informazioni da pubblicare, espressamente indicati dal legislatore all'art. 6 del D.Lgs. 33/2013, ovvero: l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la conformità ai documenti originali, l'indicazione della provenienza e la riutilizzabilità.

La norma cardine di riferimento è il D.Lgs 33/2013 come modificato dal D.Lgs 97/2016 alla quale si sono affiancati nel tempo gli aggiornamenti e le linee guida emanate dall'ANAC come di seguito specificati:

- delibera n. 1309 del 28/12/2016 "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti di accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013;
- delibera n. 1310 del 28/12/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel citato D.Lgs 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2013;
- determinazione n. 241 del 08/03/2017 "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del D. Lgs. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali " come modificato dall'art. 13 del D.Lgs 97/2016;
- delibera n. 586 del 26 giugno 2019 "Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14 co. 1-bis e 1-ter del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019;
- allegato al PNA 2022 n. 9 "Elenco degli obblighi di pubblicazione sulla pagina Amministrazione Trasparente - sottosezione primo livello - Bandi di gara e contratti (sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1 alla delibera ANAC 1310/2016 e dell'allegato 1 alla delibera Anac 1134/2017).
- delibera n. 495 del 25 settembre 2024 con la quale l'Autorità ha approvato 3 schemi di pubblicazione per favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione Amministrazione trasparente dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione dei dati, grazie a modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione. I nuovi schemi approvati sono relativi a:
  - utilizzo delle risorse pubbliche (allegato n. 1);
  - organizzazione delle pubbliche amministrazioni (allegato n. 2);
  - controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione (allegato n. 3).

Le amministrazioni e gli enti hanno a disposizione un periodo transitorio di 12 mesi per procedere all'aggiornamento delle relative sezioni in "Amministrazione Trasparente". I dati secondo i nuovi modelli verranno quindi pubblicati nell'anno 2025.

Il presente paragrafo della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, concernente l'attuazione della trasparenza e relativa programmazione, evidenzia le attività realizzate nel corso dell'anno 2024 per l'aggiornamento dei contenuti della pagina istituzionale "Amministrazione Trasparente" e illustra quelle programmate per l'anno successivo.

## **ATTIVITA' SVOLTE PER L'ATTUAZIONE DEI CONTENUTI DELLA SEZIONE TRASPARENZA PROGRAMMATI PER L'ANNO 2024 E PROGRAMMAZIONE PER L'ANNO 2025**

Le attività svolte nell'anno 2024 hanno continuato a riguardare il costante aggiornamento e l'implementazione delle diverse sezioni e sottosezioni della pagina istituzionale "Amministrazione Trasparente"; in tali attività si è tenuto conto delle osservazioni che l'Organismo Indipendente di Valutazione ha formulato in sede di compilazione della Griglia di rilevazione e di attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2024 in applicazione della delibera ANAC n. 213 del 23 aprile 2024, integrata e sostituita dall'[Atto del suo Presidente del 1° giugno 2024](#) ratificato con [Delibera n.270 del 5 giugno 2024](#).

Nel 2024 si è continuato ad utilizzare il software gestionale specifico adottato nel 2022, che assicura elevati standard di sicurezza nonché una certa immediatezza e praticità d'uso nell'inserimento delle informazioni. La società fornitrice del servizio garantisce al tempo stesso un servizio di formazione, addestramento e supporto, mediante la messa a disposizione di un Help Desk specializzato in materia.

L'attività di revisione dei dati nell'ottica di attuazione del principio di minimizzazione delle informazioni in applicazione del Regolamento Europeo UE 2016/679 del 27 aprile 2016 (GDPR) è stata portata avanti ed estesa alla sezione relativa ai "Consulenti e Collaboratori", procedendo alla eliminazione dei dati eccedenti contenuti nei curricula e nelle dichiarazioni pubblicati.

Al riguardo va evidenziato che il tema del rapporto tra Trasparenza e Privacy è di grande attualità considerato l'impatto che il GDPR ha avuto sia sul Codice della Privacy nazionale, determinando le conseguenti modifiche introdotte con D.Lgs. n. 101/2018, sia sul complesso degli obblighi di pubblicazione, in considerazione altresì dei numerosi interventi da parte dell'Autorità Garante in merito.

Il RPCT, per quanto di competenza, ha già affrontato tale complesso rapporto negli anni scorsi con le circolari prot. n. AOO\_SAI\_2022\_000019 del 30/06/2022 e prot. n. AOO\_SAI\_2023\_000017 del 13/09/2023, sottolineando la necessità di ottemperare ai principi di minimizzazione e di oscuramento dei dati eccedenti.

L'elencazione, all'interno della Sezione dedicata alla Trasparenza, delle attività realizzate si conforma alle specifiche categorie di dati individuate dalla Delibera Anac n. 213 del 23 aprile 2024, in relazione alle quali gli OIV o gli organismi con funzioni analoghe nelle amministrazioni sono tenuti ad attestare la pubblicazione.

Ad esse si aggiungono le attività di maggior rilievo, implementate nel corso dell'anno, che verranno descritte seguendo l'ordine con il quale sono elencate le sezioni nella pagina istituzionale "Amministrazione trasparente".

### *1) Disposizioni generali – Atti Generali*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 del D.Lgs. 33/2013, la sezione viene aggiornata con gli atti programmatici, le direttive, circolari e ogni atto che dispone sull'organizzazione, obiettivi, funzioni e procedimenti., sono stati quindi aggiornati anche i riferimenti normativi nella specifica sezione.

In applicazione della citata norma di legge si riscontra la pubblicazione nella sezione degli atti programmatici dell'Istituto con specifico riferimento al:

- Piano Triennale di Attività 2024-2026;
- Piano triennale per l'informatica 2024-2026;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per gli anni 2024-2026.

### *2) Consulenti e collaboratori*

In conformità a quanto previsto dall'art. 15 del d.lgs. 33/2013 concernente gli obblighi di pubblicazione dei titolari di incarichi di collaborazione o consulenza, sono state aggiornate, attraverso l'inserimento di un apposito link di collegamento, le informazioni presenti nell'apposita sezione del sito dell'Istituto. Inoltre, è stato aggiornato il link di

collegamento alla tabella contenente l'elenco dei consulenti e dei collaboratori, come comunicata al Dipartimento della Funzione Pubblica. Tale sezione è stata, peraltro, oggetto di verifica da parte dell'OIV per il rilascio dell'attestazione di assolvimento degli obblighi di pubblicazione con un punteggio pari al 100% del risultato come evidenziato nell'apposita griglia di valutazione ad eccezione della voce relativa all'apertura del formato di pubblicazione che si attesta nel range 67% - 99%, e per la quale si sta procedendo a controllare e a modificare il formato stesso per il raggiungimento del 100%.

### 3) *Personale – Titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali*

Relativamente alle informazioni oggetto di pubblicazione relativi a questa sezione della pagina Amministrazione Trasparente è da ricordare che l'Istituto ha temporaneamente sospeso la pubblicazione di tali dati per i dirigenti, in ottemperanza alla sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019 con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art.14, comma 1 bis, del D.Lgs.33/2013 nella parte in cui prevede che le pubbliche amministrazioni pubblichino i dati di cui all'art.14, comma 1, lettera f) dello stesso articolo, anche per tutti i titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione, anziché solo per i titolari di incarichi dirigenziali previsti dall'art. 19 commi 3 e 4 del D.Lgs.165/2001.

Per quanto precede l'individuazione dei dati che le amministrazioni devono pubblicare con riguardo ai titolari di incarichi dirigenziali, comunque denominati, è stata demandata ad un regolamento da adottare entro il termine del 31 dicembre 2020, (prorogato al 30 aprile 2021 dall'art. 1, co. 16 del D.L. 183 del 2020), sentito il Garante della Privacy, non ancora intervenuto alla data di redazione del presente PIAO.

È da precisare che l'Istituto, nel tempo, si è sempre adeguato alle diverse prescrizioni normative, adottando gli adempimenti conseguenti.

Nell'ambito della sezione dedicata al Personale si sottolinea che con riferimento alla voce "*Dotazione Organica*" è stato aggiornato il Conto Annuale che attualmente risulta correttamente pubblicato come previsto dalla normativa vigente. Per quanto riguarda i "*tassi di assenza*" del personale, essi sono stati regolarmente aggiornati e pubblicati con cadenza trimestrale come previsto dalla normativa in materia (articolo16, comma 3 d.lgs. 33/2013).

Le assenze sono state calcolate tenendo conto di tutti i giorni di mancata presenza lavorativa del personale in servizio, verificatasi a qualunque titolo: malattia, ferie, permessi, aspettativa, astensione obbligatoria.

Per quanto riguarda, inoltre, gli incarichi del personale conferiti o autorizzati ai dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, essi vengono aggiornati e pubblicati con cadenza mensile secondo le modalità e le tempistiche di approvazione degli stessi con indicazione della durata e del compenso spettante per ciascun incarico come previsto dall'art. 18, comma 3 d.lgs. 33/2013.

Le sezioni dedicate alla "*Contrattazione Collettiva*" e quella "*Integrativa*" sono state completate inserendo i contratti stipulati e attualmente vigenti.

### 4) *Performance*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 del D.Lgs. 33/2013, "Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi...".

In tale sezione sono presenti, in quanto regolarmente pubblicati, i Sistemi di Misurazione e di Valutazione della performance che negli anni sono stati aggiornati e tutti i Piani della Performance confluiti in una sezione dei Piani integrati dal 2022. Sono inoltre pubblicate le Relazioni sulla performance inerenti agli anni precedenti.

Nel pieno rispetto dell'art. 20 già citato, sono stati inseriti anche i criteri definiti nel Sistema di Misurazione e valutazione della performance nonché le informazioni aggregate connesse al grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità stabiliti secondo il ciclo di Performance dell'Istituto.

La sezione "Performance" è stata oggetto di valutazione nell'ambito dell'attestazione degli obblighi di pubblicazione da parte dell'OIV nel novembre 2024, restituendo esiti completamente soddisfacenti anche con riferimento al grado di differenziazione delle premialità.

#### 5) *Enti Controllati*

Il D.Lgs. 175/2016 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica) ha reso applicabile a tali soggetti giuridici la normativa in tema di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con distinte modalità applicative, individuate secondo le diverse tipologie di Società ed Enti.

Alle amministrazioni pubbliche partecipanti o controllanti spetta invece il compito di promozione e vigilanza sull'adozione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nelle "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", approvate con delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017.

A tal proposito il RPCT anche nel corso del 2024 ha provveduto a richiamare l'attenzione sulla verifica da parte di tali Società ed Enti della normativa di riferimento loro applicabile in relazione anche ai chiarimenti contenuti nella delibera ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017, mediante la comunicazione inviata a tutte le Società e agli Enti Partecipati a mezzo mail del 2 agosto 2024.

Lo stesso responsabile in tale mail ha fatto richiamo al rispetto della normativa relativa alla pubblicazione delle dichiarazioni di incompatibilità e di inconfiribilità, con riferimento a quanto comunicato con la propria circolare prot. n. SAI-2022-0000023 del 07/10/2022.

#### 6) *Bandi di gara e contratti*

Una cospicua normativa di settore ha dettato, nel tempo, particolareggiate indicazioni riguardanti la pubblicazione di dati, documenti e informazioni relativi ai bandi di gara e ai contratti (D.Lgs 33/2013, L. 190/2012, D.Lgs. 50/2016 e D.Lgs. 36/2023, delibere ANAC).

La pubblicazione di tutte le informazioni, dati e documenti richiesti è stata soddisfatta, nella pagina Amministrazione Trasparente dell'Istituto, attraverso la realizzazione di alcuni collegamenti ipertestuali con la sezione corrispondente "Bandi di gara e contratti" degli applicativi creati dalla *Direzione Sistemi Informativi* per la gestione delle relative procedure.

Con riferimento alle novità normative introdotte dal D.Lgs. 36/2023 si è proceduto all'acquisto di un connettore che permette il collegamento delle informazioni delle procedure con la Banca dati nazionale creata allo scopo dall'ANAC. Si prevede che il connettore potrà essere utilizzato a partire dai primi mesi dell'anno 2025, una volta concluse le attività di formazione previste per i RUP dell'Istituto.

#### 7) *Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici*

L'art 26 del D.Lgs 33/2013 stabilisce, al c. 1, l'obbligo di pubblicare gli atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni stesse devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati. Lo stesso articolo al c. 2 prevede, altresì, la pubblicazione degli atti di concessione delle sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese, e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e di importo superiore a mille euro.

Nella sezione corrispondente della pagina istituzionale "Amministrazione Trasparente" sono stati pubblicati con costanti aggiornamenti, tutti gli atti di concessione e i relativi regolamenti rientranti nel cosiddetto "welfare aziendale". In particolare, come da "Disciplinare per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale dell'INFN" approvato dal CD con deliberazione n 15780 in data 29 gennaio 2021, sono stati pubblicati i dati relativi a: a) sussidi; b) contributi per figli e figlie in età prescolare e che frequentano la scuola primaria; c) contributi per figli e figlie che frequentano le scuole secondarie di primo e secondo grado e l'Università; d) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali (CRAL); e) prestiti. La pubblicazione delle informazioni è stata effettuata tempestivamente, in modo anonimo e in formato tabellare aperto, secondo modalità che ne consentano la facile consultazione e l'esportazione, nonchè il loro trattamento e riutilizzo, in ottemperanza alla delibera Anac n. 468/2021.

Tale sezione è stata oggetto di valutazione nell'ambito dell'attestazione degli obblighi di pubblicazione da parte dell'OIV nel novembre 2024, restituendo esiti completamente soddisfacenti, come riscontrabile dalla griglia di valutazione pubblicata.

### *8) Pagamenti dell'amministrazione*

Al fine di garantire la trasparenza dell'utilizzo delle risorse finanziarie l'art. 4 bis del D.Lgs 33/2013 stabilisce la pubblicazione di "dati sui propri pagamenti e la consultazione in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, l'ambito temporale di riferimento e i beneficiari".

Con Delibera 16 febbraio 2022, n. 77, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ha fornito indicazioni di carattere generale in materia di obblighi di pubblicazione dei dati di cui all'art. 36 del [D.lgs. n. 33/2013](#), rubricato "Pubblicazione delle informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici". Si è proceduto quindi alla pubblicazione di tali informazioni nel rispetto di quanto indicato dalla normativa e dalla suddetta delibera. Essa è stata valutata nella sua completezza come rispondente al 100% in fase di attestazione degli obblighi di pubblicazione.

Si sottolinea, inoltre, che con riferimento alla legge del 21 aprile 2023 n. 41 risultano correttamente pubblicati gli indici di tempestività dei pagamenti.

### *Verifica generale dei contenuti pubblicati sulla pagina "Amministrazione Trasparente".*

L'anno 2024 è stato caratterizzato dalle novità normative in tema di pubblicazione di Bandi di Gara e contratti. Ciò ha reso necessario adeguare il tool in uso già nel 2022 presso l'Istituto con l'acquisto di un connettore che garantisca il collegamento delle informazioni con la Banca dati creati "ad hoc" dall'Anac, come già evidenziato al precedente punto n. 7) Bandi di gara e contratti.

Anche in questo caso emerge il pronto adeguamento alla normativa e alle novità telematiche introdotte dall'ANAC. Ci si attende che i risultati di tale rilevante novità verranno ad evidenziarsi nel tempo, mediante la conoscenza sempre più approfondita delle funzionalità e delle potenzialità connesse a tale nuovo strumento.

## **MISURE PROGRAMMATE PER L'ANNO 2025**

Nel 2025 le attività dedicate alla Trasparenza continueranno ad essere concentrate, innanzitutto, sulla attuazione delle novità introdotte dalla delibera ANAC 25 settembre 2024 in tema di semplificazione e sull'adozione degli schemi approvati dalla delibera stessa.

Nell'ambito della sezione "Altri contenuti - Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati" entro il 31 marzo 2025 si provvederà, altresì, a pubblicare gli Obiettivi di accessibilità per l'anno 2025, attraverso l'utilizzo della piattaforma messa a disposizione da AgID.

Si valuterà l'opportunità di estendere l'accesso alla piattaforma per il caricamento dei dati ad altri soggetti, detentori dei dati, documenti e informazioni oggetto dell'obbligo di pubblicazione.

## **RUOLI E SOGGETTI**

I soggetti coinvolti nella corretta attuazione della normativa sulla trasparenza sono:

- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che si occupa della raccolta dei dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione e sollecita la trasmissione dei dati da pubblicare;
- il Referente per la Trasparenza, che si occupa, affiancando la figura del RPCT, del ricevimento, della riclassificazione e pubblicazione dei dati e dell'aggiornamento degli stessi per quanto di propria competenza e svolge attività di monitoraggio periodico sulla completezza e sulla regolarità delle pubblicazioni;
- il Responsabile della trasmissione (Direttore della Direzione o Servizio Professionale o in generale qualsiasi soggetto che detiene i dati da pubblicare) ha il compito di trasmettere i dati tempestivamente al RPCT o al Referente per la Trasparenza.

## **ELENCO DELLE PUBBLICAZIONI**

Di seguito sono elencate le categorie di informazioni pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" presente nella home page del sito istituzionale con indicazione dei responsabili della trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati. Si tratta degli stessi soggetti che detengono i dati, ciascuno per il proprio settore e ne provvedono all'elaborazione.

Responsabili della pubblicazione dei dati sono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ed il Referente per la Trasparenza dell'INFN.

L'attività di pubblicazione viene effettuata, per la quasi totalità dei dati, dal Referente per la Trasparenza dell'INFN; laddove la pubblicazione viene curata dal soggetto responsabile della trasmissione, ne viene data evidenza nella tabella che segue.

Non sono pubblicati dati, documenti e informazioni riguardanti alcune sezioni della pagina Amministrazione Trasparente (Controlli sulle imprese, Servizi erogati, Pianificazione e governo del territorio, Informazioni ambientali, Strutture sanitarie private accreditate, Interventi straordinari di emergenza) in quanto non pertinenti in ragione della specificità dell'Istituto che fa parte delle amministrazioni del comparto della "ricerca". In tali casi nella pagina è stata pubblicata la dichiarazione giustificativa dell'assenza dei dati.

**RESPONSABILI della TRASMISSIONE dei DATI e dello STATO di ATTUAZIONE della PAGINA AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE**

<b>Disposizioni Generali</b>	<b>Riferimento al D.Lgs 33/2013</b>	<b>Responsabili della acquisizione e trasmissione dei dati</b>	<b>Stato di attuazione</b>
Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 10, c. 8 lett a)	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Aggiornato
Atti Generali (Statuto e regolamenti, atti amministrativi generali, documenti di programmazione strategica gestionale)	Art. 12, c. 1	Direttore Generale/Direttori e Responsabili delle Direzioni e dei Servizi Professionali	Aggiornato
Codici disciplinari e codice di comportamento	Art. 12, c. 1	Direttore Servizio Legale e Contenzioso	Aggiornato
<b>Organizzazione</b>			
Organizzazione della pubblica amministrazione	Art. 13, c. 1 lett. a	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Aggiornato
Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione e di governo (Presidente, Giunta Esecutiva, Consiglio Direttivo, Direttori della Strutture)	Art. 14 c. 1,	Soggetti destinatari degli obblighi Direzione Risorse Umane	In corso di aggiornamento
Sanzioni per mancata comunicazioni dei dati	Art. 47	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Aggiornato
Articolazioni degli uffici (Schema Organizzazione; Ubicazione Strutture, Link istituzionale con suddivisione degli Uffici, Link su organizzazione)	Art. 13, c. 1, lett. b), c)	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza/Referente per la Trasparenza	Aggiornato
Telefono e posta elettronica (Posta elettronica istituzionale e delle Strutture, Rubrica telefonica)	Art. 13, c. 1, lett. d	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza/Referente per la Trasparenza	Aggiornato

<b>Consulenti e collaboratori</b>			
Consulenti e collaboratori	Art. 15, c. 1, 2	Direzione Risorse Umane (anche pubblicazione)	Aggiornato
<b>Personale</b>			
Titolari di incarichi amministrativi di vertice	Art. 14	Direzione Risorse Umane	In corso di aggiornamento
Titolari di incarichi dirigenziali	Art. 14	Direzione Risorse Umane	In corso di aggiornamento
Dirigenti di Ricerca e Dirigenti Tecnologi (Retribuzioni)	Art. 14	Direzione Risorse Umane	In corso di aggiornamento
Dotazione organica (Personale a tempo indeterminato e relativi costi)	Art. 16, c. 1,	Direzione Risorse Umane	In corso di aggiornamento
Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, 2	Direzione Risorse Umane	In corso di aggiornamento
Tassi di assenza	Art. 16, c. 3	Direzione Risorse Umane	Aggiornato
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Art. 18, c. 1	Direzione Risorse Umane	Aggiornato
Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1	Direzione Risorse Umane	Aggiornato
Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2	Direzione Risorse Umane	Aggiornato
OIV	Art. 10, c. 8, lett. c	OIV/ Struttura Tecnica Permanente	Aggiornato
<b>Bandi di concorso</b>			
Bandi di Concorso (Borse di studio, Assegni di ricerca; Assunzioni, Giudizi di idoneità, Procedure selettive riservate)	Art. 19	Direzione Risorse Umane Direzione Risorse Umane (anche pubblicazione)	Aggiornato

<b>Performance</b>			
Sistema di misurazione e valutazione della Performance		Direzione Generale	Aggiornato
Piano della performance	Art. 10, c. 8, lett. b	Direzione Generale	Aggiornato
Relazione sulla Performance	Art. 10, c. 8, lett. b	Direzione Generale	Aggiornato
Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1	Direzione Risorse Umane	Aggiornato
Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2	Direzione Risorse Umane	Aggiornato
<b>Enti controllati</b>			
Società partecipate	Art. 22	Servizio Supporto Giuridico/Società tenute a fornire i dati	Aggiornato
Enti di diritto privato controllati	Art. 22	Servizio Supporto Giuridico/Enti tenuti a fornire i dati	Aggiornato
Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza/Referente per la Trasparenza	Aggiornato
<b>Attività e procedimenti</b>			
Tipologie di procedimento	Art. 35, c. 1,	Direzioni e Servizi Professionali dell'Amministrazione Centrale	Aggiornato
Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 1 lett. d)	Direzioni e Servizi Professionali dell'Amministrazione Centrale	In fase di aggiornamento
<b>Provvedimenti</b>			
Provvedimenti organi indirizzo-politico	Art. 23 c. 1	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Non applicabile

		Servizio Supporto Giuridico	Aggiornato
		Direzione Servizi alla Ricerca	Aggiornato
Provvedimenti dirigenti	Art. 23 c. 1	Direttori Strutture	Aggiornato
<b>Bandi di gara e contratti</b>			
Bandi di gara e contratti	Art. 37, c. 1, 2	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo (anche pubblicazione)	Aggiornato
<b>Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici</b>			
Criteri e modalità (disciplinare sussidi erogati in favore dei dipendenti, disciplinare borse di studio concesse in favore dei figli dei dipendenti, disciplinare contributi ai dipendenti con figli in età prescolare	Art. 26, c. 1	Direzione Risorse Umane	Aggiornato
Atti di concessione (sussidi erogati in favore dei dipendenti INFN; borse di studio concesse in favore dei figli dei dipendenti, contributi ai dipendenti con figli in età prescolare	Art. 26, c. 2 Art. 27	Direzione Risorse Umane	Aggiornato
<b>Bilanci</b>			
Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Aggiornato
Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Aggiornato

<b>Beni immobili e gestione patrimonio</b>		Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	
Patrimonio immobiliare	Art. 30	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Aggiornato
Canoni di locazione o affitto	Art. 30	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Aggiornato
<b>Controlli e rilievi sull'amministrazione</b>			
OIV (atti degli organismi indipendenti di valutazione quali "validazione della relazione sulla performance e relazione sul funzionamento complessivo del Sistema"	Art. 31	OIV/Struttura Tecnica Permanente	Aggiornato
Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Art. 31	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Aggiornato
Rilievi Corte dei Conti	Art. 31, c. 1	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Aggiornato
Pagamenti dell'Amministrazione		Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	
Dati sui pagamenti	Art. 4-bis c. 1-bis	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Aggiornato
Indicatore di tempestività dei pagamenti e ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Art. 33	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Aggiornato
IBAN e pagamenti informatici	Art. 36	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo	Aggiornato
<b>Opere pubbliche</b>			
Opere pubbliche	Art. 38	Direzione Amministrazione Finanza e Controllo (anche pubblicazione)	Aggiornato
<b>Altri contenuti</b>			

Corruzione (Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, nomina del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza recante i risultati dell'attività svolta, atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 39/2013, misure ulteriori)		Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Aggiornato
Accesso civico	Art. 5, 5-bis	Uffici che detengono i dati/Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Aggiornato
Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati		Responsabile della Transizione Digitale	Aggiornato

## QUALITÀ DELLE PUBBLICAZIONI

È opportuno ricordare come tutti i dati creati o trattati da una pubblica amministrazione devono essere integri, e cioè pubblicati in modalità tali da garantire che il documento venga conservato senza manipolazioni o contraffazioni; devono inoltre essere aggiornati e completi, di semplice consultazione, devono indicare la provenienza ed essere riutilizzabili.

Permangono anche in questa programmazione gli obiettivi già individuati e per la maggior parte realizzati ai fini di un corretto adempimento degli obblighi imposti dalla normativa vigente, e che si sono tradotti in vere e proprie modalità operative:

- saranno utilizzate le modalità standard relative alla generazione e trasmissione dei dati, nella definizione delle quali erano già state individuate le responsabilità dei diversi uffici coinvolti e le tempistiche da rispettare in modo da assicurare nel tempo l'aggiornamento e la qualità dei dati pubblicati;
- sarà rafforzato il ruolo di supporto dei sistemi informativi ai fini dell'accesso e dell'eventuale elaborazione delle informazioni provenienti dalle banche dati centralizzate relative al personale e alla contabilità;
- sarà curato sempre con maggiore attenzione l'utilizzo del formato tabellare per la pubblicazione dei dati e delle informazioni, ove richiesto esplicitamente dalla normativa;
- sarà privilegiato, nella pubblicazione dei dati, l'utilizzo del formato "di tipo aperto", e cioè *"un formato di dati reso pubblico, documentato esaustivamente e neutro rispetto agli strumenti tecnologici necessari per la fruizione dei dati stessi"* così come richiesto dall'art. 52 del D.Lgs 82/2005 e s.m.i - Codice dell'Amministrazione Digitale;
- sarà rispettata, nella pubblicazione di documenti, l'osservanza dei principi normativi contenuti nel "Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27.4.2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE", comunemente definito General Data Protection Regulation (GDPR), che contiene i riferimenti ai Consideranda e aggiornato alle rettifiche pubblicate sulla GU dell'UE 127 del 23/5/18.

In merito alla compatibilità della nuova disciplina introdotta dal GDPR e dal D.Lgs. 101/2018 con gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013, l'ANAC ha chiarito che *"l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati"* (Aggiornamento 2018 al PNA).

L'ANAC ha precisato, inoltre, che *"Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione"*.

## MONITORAGGIO INTERNO

Il monitoraggio interno sull'attuazione di quanto programmato nella Sezione Trasparenza sarà compito del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Per lo svolgimento delle sue funzioni, data la complessità e la quantità dei processi da seguire, il Responsabile si avvarrà, oltre che dei suoi diretti collaboratori, anche della collaborazione dei direttori delle diverse Direzioni e Servizi Professionali, nonché della Struttura tecnica a supporto dell'Organismo Interno di Valutazione (OIV) dell'istituto che ricopre anche l'incarico di Referente per la Trasparenza.

Sono da evidenziare le ulteriori azioni di monitoraggio:

- redazione della griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione (prevista dall'art. 14, co. 4, lett. g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che sarà poi oggetto di attestazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'INFN;
- verifica sull'intero complesso di azioni in materia di trasparenza e integrità e sul completo rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa sull'anticorruzione nel suo complesso;
- monitoraggio semestrale dell'aggiornamento dei dati pubblicati con redazione di un apposito verbale; successivo invio di note di sollecito;
- verifica bimestrale della ricezione dei dati e conseguente implementazione dei contenuti della sezione "Amministrazione Trasparente".



## 3 Organizzazione e capitale umano

### 3.1 La Struttura Organizzativa

Per mantenere negli anni una struttura organizzativa fortemente competitiva a livello internazionale, l'INFN opera su base diffusa in tutto il territorio nazionale servendosi dei quattro grandi Laboratori Nazionali, delle Sezioni e dei Centri Nazionali. All'interno delle singole Strutture possono essere istituite Aree, Direzioni, Divisioni, Unità Funzionali, Servizi, Reparti e Uffici, così come previsto dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento.

Sono organi dell'Istituto:

- il Presidente, che ne ha la rappresentanza legale, ne assicura l'unitarietà dell'indirizzo scientifico e gestionale e rappresenta l'Istituto stesso nelle relazioni interne e nei rapporti a rilevanza esterna;
- il Consiglio Direttivo, principale organo decisionale e di governo, che esercita le funzioni di indirizzo sulla base delle indicazioni generali determinate nei piani pluriennali e opera le scelte di programmazione scientifica avvalendosi dei pareri delle Commissioni Scientifiche Nazionali e del Consiglio Tecnico Scientifico;
- la Giunta Esecutiva, che assicura il coordinamento nazionale della gestione dei mezzi strumentali, finanziari e di personale dell'Istituto;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, che provvede al controllo dell'attività amministrativa e contabile.

Il Consiglio Direttivo, come da art. 12 dello Statuto, è composto dal Presidente, dai componenti della Giunta Esecutiva, dai Direttori delle Sezioni e dei Laboratori Nazionali, da due rappresentanti del Ministero dell'Università e della Ricerca e da uno del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, nonché da un rappresentante eletto dal personale ricercatore e tecnologo e da un rappresentante eletto dal personale tecnico e amministrativo dell'Istituto. Tra le prerogative del Consiglio Direttivo vi è, in particolare, quella di eleggere i componenti della Giunta Esecutiva e di nominare i Direttori delle diverse Strutture partendo da una base ampia costituita non solo da personale INFN ma anche da personale universitario e di altre istituzioni di ricerca, nazionali e internazionali.

La Figura 0-1 mostra l'organizzazione manageriale e scientifica dell'Istituto.

Lo Statuto dell'INFN e il Regolamento di organizzazione e funzionamento sono reperibili sulle pagine istituzionali dell'Ente al seguente link:

[https://www.ac.infn.it/normativa/REGOLAMENTI\\_DISCIPLINARI.php](https://www.ac.infn.it/normativa/REGOLAMENTI_DISCIPLINARI.php)

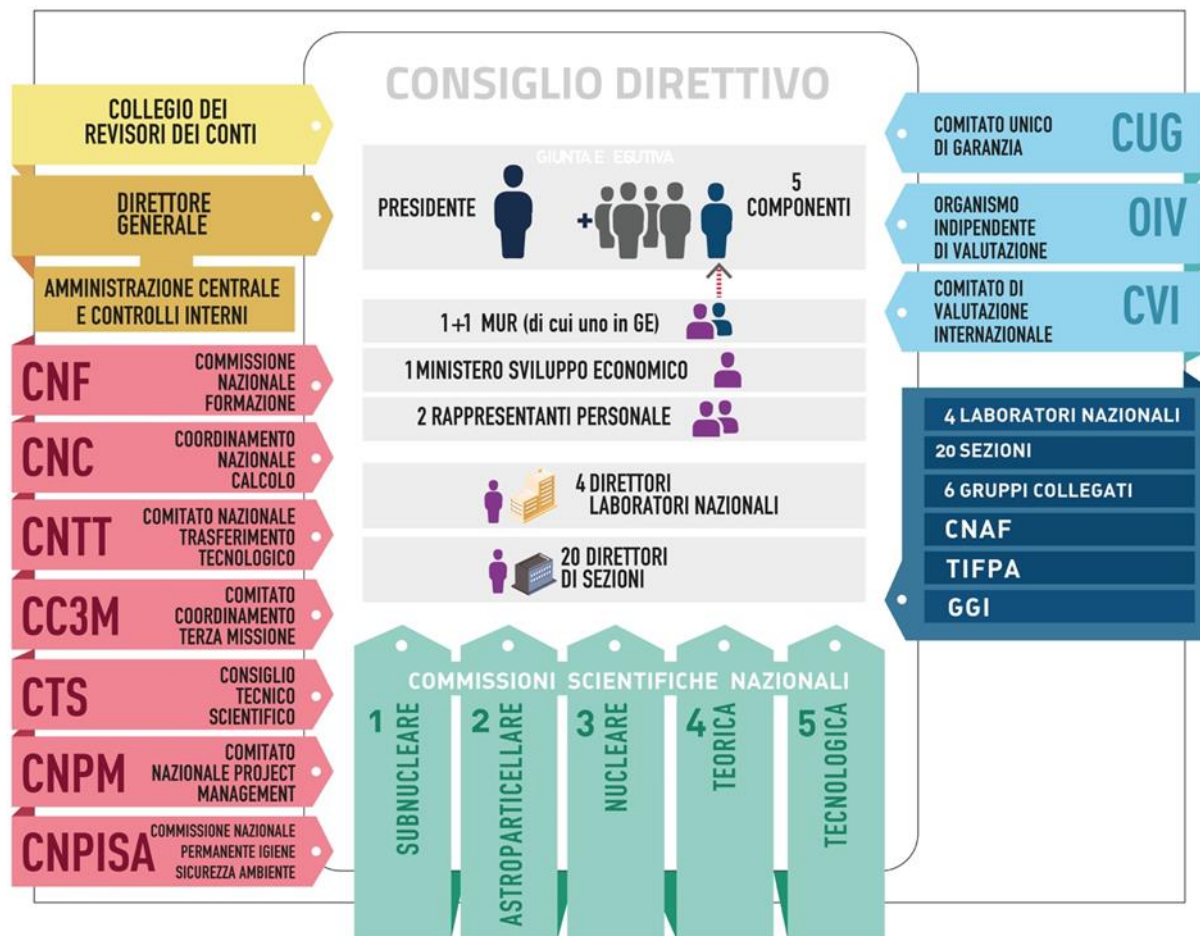


Figura 0-1 : Organizzazione manageriale e scientifica dell'INFN.

Tra le Strutture dell'Istituto assume particolare rilevanza l'Amministrazione Centrale, coordinata dal Direttore Generale, che si caratterizza come l'Unità Organizzativa che, nel rispetto delle direttive stabilite dalla Giunta Esecutiva e delle prerogative di quest'ultima, ha i seguenti compiti:

- gestisce le funzioni amministrative centralizzate;
- svolge funzioni d'indirizzo, coordinamento e verifica dell'attività amministrativa decentrata;
- assicura i servizi tecnici, professionali e di monitoraggio centrali;
- cura la predisposizione e l'esecuzione degli atti deliberativi di competenza, sulla base delle direttive della Giunta Esecutiva.

Le diverse articolazioni dell'Amministrazione Centrale, come definite nel nuovo Disciplinare Organizzativo dell'Amministrazione Centrale (delibere CD n. 16017 del 23 luglio 2021, n. 16539 del 23 gennaio 2023 e n. 16951 del 29 febbraio 2024), sono mostrate in Figura 0-2

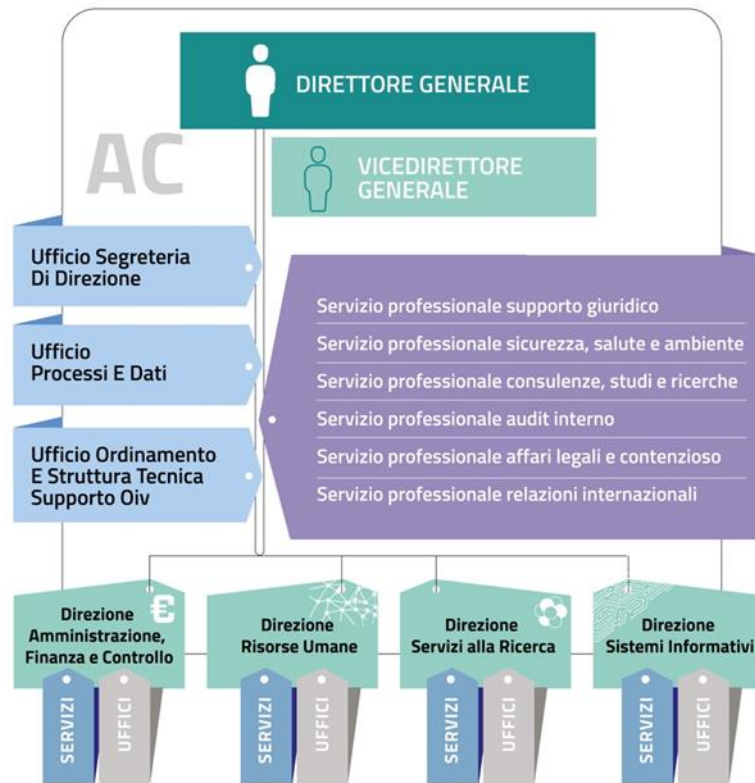


Figura 0-2 : Schema delle articolazioni dell'Amministrazione Centrale

I Laboratori Nazionali ed i Centri Nazionali sono articolati in Divisioni, Servizi e Unità funzionali che rispondono direttamente al Direttore. Divisioni, Servizi e Unità funzionali possono a loro volta essere articolati in sottostrutture come riportato schematicamente in *Figura 0-3*. Non tutte le unità organizzative sono necessariamente attivate.

Le Sezioni dell'Istituto hanno invece un'articolazione più semplice e sono composte solo da Servizi, eventualmente articolati in Uffici, che rispondono direttamente al Direttore.

I provvedimenti organizzativi delle strutture sono disponibili sulle pagine istituzionali dell'Ente al seguente link: [https://www.ac.infn.it/normativa/REGOLAMENTI\\_DISCIPLINARI.php](https://www.ac.infn.it/normativa/REGOLAMENTI_DISCIPLINARI.php).

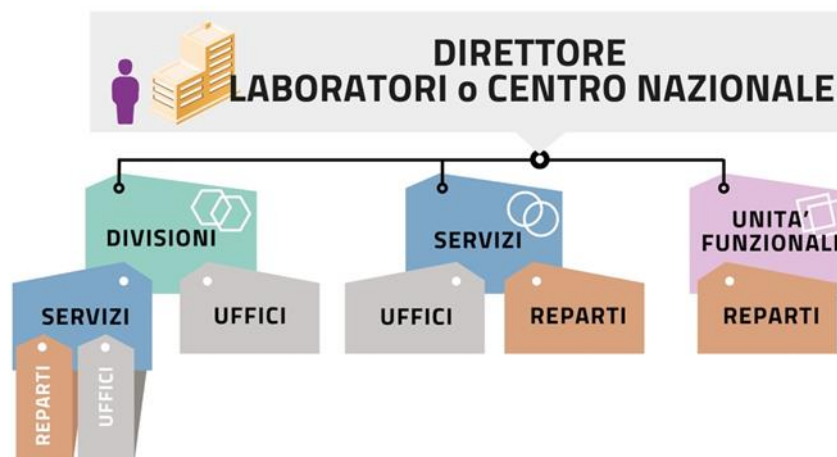


Figura 0-3 Struttura tipo dei Laboratori Nazionali e dei Centri Nazionali dell'INFN

## 3.2 La Risorse Finanziarie

Il budget dell'INFN viene assegnato dal MUR attraverso il FOE e si compone di diverse parti. L'assegnazione del FOE 2024 è mostrata in

Tabella 0-1 =>3.1

Decreto MUR n. 1096 del 25 luglio 2024	
FOE ordinario MUR	296.755.830
FOE internazionali	29.500.000
FOE a carattere continuativo	16.000.000
FOE straordinario	100.000
<b>Totale Entrate</b>	<b>342.355.830</b>

Tabella 0-1 : Composizione del FOE.

I fondi per le attività di ricerca a valenza internazionale sono vincolati a progetti soggetti ad accordi internazionali, stipulati dal Governo italiano, come ad esempio la European Spallation Source (ESS) in Svezia o VIRGO in Italia. L'INFN agisce come gestore dei fondi che sono previsti da questi accordi.

Il FOE finanzia, a carattere continuativo, il progetto "tecnologie d'eccellenza" del piano di sviluppo 2019- 2030, destinato a potenziare all'interno dell'Ente le tecnologie di frontiera necessarie ad affrontare le sfide scientifiche dei prossimi anni per la costruzione di esperimenti basati su tecnologie innovative e di frontiera in campi diversi come, ad esempio, quelli dell'elettronica, della meccanica di precisione, della sensoristica avanzata, del calcolo scientifico, della criogenia e della superconduttività. Queste ultime in particolare riguardano gli sviluppi per le applicazioni nel campo degli acceleratori di ultima generazione (upgrade ad alta luminosità dell'acceleratore LHC al CERN di Ginevra) e gli esperimenti che ricercano la materia oscura o che studiano i neutrini che entreranno in funzione presso i LNGS o ancora i rivelatori di onde gravitazionali di prossima generazione.

Nella **Error! Reference source not found.** ->3.2 si riporta il dettaglio dei finanziamenti statali a valenza istituzionale a partire dal 2019 con una proiezione previsionale per il triennio 2024-2026. Il budget totale INFN, dopo le

significative riduzioni degli anni 2015-2018, a partire dal 2019 torna a crescere grazie a provvedimenti normativi straordinari che finanziano la stabilizzazione del personale di ricerca, l'assunzione di giovani ricercatori e il finanziamento di nuovi progetti con interventi legislativi specifici quali ad esempio il finanziamento per il progetto HPC e Laboratori fino al 2030.

Finanziamenti	2019	2020	2021	2022	Preconsuntivo 2023	Stima 2024	Stima 2025	Stima 2026
FOE	253,7	251	258,4	276,4	292,9	296,8	296,8	296,8
FOE-Progetti internazionali	31	31	31,5	31,5	34,9	34,9	34,9	34,9
FOE-Progetti straordinari	1,1	0,3	1	0,8	0,1	0,1	0,1	0,1
FOE-Progetti continuativi	15	15	15	18	18	18	18	18
FOE-Premialità					5,1			
L.234/21 art. 1 co. 310 lett. a) consolidato nel FOE dal 2023	-	-	-	12,1	-	-	-	-
L.234/21 art. 1 co. 310 lett. b) consolidato nel FOE dal 2024	-	-	-	9,6*	3,8	-	-	-
L.234/21 art. 1 co. 310 lett. c) consolidato nel FOE dal 2023	-	-	-	3,7	-	-	-	-
Decreto rilancio (L.77/2020) consolidato nel FOE dal 2022	-	-	9,8	-	-	-	-	-
L.178/2020 art. 1 co.541 DM 614/21 consolidato nel FOE dal 2022	-	-	4,5	-	-	-	-	-
L.178/2020 art. 1 co.549 DM 646/21 (fondo edilizia e infrastrutture)	-	-	7,6	7	31,5	31,5	35	34
L.145/2018 art. 1 co.95 (HPC, laboratori e ESS)	8	22	53	20	58	12	33	33
L.196/2017 progetto XFel	4	4	4	4	4	4	4	4
L.160/2019 co. 14-15 rilancio investimenti	-	-	-	-	-	-	5	7
PNRR	-	-	-	166	204	-	-	-
Finanziamenti COVID	-	3,9	3,9	-	-	-	-	-
PNR (L.178/2021 art. 1 co.578 DM 737/21)	-	-	6,2	6,2	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>312,8</b>	<b>327,2</b>	<b>394,9</b>	<b>545,7</b>	<b>652,3</b>	<b>397,3</b>	<b>426,8</b>	<b>427,8</b>

\*importo sulla base delle percentuali di contributo FOE, incassato nel 2023

Tabella 02 : Assegnazioni Istituzionali (milioni di Euro).

Questo è un segnale decisamente positivo considerato che i progetti di ricerca dell'INFN si caratterizzano per una durata pluriennale che può facilmente raggiungere, e in alcuni casi superare, il decennio: in questo periodo il profilo e il tipo di spesa variano considerevolmente (progettazione, ingegnerizzazione, costruzione, messa in opera e funzionamento). È dunque indispensabile poter contare su un flusso ragionevolmente costante di risorse, o almeno su una programmazione pluriennale di finanziamento che permetta di ottimizzare l'uso delle risorse e la programmazione scientifica. Non va dimenticato che l'aumento del numero di ricercatori e tecnologi va

accompagnato da un corrispondente aumento del budget di ricerca, se si vogliono mantenere i livelli di eccellenza. Nelle ultime colonne è mostrata una stima del budget INFN per gli anni 2025 e 2026, tenuto conto dei finanziamenti aggiuntivi previsti negli ultimi anni che portano il budget ordinario intorno ai 350 M€.

Oltre ai finanziamenti suddetti, l'Istituto ha avuto accesso ai finanziamenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), il Piano inserito all'interno del programma Next Generation EU (NGEU), che hanno incrementato significativamente le risorse di bilancio a partire dal 2022. Questo è il risultato della continua attenzione rivolta al miglioramento delle capacità dell'Istituto di reperire fonti di finanziamento integrativo in sede locale, nazionale ed internazionale, curando costantemente la competitività dei ricercatori e dei tecnologi dell'Ente nell'accedere a bandi in sede europea e internazionale.

Le previsioni delle risorse disponibili e della spesa per gli esercizi compresi nel bilancio pluriennale sono riportate nella Tabella 0-3 => 3.3 relativa alla **Previsione pluriennale delle entrate e delle spese 2025-2027**. Per maggiori dettagli sulle risorse finanziarie si rimanda al Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2025 dell'INFN (delibera CD n. 17237 del 29 novembre 2024) scaricabile al link:

<https://www.enti33.it/INFN/DocDownload/104158/IDDOCUMENTO>

<b>ENTRATE:</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
FOE ordinario MUR	299,76	299,76	299,76
FOE internazionali	29,47	29,47	29,47
FOE a carattere continuativo	16,00	16,00	16,00
FOE straordinario	0,10	0,10	0,10
Progettuali	112,4	114,4	114,4
Entrate diverse	3,59	3,59	3,59
<b>Totale Entrate</b>	<b>461,31</b>	<b>463,31</b>	<b>463,31</b>
<b>SPESE:</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>ATTIVITÀ DI RICERCA:</b>			
Fisica delle particelle	27,000	27,000	27,000
Fisica astroparticellare	13,700	13,700	13,700
Fisica nucleare	10,450	10,450	10,450
Fisica teorica	4,00	4,00	4,00
Ricerche tecnologiche	6,200	6,200	6,200
Totale	61,350	61,350	61,350
Progetti strategici, speciali, calcolo, C3M e trasferimento tecnologico cofinanziamenti	4,49	4,49	4,49
Attività di ricerca su progetti	122,16	124,16	124,16
Fondo di riserva	5,00	5,00	5,00
<b>Totale Ricerca</b>	<b>192,99</b>	<b>194,99</b>	<b>194,99</b>
Funzionamento strutture	41,78	41,78	41,78
Personale	199,41	199,41	199,41
Fondi centrali e partecipazione a Consorzi	27,12	27,12	27,12
<b>Totale Spese</b>	<b>461,31</b>	<b>463,31</b>	<b>463,31</b>

Tabella 0-3 => 3.3: Previsione pluriennale delle spese 2025-2027 (in milioni di Euro).

### 3.3 La Risorse Umane

L'Istituto definisce il piano di assunzioni di personale e di sviluppo professionale sulla base della strategia scientifica e dei conseguenti obiettivi operativi. Tale piano è stabilito ed aggiornato annualmente nel Piano Triennale delle Attività nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 9 del D.Lgs. 218 del 2016. **I dati sul personale qui riportati si riferiscono al Piano Triennale di Attività 2024-2026 vigente (delibera CD n. 16952 del 29 febbraio 2024) scaricabile al link <https://www.enti33.it/INFN/SchedeGeneriche/Detail/31176/1/263/SchedeGeneriche>.**

L'Istituto alla data del 31 dicembre 2023 ha registrato un organico di 2113 dipendenti a tempo indeterminato, con un incremento complessivo. Rispetto all'anno precedente l'organico ha subito una lieve variazione numerica in quanto a fronte delle 83 assunzioni effettuate abbiamo rilevato 76 cessazioni. Nella Tabella 0-4 si riporta il totale del personale, suddiviso per profili professionali e per genere, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, alla data del 31 dicembre 2024 e il riscontro del personale a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2023.

SINTESI DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE						
Profilo e livello	Personale in servizio al 31/12/2023	Nuove assunzioni	Cessanti anno 2024	Nuove progressioni	Posti liberati con i concorsi e le progressioni	Personale in servizio al 31/12/2024
Dirigente I fascia	0	0	0	0	0	0
Dirigente II fascia	2	0	0	0	0	2
Dirigente di ricerca	147	27	8	0	0	166
Primo ricercatore	263	35	14	120	25	379
Ricercatore	263	50	3	0	120	190
Dirigente tecnologo	71	26	1	0	0	96
Primo tecnologo	138	24	2	100	25	235
Tecnologo	255	25	3	0	100	177
Collaboratore tecnico E.R. IV	366	4	11	43	0	402
Collaboratore tecnico E.R. V	104	0	2	10	43	69
Collaboratore tecnico E.R. VI	96	72	0	0	10	158
Operatore tecnico VI	27	0	2	1	0	26
Operatore tecnico VII	3	0	0	0	1	2
Operatore tecnico VIII	2	2	0	0	0	4
Funzionario di amministrazione IV	48	0	1	14	0	61
Funzionario di amministrazione V	41	26	0	0	14	53
Collaboratore di amministrazione V	156	0	10	11	0	157
Collaboratore di amministrazione VI	49	0	0	20	11	42
Collaboratore di amministrazione VII	77	56	0	0	20	109
Operatore di amministrazione VII	7	0	2	2	0	7
Operatore di amministrazione VIII	3	0	0	0	2	1
<b>Totale</b>	<b>2.113</b>	<b>332</b>	<b>59</b>	<b>321</b>	<b>371</b>	<b>2.336</b>

Tabella 0-4 : Piano del personale 2024 – tabella riassuntiva.

L'INFN continua a dare seguito al piano assunzionale straordinario riservato alle categorie protette, nel rispetto degli obblighi previsti dalla legge 68/99. Dall'ultima denuncia presentata dall'Istituto in data 31 dicembre 2023 emerge che sono stati assunti 125 dipendenti appartenenti alle categorie protette, a fronte di un obbligo assunzionale di 160 unità, da completare nell'arco della durata delle singole convenzioni sottoscritte con i Centri per l'Impiego presenti nelle Regioni dove risiedono le Strutture INFN. In conseguenza dell'aumento del personale sarà effettuato il ricalcolo della quota sulla base della denuncia annuale e saranno aggiornate le convenzioni con i centri per l'impiego.

Una consistente parte del personale dell'Istituto è composta da giovani in formazione, quali borsisti e assegnisti (vedi Tabella 0-5). Questo personale fornisce un contributo essenziale alle attività di ricerca dell'Ente e numericamente è pari al 36% del personale ricercatore e tecnologo.

Altro Personale	Personale in servizio al 31/12/2023								
	Impiegati in ricerca			Non impiegato in ricerca			Dati complessivi		
	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale
Assegnisti	238	96	334	0	0	0	238	96	334
Borsisti	30	12	42	21	16	37	51	28	79
Co.co.co.	1	0	1	6	1	7	7	1	8
Comandi in entrata	0	0	0	2	1	3	2	1	3
<b>Totale</b>	<b>269</b>	<b>108</b>	<b>377</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>47</b>	<b>298</b>	<b>126</b>	<b>424</b>

Tabella 0-5: Giovani in formazione nel 2023.

L'Istituto si avvale inoltre per le sue ricerche anche di personale universitario o appartenente ad altri enti di ricerca, che viene associato a vario titolo alle sue strutture e alle sue attività. Maggiori dettagli sulle risorse umane dell'Istituto sono contenuti nel Piano Triennale delle Attività 2024-2026 approvato dal CD con delibera n. 16952 del 29 febbraio 2024 e inviato al MUR.

### 3.4 La Formazione

L'Istituto individua nella formazione uno strumento di crescita professionale e ritiene l'aggiornamento continuo un elemento essenziale, utile per l'accrescimento delle competenze e del valore del proprio personale. La formazione e l'aggiornamento continuo, l'investimento sulle conoscenze e sulle capacità garantiscono l'arricchimento professionale dei dipendenti e ne stimolano la motivazione al conseguimento dei propri obiettivi, costituendo al contempo uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi organizzativi per garantire efficienza, flessibilità e innovazione.

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze sono quindi il perno fondamentale, volto al rafforzamento delle capacità dell'Istituto di operare ai massimi livelli scientifici, tecnologici, tecnici e amministrativi.

L'Istituto, in ottemperanza alle normative di legge, ai CCNL, alla Carta Europea dei Ricercatori, alle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione garantisce l'applicazione dei dettami in tema di formazione, finanziando e organizzando interventi formativi in un'ottica di valorizzazione del capitale umano e di produzione di valore pubblico.

Il processo formativo che persegue l'INFN punta ad offrire per ogni dipendente un percorso di sviluppo professionale adeguato ai costanti cambiamenti del mondo del lavoro, perseguito adottando politiche di aggiornamento professionale-specialistico e di ampliamento delle competenze trasversali. Tale processo si realizza attraverso un "ciclo della formazione" che parte dall'analisi approfondita dei fabbisogni formativi, prosegue con la progettazione e la attuazione delle iniziative formative e si conclude infine con la valutazione della loro efficacia.

Fin dal 1997 l'INFN ha istituito la Commissione Nazionale per la Formazione (CNF), organo che stabilisce la politica formativa dell'INFN con il compito di elaborarne le strategie predisponendo il piano annuale e triennale per la formazione del proprio personale (<https://www.ac.infn.it/personale/formazione/commissione.html>). La CNF viene nominata dal Presidente dell'Ente con apposita Disposizione ed è composta da un presidente, scelto tra i componenti della Giunta Esecutiva, da due Direttori di Struttura, dal Rappresentante del personale ricercatore e tecnologo e dal Rappresentante del personale tecnico e amministrativo in seno al Consiglio Direttivo, dal Direttore della Direzione Risorse Umane, dal Responsabile dell'Ufficio Formazione e Benessere Organizzativo e da ulteriori due componenti scelti dal Presidente INFN.

La CNF definisce annualmente le principali tematiche sulle quali verteranno le iniziative di formazione del personale, e approva i piani formativi sulla base delle proposte delle singole Strutture, delle Commissioni e dei Comitati che operano a livello nazionale all'interno dell'Istituto. In particolare:

- a) elabora le strategie formative dell'Istituto,
- b) individua particolari esigenze formative dell'Istituto,
- c) elabora il piano annuale e triennale per la formazione del personale INFN,
- d) approva il piano formativo dell'Istituto e il relativo finanziamento,
- e) effettua la valutazione dell'attività formativa.

A supporto della CNF l'Ufficio Formazione e Benessere Organizzativo attua i programmi fissati dagli Organi dell'Istituto in materia di formazione e aggiornamento professionale dei dipendenti e cura gli adempimenti connessi all'attività della CNF.

Un ruolo rilevante nel ciclo della formazione INFN è attribuito ai Direttori e alle Direttrici delle singole Strutture che hanno il compito di adottare le politiche di valorizzazione del capitale umano e di gestione della conoscenza e di predisporre i piani formativi locali. I Referenti locali della formazione, nominati dai Direttori e dalle Direttrici delle Strutture, contribuiscono alla formulazione dei piani formativi locali, diffondono le informazioni e favoriscono l'accesso dei colleghi ai diversi eventi formativi.

L'INFN promuove l'offerta formativa grazie ad un modello di tipo partecipativo che vede coinvolto tutto il personale. Questo flusso comunicativo di tipo bottom-up è un punto di forza per la formazione INFN, che vede, grazie alla nell'

attenta cura e alla trasparenza dei processi formativi, la partecipazione di tutto il personale alla preparazione ed attuazione dei Piani Formativi.

Nel 1998 l'INFN si è dotato del primo Piano Formativo Nazionale organico, rivolto a tutto il proprio personale, elaborato a seguito di una attenta analisi dei fabbisogni. A partire da allora, ogni anno l'INFN predispone quindi il Piano Formativo dell'Istituto, che viene approvato dalla CNF e inviato agli organi competenti secondo la normativa vigente.

Inoltre, per conseguire gli obiettivi formativi necessari per l'attuazione dei processi di innovazione, l'Istituto si avvale della piattaforma "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni", messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica alle Pubbliche Amministrazioni.

Una delle cosiddette "best practice" che l'Istituto persegue è la misurazione dell'efficacia ed efficienza di ogni intervento formativo erogato dall'INFN. Tale monitoraggio avviene attraverso la somministrazione di schede di gradimento al partecipante al termine di ogni corso. Al contempo l'Istituto ha introdotto la "valutazione d'impatto", che permette a distanza di tempo (mediamente 3-4 mesi dopo l'erogazione del corso), di misurare il grado di applicazione delle nozioni apprese e delle competenze acquisite attraverso la somministrazione al responsabile e al partecipante al corso di appositi questionari.

Come dichiarato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione nell'incontro del 23 gennaio 2025 tenutosi con i Direttori delle risorse umane e della formazione delle amministrazioni pubbliche, fino al 2022 i dipendenti pubblici ricevevano in media appena 6 ore di formazione all'anno fino ad arrivare ad oggi ad una media di 24 ore ciascuno. In merito a questo aspetto l'INFN è stato un precursore e nel 2024 si è attestato ad una media di 5,26 giorni di formazione annua pro capite. Per mantenere alto il livello di formazione raggiunto, l'Istituto si pone l'obiettivo di aumentare il numero dei partecipanti ai corsi di formazione come evidenziato nella scheda degli obiettivi del presente PIAO nella macroarea Gestione delle Risorse Umane "3.4 Attività di formazione e sviluppo delle competenze del personale".

La formazione e l'aggiornamento continuo sono strumenti essenziali della professionalità dei ricercatori e dei tecnologi, che l'INFN garantisce e supporta in accordo alla Carta Europea dei Ricercatori e come recepito all'art.2 commi 1 e 2 del DL 218/2016. L'Ente sostiene infatti la partecipazione del personale a seminari e a convegni nazionali e internazionali su tematiche scientifiche e tecnologiche specifiche per la missione dell'Ente, ne promuove e finanzia l'organizzazione, pianifica corsi di formazione sia di natura tecnologica che relativamente alle abilità complementari quali la comunicazione della ricerca, le tecniche di management, le soft skills ed altro ancora.

La formazione per l'Ente è sia un diritto che un dovere dei dipendenti, a prescindere dall'area operativa e dal tipo di professionalità, nonché un investimento strategico che ha anche il compito di trasmettere valori comuni di riferimento e le necessarie norme comportamentali e che consente all'Ente di operare ai massimi livelli scientifici e tecnologici.

### 3.5 Il Piano Operativo per il Lavoro Agile

Il Piano operativo per il lavoro agile (POLA) costituisce la sottosezione del PIAO che illustra la programmazione organizzativa volta a consentire l'utilizzo e lo sviluppo del lavoro agile come strumento di innovazione organizzativa e modernizzazione dei processi dell'Istituto, nel rispetto delle norme e delle direttive generali emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), pur tenendo conto delle specificità degli Enti pubblici di ricerca in merito all'autonomia statutaria, regolamentare e organizzativa.

Il POLA è quindi lo strumento ordinario di programmazione e valutazione dell'INFN per la gestione del lavoro agile, tenendo conto del nuovo quadro regolatorio in materia disegnato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del Comparto istruzione, università e ricerca per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 18/1/2024 [<https://www.aranagenzia.it/attachments/article/14461/CCNL%20IR%202019-2021%20completo%20per%20pubblicazione.pdf>]. Il Titolo III di detto CCNL specifica, infatti, le diverse forme di lavoro a distanza, incluse le regole di accesso e le differenti modalità di effettuazione della prestazione lavorativa. In particolare, a differenza del lavoro da remoto con vincolo di tempo (come il telelavoro), il lavoro agile si caratterizza come una modalità di esecuzione del lavoro subordinato per fasi, cicli e obiettivi, che viene svolta in parte all'interno delle sedi dell'Istituto e in parte all'esterno, senza una postazione definita. Vengono specificate, inoltre, le condizioni nelle quali il lavoro agile viene applicato, in particolare la forma dell'accordo individuale da stipulare tra il lavoratore e il datore di lavoro, il quale nel caso dell'INFN corrisponde al Direttore della Struttura.

In conformità con le norme di legge e contrattuali, con l'implementazione di modalità diversificate di svolgimento delle attività, in particolare con il lavoro agile, l'INFN si prefigge i diversi macro-obiettivi:

- Incoraggiare lo sviluppo di un approccio al lavoro orientato agli obiettivi e al conseguimento di risultati.
- Valorizzare la professionalità di tutte le figure professionali impegnate nell'Ente, favorendo in particolare un incremento dell'autonomia e della responsabilità.
- Migliorare le pratiche di misurazione e valutazione della performance lavorativa.
- Promuovere il benessere organizzativo e facilitare la conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro
- Contribuire al miglioramento degli spazi lavorativi, al loro utilizzo efficiente e alla razionalizzazione delle risorse strumentali.
- Contribuire alla mobilità sostenibile e alle pratiche di mitigazione dell'impatto ambientale.
- Incrementare l'uso e la diffusione delle tecnologie digitali, delle piattaforme collaborative e favorire l'innovazione degli strumenti di lavoro.

L'INFN ha adottato le modalità di lavoro agile già prima della comparsa della pandemia da COVID-19 e delle conseguenti norme per l'impiego emergenziale di questo strumento, in seguito all'approvazione della legge 22 maggio 2017, n. 81. Già con delibera del Consiglio Direttivo n. 15197 del 28 giugno 2019 l'Ente si è infatti dotato di un "Disciplinare per l'applicazione dell'istituto del lavoro agile nell'INFN". Tale documento è stato successivamente sostituito da una nuova versione, approvata dal Consiglio Direttivo in data 26 febbraio 2021 con delibera n. 15814. Una veloce e abbastanza diffusa implementazione del lavoro agile è stata possibile sin dalla prima fase di applicazione del disciplinare, prima dell'insorgere della pandemia, anche grazie alle specifiche attività strettamente funzionali alle attività di ricerca, all'accentuato sviluppo degli strumenti digitali e alla peculiare struttura organizzativa, orientata al conseguimento di risultati efficienti tramite la flessibilità e un forte coordinamento delle unità operative. Tali modalità sono state consolidate negli anni successivi, e il lavoro agile è ora una modalità che è applicata in modo ordinario e ben integrata nel contesto dell'Istituto.

Questo è possibile grazie alle peculiarità del lavoro di ricerca, caratterizzato da una cultura del lavoro non rigido, basato sull'autonomia e una forte responsabilizzazione, e fortemente orientato al risultato. L'accesso al lavoro agile è inoltre facilitato dalla dotazione tecnologica, dalla flessibilità dell'organizzazione dell'INFN, e dalla forte

predisposizione all'uso di tecnologie digitali del personale, anche per effetto di un intenso programma di formazione e aggiornamento in atto da diversi anni nell'Ente.

L'emergenza sanitaria da COVID-19 ha contribuito a diffondere la conoscenza di nuove modalità organizzative, un più sistematico ricorso alle risorse digitali e più in generale ha incrementato la consapevolezza delle opportunità di flessibilità e lo stimolo al cambiamento. Ha inoltre consentito di fare emergere un numero superiore di attività che possono essere svolte, anche parzialmente in modalità agile, e ha consentito di ottimizzare i processi allo scopo di assicurare la piena operatività del proprio apparato gestionale ed amministrativo.

A seguito delle successive modifiche del quadro normativo e dell'esperienza della massiccia implementazione straordinaria il Consiglio Direttivo ha approvato a febbraio 2021 una versione aggiornata del Disciplinare con le seguenti modifiche:

- l'accesso al lavoro agile è consentito ad almeno un 60 per cento per struttura del personale dipendente dei livelli IV-VIII, impiegato in attività che possono essere svolte in tale modalità;
- la durata del contratto di lavoro agile è annuale;
- è stabilito un limite pari al 50% complessivo di ore lavorate dal singolo dipendente.

Successivamente, con il DL 22 aprile 2021, n. 52, convertito dalla legge 17 giugno 2021, n. 146, l'accesso al Lavoro Agile è consentito ad almeno un 15% per struttura del personale dipendente dei livelli IV- VIII, impiegato in attività che possono essere svolte in tale modalità (a meno che l'amministrazione non si sia dotata del POLA, nel qual caso il 15% va interpretata come la percentuale minima del personale che ne faccia richiesta).

Dal 1° gennaio 2023 l'Istituto ha dato piena applicazione alle norme per l'applicazione del lavoro agile ordinario, inclusa la comunicazione per via telematica al Ministero del lavoro dei nominativi dei lavoratori e delle date di inizio e fine delle prestazioni in modalità agile, entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio del periodo (o dalla proroga di un periodo precedente). Nel regime ordinario il lavoro agile nell'INFN è quindi regolato dal citato Disciplinare, il quale prevede anche una serie di dettagli operativi. In particolare, è stabilito che il lavoro agile:

- è applicabile a tutto il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato con anzianità di servizio di almeno 6 mesi;
- non determina mutamento della natura giuridica o economica del rapporto di lavoro, non modifica le mansioni né le opportunità di sviluppo professionale e di carriera;
- viene svolto nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale contrattuale, in parte anche fuori dalla propria sede di lavoro, avvalendosi di idonei strumenti informatici e telematici;
- non modifica l'obbligo di rispettare la normativa vigente, con particolare riferimento al potere direttivo e disciplinare dell'Istituto, nonché di tenere una condotta ispirata ai principi di correttezza, riservatezza, diligenza e disciplina, con particolare cura della riservatezza sulle informazioni e della sicurezza dei dati;
- implica che le mansioni assegnate vadano svolte individualmente, garantendo lo stesso impegno professionale e gli stessi standard, qualitativi e quantitativi, rispetto alle stesse attività svolte in sede;
- è compatibile con gli incarichi di Responsabile di unità organizzativa o altro incarico di responsabilità, ferma restando l'esigenza di contemperare detta modalità con il più efficace coordinamento dell'unità di appartenenza;
- avviene sulla base della presentazione di un progetto individuale, discusso con il proprio o la propria Responsabile;
- viene svolto dopo che il Direttore o la Direttrice di Struttura hanno valutato e sottoscritto i progetti, sulla base dei criteri di priorità dettagliati nel Disciplinare; gli accordi individuali devono essere conclusi in forma scritta.

Le direttive del DFP hanno inoltre evidenziato la necessità di garantire ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

L'Istituto sta rivalutando il Disciplinare, alla luce del nuovo CCNL di comparto, il quale prevede esplicitamente una sezione dedicata al lavoro a distanza e lavoro da remoto, allo scopo di adeguarlo alle nuove norme e aggiornarlo rispetto all'esperienza operativa maturata in questi anni.

È anche utile sottolineare che nello Statuto dell'INFN un ruolo rilevante è attribuito ai Direttori e alle Direttrici delle Strutture sulle quali l'Istituto si articola sul territorio nazionale (Sezioni, Laboratori Nazionali e Centri Nazionali) i quali hanno le attribuzioni del datore di lavoro (in relazione all'orario e l'organizzazione del lavoro, alle norme sulla sicurezza ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81) e sono responsabili del personale di ricerca, di supporto tecnologico e tecnico, e dell'amministrazione a livello locale. A loro è conseguentemente demandata la valutazione e approvazione dei progetti individuali di lavoro agile.

Questo ruolo è attribuito ai Direttori e Direttrici sebbene l'organo deliberante dell'Istituto, a cui sono attribuiti i compiti di indirizzo e programmazione, sia dal punto di vista scientifico sia che amministrativo, è il Consiglio Direttivo. Alla Giunta Esecutiva è, invece, demandato il coordinamento a livello nazionale delle risorse finanziarie, strumentali e di personale e le attività amministrative centrali sono coordinate dal Direttore Generale, il quale si avvale ed è responsabile del personale e dei dirigenti dell'Amministrazione Centrale.

Seguendo le indicazioni della Direttiva DFP n. 2/2019, che ne ha chiarito compiti e funzioni, l'INFN valorizza il ruolo del CUG anche nell'attuazione del lavoro agile, nell'ottica di favorire politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata, funzionali al miglioramento del benessere lavorativo.

Così come nel Piano della performance, il ruolo dell'OIV è importante nel POLA ai fini della valutazione della performance organizzativa, dell'adeguatezza metodologica e per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un processo in cui tutti i soggetti dell'Istituto siano stati coinvolti, secondo il loro ruolo.

Come in tutte le materie oggetto di confronto vengono coinvolte le Organizzazioni Sindacali, secondo la normativa vigente.

L'iter metodologico che è stato seguito per la redazione del POLA è sinteticamente il seguente:

il Consiglio Direttivo detta i principi ispiratori a cui il processo di cambiamento organizzativo deve tendere, in particolare i macro-obiettivi già elencati;

la Giunta Esecutiva effettua la mappatura dei processi e delle attività, avvalendosi dei Direttori e delle Direttrici di Struttura, del Direttore Generale e dei dirigenti;

i Direttori e i dirigenti dell'Amministrazione Centrale (AC), consultandosi con i responsabili delle singole unità operative, propongono i cambiamenti organizzativi e identificano strumenti operativi, criticità e esigenze locali per l'attuazione del lavoro agile;

il gruppo di lavoro preposto alla predisposizione del Piano della Performance, nominato dal Presidente, predispone il POLA;

Dopo la consultazione con gli organi e organismi previsti, CUG, OIV e OOSS, su proposta della Giunta Esecutiva, il Consiglio Direttivo approva e adotta il POLA.

Di volta in volta vengono, inoltre, coinvolti altri soggetti per alcuni aspetti specifici, come la Commissione nazionale permanente per l'igiene, la sicurezza e l'ambiente (CNPISA), per quanto riguarda le linee guida relative agli aspetti di sicurezza e prevenzione anche in modalità agile, nonché a livello locale il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Medico competente.

Le condizioni minime che devono essere verificate affinché una data attività lavorativa possa essere svolta – tutta o in parte – in modalità agile, sono le seguenti:

- è possibile svolgere in remoto l'attività, senza che sia necessaria e funzionale – sia dal punto di vista materiale (presenza di strumenti, documenti, infrastrutture), sia dal punto di vista relazionale (necessità non derogabile di incontri in presenza) – la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare, in modo efficiente ed efficace, strumenti tecnologici idonei allo svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- la strumentazione tecnologica necessaria è disponibile – perché già in uso al lavoratore e alla lavoratrice o perché viene fornita dall'Istituto – sia per quanto riguarda l'hardware sia il software necessario allo svolgimento dell'attività e gli strumenti di comunicazione ad essa funzionali;
- è possibile monitorare l'attività svolta e valutare i risultati conseguiti.

Una volta individuate le attività che possono essere svolte in remoto, prevalentemente in ambito amministrativo e gestionale, la forte digitalizzazione e decentramento operativo, l'autonomia delle sedi periferiche e la flessibilità dell'organizzazione consentono l'implementazione del lavoro agile senza particolari criticità. In questo senso il periodo emergenziale ha dimostrato, come già sottolineato, un sostanziale mantenimento di ottimi livelli di efficienza ed efficacia anche con un ricorso massiccio al lavoro agile straordinario.

Nonostante la diversa organizzazione di dettaglio degli uffici, servizi, reparti, divisioni e direzioni nelle varie Strutture in cui si articola l'Istituto, è stato possibile individuare delle macro-categorie o settori di attività, caratterizzate da una tipologia di lavoro comune. A ciascuna di queste tipologie è stato quindi attribuito un grado di attuazione del lavoro agile, che descrive in modo semi-quantitativo la possibilità di svolgere l'attività in modalità remota – tenendo conto sia delle caratteristiche generali delle mansioni svolte, come ad esempio la necessità di operare su specifici apparati o infrastrutture materiali, o anche la necessità di interagire in modo continuativo con altro personale – sia del grado di sviluppo della digitalizzazione dei processi e delle procedure. Il risultato di questa mappatura è illustrato nella seguente tabella.

Attività/Settore	Descrizione e note	Grado di attuazione del lavoro agile
Amministrazione e segreterie	Gestione delle risorse finanziarie (bilancio, acquisti, missioni, ecc.) ed umane (personale, trattamento economico, ecc.); Segreterie di direzione e scientifiche, Gestione relazioni internazionali, università, enti locali, ecc.	elevato
Servizi tecnici specialistici	Officina meccanica, officina elettronica, vuoto, criogenia, ecc.	basso
Sistemi informatici e reti		elevato
Supporto alla ricerca	Gestione fondi esterni, uffici trasferimento tecnologico, comunicazione e divulgazione, ecc.	medio
Servizi generali	Logistica, gestione impianti, manutenzioni, edilizia, ecc.	basso
Progettazione tecnica	Progettazione meccanica, apparati, elettronica, software, ecc.	medio

Le competenze digitali necessarie a permettere di lavorare a distanza in modo efficiente sono al centro del Piano Formativo dell'Ente da diversi anni, sia per quello che riguarda l'uso di pacchetti software commerciali di condivisione dati e documenti, sia per quanto riguarda l'uso degli applicativi interni di digitalizzazione delle diverse procedure amministrative. Tale piano è stato integrato nel corso degli anni con l'apprendimento delle specifiche competenze e tecniche per il coordinamento del lavoro agile (nel caso dei dirigenti), con l'auto-organizzazione e la cooperazione nel lavoro a distanza.

È stato implementato un monitoraggio il quale, partendo da una serie di obiettivi specifici e relativi indicatori da monitorare, stabilisca per ciascuno un target per gli anni ricompresi nel triennio. Sono inoltre definiti, per le dimensioni relative a Performance organizzativa e Impatti, gli obiettivi specifici e relativi indicatori e target per l'anno 2025. Come indicatore è stata individuata la percentuale di lavoro agile, misurata in rapporto ai giorni di lavoro ordinario. Questa percentuale naturalmente oscilla in ragione di diversi fattori: tipologia dell'attività svolta (tecnica piuttosto che amministrativa), delle dimensioni della sede: le sedi piccole hanno oscillazioni maggiori sia per il ridotto numero di dipendenti e la maggior incidenza di singoli casi con problematiche personali, e tendenzialmente la dimensione della sede corrisponde alle dimensioni della città dove è ubicata, il che implica differenti problematiche logistiche, condizioni socio-economiche, ecc.

La percentuale di lavoro agile effettivamente svolto nelle varie sedi dell'INFN, distinte per dimensione (al di sopra dei 20 dipendenti nei ruoli tecnico-amministrativi, e al di sotto di questa soglia) è mostrata in figura 3.7 per l'anno 2024.

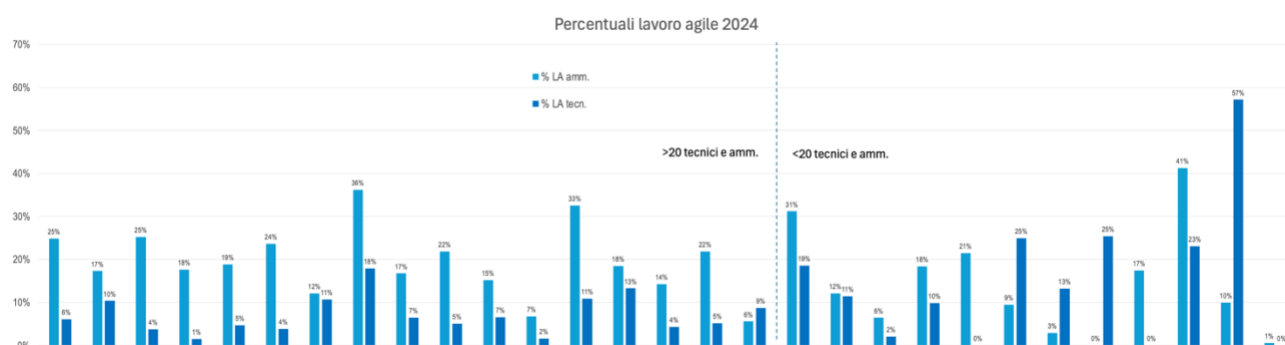


Figura 3.7: percentuale di lavoro agile effettivamente svolta nelle sedi INFN, distinte per personale tecnico e personale amministrativo.

Considerando, quindi, solo le sedi con almeno 20 dipendenti di area tecnico-amministrativa, la percentuale media di lavoro agile effettivamente utilizzata varia tra un minimo poco inferiore al 10% e un massimo che tocca il 20% per il personale tecnico e il 30% per il personale amministrativo.

Negli anni successivi all'emergenza COVID le percentuali di lavoro agile, intese come media del tempo lavorato in questa modalità rispetto al monte ore complessivo del personale dipendente, si sono abbassate, fino a stabilizzarsi

nell'ultimo triennio. Questo è stato possibile anche grazie al consolidamento del modello organizzativo e al miglioramento dei processi, che ha permesso di raggiungere diversi obiettivi:

- rendere ancora più flessibile l'organizzazione, in modo da adattarsi velocemente alle condizioni esterne, sia a livello nazionale sia a livello internazionale, nell'ambito dei compiti istituzionali dell'Istituto, migliorando al tempo stesso il clima organizzativo;
- migliorare ulteriormente l'efficienza e l'efficacia, in particolare dell'azione amministrativa e gestionale, con particolare cura alla crescita professionale di dipendenti e dirigenti;
- consolidare, e ove è stato possibile incrementare, il ricorso alle risorse informatiche, telematiche e agli strumenti digitali;
- razionalizzare i costi connessi al ricorso al lavoro agile, cogliendo al tempo stesso le opportunità di economie di scala, legate ad esempio alla minore mobilità o occupazione degli spazi.

In ragione della sempre migliore organizzazione e dell'accresciute competenze, sia nell'ambito delle tecnologie digitali, sia relativamente alla capacità di lavorare per processi e obiettivi, l'obiettivo è quello di mantenere una percentuale media di lavoro agile congrua a soddisfare le esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e privata dei dipendenti, al tempo stesso garantendo il mantenimento degli alti livelli efficienza raggiunti.

## 4 Monitoraggio

L'Istituto realizza diverse metodologie di monitoraggio e utilizza una serie di strumenti atti a misurare le tipologie di attività afferenti alle diverse sottosezioni.

Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene in piena conformità a quanto stabilito dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009.

L'andamento dell'esercizio annuale del ciclo della performance, sia organizzativa che individuale, viene infatti monitorato come previsto dall'art.6 del D.Lgs. n. 150/2009, non soltanto in fase finale ma già nel "medio termine".

Il monitoraggio "in itinere" viene svolto dall'Istituto nell'esercizio del proprio potere di controllo strategico, al fine immediato di procedere all'accertamento e alla verifica circa la raggiungibilità degli obiettivi nel periodo di riferimento ma anche al fine ultimo di procedere al progresso graduale ma costante del Ciclo della Performance.

Nello specifico, il monitoraggio intermedio degli obiettivi strategici e di quelli operativi, si fonda su una reportistica adeguata che consenta una verifica caratterizzata da un sufficiente grado di approfondimento delle azioni intraprese e dei risultati ottenuti nel periodo di riferimento. Ciò permette l'elaborazione di tutte le azioni correttive, eventualmente necessarie, tese a favorire il conseguimento dei risultati attesi in fase di conclusione del ciclo di misurazione e di valutazione.

Per quanto riguarda l'attività di monitoraggio intermedio ci si avvale dell'applicativo informativo acquisito e personalizzato nel 2023 e collaudato nel 2024. L'utilizzo dello stesso è finalizzato ad una gestione digitalizzata del Ciclo della Performance sia Organizzativa che Individuale, con riferimento a tutte le fasi previste dalla vigente normativa. L'introduzione a regime di tale software ha permesso una gestione più attenta e accurata del Sistema della Performance in piena conformità a quanto espressamente indicato nel D.Lgs. 150/2009. Tale utilizzo non esclude comunque la possibilità del verificarsi di criticità, per le quali si procede, come indicato nel Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance dell'Istituto, aggiornato da ultimo nel 2024, a ricercare un colloquio con il responsabile e/o promotore dell'obiettivo al fine di approfondire le problematiche esistenti, di definirne l'entità, e di evidenziare tale situazione agli Organi Politici e all'OIV, anche mediante specifico report.

Il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene, invece, in applicazione delle modalità indicate nelle linee guida dell'ANAC e secondo quanto descritto nel paragrafo 2.6.8 del presente documento. Nello specifico, relativamente a questa sottosezione, sono monitorate le misure di prevenzione della corruzione realizzate dall'Istituto, nonché il rispetto degli obblighi di trasparenza.

Il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione avviene attraverso la verifica dei contenuti del sito istituzionale e di quanto espresso nelle relazioni degli OIV sul corretto adempimento di tali obblighi, come previsto dall'art.14 comma 4 lett. g) del decreto legislativo 150 del 2009.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dall'OIV, mentre i monitoraggi indicati nella già menzionata sezione vengono attuati come da procedura indicata nei contenuti dedicati al Piano Organizzativo Lavoro Agile.

**Allegato 1**  
**Piano Triennale delle Azioni Positive**

## VII PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE INFN 2023-2025, per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini

Riferimenti legislativi: *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (Dlgs 198/2006 e aggiornamenti seguenti)

Il divieto di discriminazione, la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché l'integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività sono elementi costitutivi della società e in particolare della pubblica amministrazione. Gli indirizzi nazionali sono rafforzati dagli obblighi e raccomandazioni delle Nazioni Unite, del Consiglio d'Europa e della Commissione europea che attribuiscono alle istituzioni della ricerca un ruolo specifico nel raggiungimento di obiettivi di parità, pari opportunità e sviluppo sostenibile attraverso l'empowerment delle donne nella ricerca.

Gli indirizzi nazionali sono rafforzati dagli obblighi e raccomandazioni delle Nazioni Unite, del Consiglio d'Europa e della Commissione europea che attribuiscono alle istituzioni della ricerca un ruolo specifico nel raggiungimento di obiettivi di parità, pari opportunità e sviluppo sostenibile attraverso l'empowerment delle donne nella ricerca.

È ormai assodato che il raggiungimento effettivo della parità richiede cambiamenti strutturali nelle istituzioni [SC2012].

Benché esistano delle linee guida europee [EUStrategy] e nazionali [DPO2022], le azioni la parità e le pari opportunità devono essere declinate per tenere conto dell'organizzazione dell'ente in cui andranno applicate.

L'INFN si occupa di ricerca in fisica fondamentale in un contesto internazionale e le sue sedi (4 Laboratori Nazionali, 20 Sezioni) sono dislocate in tutto il territorio nazionale.

Fra il personale INFN con contratto a tempo indeterminato la frazione di donne è circa il 21% dei ricercatori e tecnologi e solo il 6% dei tecnici. Nel personale amministrativo, gli uomini sono circa il 21%. La percentuale di donne con posizioni post-doc INFN è maggiore del 30% da molti anni [CUG2022].

Il piano proposto non comporta drastiche modifiche organizzative ma una molteplicità di azioni, alcune anche piccole, in modo che, in sinergia fra di loro, aiutino ad accelerare il processo ed a produrre un cambiamento sostanziale. Si è inoltre consapevoli come molti degli obiettivi non possano essere raggiunti una volta per sempre o entro tempi brevi o definiti.

Le norme nazionali chiedono che sia raggiunta una frazione di donne pari ad almeno 1/3 in tutti i ruoli e livelli. L'ente si propone nei prossimi 3 anni di aumentare di almeno il 2% la frazione di donne nel ruolo di ricercatore e nel ruolo di tecnologo, in tutti i livelli. Anche per il personale tecnico l'INFN si pone l'obiettivo di aumentare la percentuale del genere sottorappresentato, attualmente al 6% [CUG2022].

Per quanto riguarda le nomine gli obiettivi indicati dalle Commissione Europea per gli organismi di ricerca sono il 50% di donne negli organismi di nomina (comitati, commissioni, commissioni di concorso nazionale) e del 40% negli organismi decisionali quali giunta e direttivo [H2020]. L'Ente si pone l'obiettivo nel prossimo triennio di assicurare negli organismi di nomina una frazione di posizioni a donne non inferiore al 33%.

L'Ente adotta Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP) dal 2002 e ha attivato nel tempo varie azioni positive, ormai divenute prassi, quali ad esempio la nomina di una Consigliera di Fiducia, l'istituzione di corsi di mentoring, borse di studio riservate a donne, contributi per asili nido e per integrare assegno di maternità per titolari di assegno di ricerca. Alcune azioni già intraprese in passato sono state riproposte perché diventino prassi e se ne aumenti l'efficacia. Alcune delle azioni proposte nel precedente PTAP[PTAP\_VI] sono ora inseriti nel Piano delle Performance dell'Ente.

**Gli obiettivi del VII PTAP, in linea con i precedenti, recepiscono le indicazioni del documento della Commissione Europea per la ricerca *Structural change in research institutions*, European Commission, 2012 [SC2012] e sono:**

- i) Aumentare la trasparenza nei processi decisionali e migliorare la condivisione delle informazioni*
- ii) Rimuovere le pratiche istituzionali apparentemente neutre che hanno impatto negativo sulle opportunità di carriera delle donne*
- iii) Promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della parità e favorendo la diversità*
- iv) Migliorare la ricerca integrando la prospettiva di genere e generazionale*
- v) Adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze della vita delle persone*

**Il piano per il triennio 2023-2025 si articola in varie azioni raggruppate per aree di intervento specifiche associate alle seguenti aree di intervento generali:**

- 1) Adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali.
- 2) Formazione e comunicazione. Rafforzare la comunicazione di genere.
- 3) Assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli.
- 4) Adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità.

Contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e se

#### **Definizioni**

Analisi di genere/ottica di genere: considerano le differenze dovute ai differenti ruoli sociali storicamente e culturalmente attribuiti a persone di sesso maschile/femminile.

Analisi generazionale: che tenga conto delle differenze conseguenti alle diverse età.

#### **Acronimi**

AC amministrazione centrale, CUG Comitato Unico di Garanzia, DG Direttore Generale, GE Giunta Esecutiva, GEP Gender Equality Plan, PA Pubblica Amministrazione, DSI Direzione Servizi Informativi, DRU Direzione Risorse Umane, DF Divisione Finanze, PTAP Piano Triennale Azioni Positive

**1 - Area di intervento: adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali**

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

- 1.1 Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento.
- 1.2 Monitorare la parità tramite analisi di genere e bilancio di genere in modo da valutare periodicamente criticità e progressi.
- 1.3 Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca e nell'organizzazione del lavoro, utilizzare un linguaggio inclusivo.
- 1.4 Facilitare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture dell'Ente creando sinergie fra CUG e attività locali.

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
1.1 Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento [SC2012]	<b>Azione 1</b> Partecipazione della GE ad eventi organizzati a livello nazionale dal CUG al fine della parità nell'ente, ad esempio in occasione del 11 febbraio/8 marzo/25 novembre e pubblicazione sulle pagine web generali dell'ente dei documenti sulla parità previsti dalla normativa (relazione annuale del CUG, del GEP, del Bilancio di Genere e del PTAP)	Presidente, GE, DG, Direttori	Indicatore: numero di eventi con partecipazione e numero di documenti pubblicati
	<b>Azione 2</b> Autovalutazione della parità di genere in INFN seguendo il format descritto in <a href="#">[DPO2022]</a>	Presidente, GE	Discussione in riunione Direttori
	<b>Azione 3</b> Nella valutazione delle performance (sia organizzative che individuali) inserire obiettivi misurabili di impatto di genere.	Presidente, GE, DG	Numero di obiettivi inseriti

1.2 Monitorare la parità tramite analisi di genere e bilancio di genere in modo da valutare periodicamente criticità e progressi.	<p><b>Azione 1</b> Realizzazione di un sistema di banche dati fruibili e interconnesse per il monitoraggio della situazione del personale, utilizzando indicatori individuati dal CUG recependo indicazioni a livello europeo [SE2017] e/o definiti dalle direttive pubbliche [DFP2019] per l'analisi del contesto del bilancio di genere.</p>	CUG, DSI, DRU, GdL Bilancio Sociale per il monitoraggio	Attualmente in Piano Performance e in corso di realizzazione  Realizzazione su 3 anni
	<p><b>Azione 2</b> Mettere a punto procedure per rendere pubbliche periodicamente su un sito web le informazioni/distribuzioni statistiche di cui la punto sopra.</p>	DSI, GdL bilancio sociale per il monitoraggio, DRU, CUG	Report e pubblicazione di tabelle/grafici di progetto in misura crescente nel tempo  Indicatore: frazione di realizzazione dell'Azione.
	<p><b>Azione 3:</b> Includere nella relazione annuale l'analisi dei dati delle retribuzioni come previsto dalla normativa vigente (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, art. 46 e 46 bis)</p>	CUG, DRU, GE	Già inclusa in Piano Performance Realizzazione entro secondo anno
	<p><b>Azione 4</b> Analisi del bilancio dell'ente in una prospettiva di genere come da riferimenti normativi [BDG2020]</p>	GE, DF, CUG	Riclassificazione entro 3 anni
	<p><b>Azione 1</b> Per ogni commissione, comitato o gruppo di lavoro che si occupa di materie di interesse del personale, il coordinatore del comitato o del gruppo di lavoro è responsabile dell'integrazione della prospettiva di genere e generazionale ed è anche referente per i rapporti col CUG.  Inserire esplicitamente questo punto nei disciplinari e nelle disposizioni di nomina.</p>	Presidenza, DG, DRU, presidenti e coordinatori/trici di commissioni e comitati	Indicatore: Numero di disciplinari e disposizioni di nomina contenenti esplicitamente questo punto

1.3 Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca e nell'organizzazione del lavoro. Utilizzare un linguaggio inclusivo	<p><b>Azione 2</b> L'Ente si doti di un opuscolo guida con indicazioni da seguire per adeguare il linguaggio al genere anche avvalendosi di consulenza esterna o corsi di formazione. Predisporre un corso online specifico sul linguaggio di genere in modo da divulgare il documento.</p>	Creazione di un GdL dell'INFN costituito da competenze trasversali: personale T&A, R&T componenti CUG e delle assemblee del personale	Redazione entro un anno di linee guida interne o adozione di quelle adottati da moltissimi Enti e dalla Presidenza del Consiglio (ad es. <a href="#">[MIUR2018]</a> )
	<p><b>Azione 3</b> Rendere fruibili i principali documenti amministrativi dell'Ente a persone non madrelingua realizzandone versione in inglese (anche sito web Ente)</p>	DG, AC	Indicatore: frazione di documenti tradotti
1.4 Potenziare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture dell'Ente creando sinergie fra CUG e attività locali.	<p><b>Azione 1</b> Individuare in ciascuna struttura una o più referenti volontari per le iniziative del CUG, per le tematiche di parità di genere, e che possano essere referenti per le giovani ricercatrici e ricercatori per tematiche di inclusione e parità. Inserire questo pool di referenti nel Disciplinare CUG.</p>	CUG	Entro un anno
	<p><b>Azione 2</b> La dirigenza consideri positivamente nella valutazione dell'attività e delle performance, il tempo che i dipendenti dedicano a attività legate alla realizzazione delle pari opportunità.</p>	Direttori	Entro un anno
	<p><b>Azione 3</b> Assicurare una costante sinergia fra il CUG e i progetti dell'Ente su tematiche di parità/pari opportunità e benessere organizzativo. Favorire l'inserimento in questi progetti di persone indicate dal CUG, per massimizzarne i risultati.</p>	GE, CUG	In attuazione

**2 - Area di intervento: formazione e comunicazione.**

Obiettivi: **1) Prendere coscienza della presenza di pregiudizi inconsapevoli nei comportamenti quotidiani e nelle pratiche istituzionali al fine di rimuoverli.**

**2) Rafforzare la comunicazione di genere (interna e esterna)**

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche

- 2.1 Inserire esplicitamente i contenuti di parità, pari opportunità e diversità nei corsi per la gestione delle risorse umane, leadership, comunicazione, sicurezze
- 2.2 Assicurare formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica degli enti di ricerca a tutto il personale, dipendente ed associato
- 2.3 Formare la dirigenza sulle politiche dei cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca.
- 2.4 Rafforzare la comunicazione di genere

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
2.1 Inserire esplicitamente i contenuti di parità, pari opportunità e diversità nei corsi per la gestione delle risorse umane, leadership, comunicazione, sicurezze.	<b>Azione 1</b> La gestione delle risorse umane, la leadership, la comunicazione, le sicurezze non sono neutri rispetto al genere. La Commissione Formazione solleciti i proponenti di corsi che trattano queste materie a inserire contenuti che abbiano come obiettivo l'inclusione delle differenze e la parità di genere. Questo criterio sia utilizzato nella scelta dei formatori, nella scrittura dei capitolati e nella valutazione dei corsi fatta con l'usuale questionario di gradimento.	Proponenti di corsi sulle risorse umane, referenti locali, Commissione Formazione, Ufficio Formazione	L'Ufficio Formazione, di concerto col CUG, produca una valutazione di questi corsi inserendo la statistica per sesso di relatori e partecipanti e valutando le risposte date alle domande del questionario

2.2 Assicurare formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica degli enti di ricerca a tutto il personale dipendente e associato	<p><b>Azione 1</b> Partendo dal materiale dei corsi anni precedenti, progettare un corso di formazione specifico per il mondo della ricerca sulle tematiche di parità e pari opportunità, pregiudizi inconsapevoli, <i>empowerment</i>, per persone con specifico interesse</p>	CUG, Ufficio Formazione	Percentuale del personale che ha seguito il corso
	<p><b>Azione 2</b> Realizzare materiale e-learning:</p> <p>a) sul funzionamento INFN, sull'etica della ricerca e sullo statuto dei dipendenti INFN, sul loro contratto di lavoro e sulla carta Europea dei Ricercatori;</p> <p>b) sui pregiudizi inconsapevoli, parità di genere e strumenti per la parità specifici per strutture di ricerca.</p>	Ufficio Comunicazione e/o Formazione, rappresentanti del personale, CUG. Se non è possibile trovare personale interno all'Ente che possa realizzare il materiale e-learning, trovare personale esterno.	Realizzazione del gruppo di lavoro e preparazione del progetto nel primo anno  Realizzazione del progetto nel secondo anno
	<p><b>Azione 3</b> Realizzati i corsi descritti nell' Azione 2 siano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obbligatori per i Neo Assunti, corsi a) e b)</li> <li>- obbligatorio per i nuovi associati, corso a)</li> <li>- suggeriti a tutte/i, dipendenti e associati</li> </ul>		Fruizione dei corsi dal terzo anno in poi
2.3 Formare la dirigenza sulle politiche dei cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca.	<p><b>Azione 1</b> Organizzare seminari per il Direttivo per divulgare i documenti della Commissione Europea relativi ai cambiamenti strutturali negli istituti di ricerca: [<a href="#">SC2012</a>], [<a href="#">GI2013</a>], [<a href="#">C&amp;C2005</a>] e successivi</p>	GE	Seminari presentati in Consiglio Direttivo

2.4 Rafforzare la comunicazione di genere	<p><b>Azione 1</b> In occasione di date simboliche quali l'11 Febbraio e l'8 Marzo l'ente promuova delle iniziative di <i>empowerment</i> di genere, quali ad esempio: a) Numero di Asimmetrie firmato interamente da scienziate, b) Nei laboratori INFN iniziative simili a quella CERN dell'8 Marzo 2010 in cui tutto LHC e i suoi esperimenti furono gestiti da donne.</p>	GE, Ufficio Comunicazione, CUG	Numero di iniziative (almeno una l'anno)
	<p><b>Azione 2</b> Includere la comunicazione di genere in conferenze, workshop, commissioni scientifiche, in modo da diffondere sempre più la consapevolezza che l'inclusione e il raggiungimento della parità è interesse di tutti. La rivista Asimmetrie, le Newsletter o le pagine web INFN potrebbero contenere una rubrica specifica su <i>Diversity in INFN</i>.</p>	Organizzatori Conferenze, Presidenti di CSN, Presidente	Numero di iniziative

**3 - Area di intervento: Assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli. Incentivare le donne a intraprendere la carriera scientifica, prevedere la formazione dei reclutatori sui bias inconsapevoli ed evitare penalizzazioni legate alla maternità.**

Quest'area di intervento si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

3.1 Aumentare la presenza di donne nella fisica. Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico

3.2 Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani

3.3 Reclutamento e progressioni di carriera senza *bias* di genere. Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati. La percentuale di successo nei concorsi del genere sottorappresentato sia pari o superiore alla percentuale di partecipazione.

3.4 Aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali o di coordinamento a livello scientifico o gestionale, assicurando la presenza di almeno 1/3 di donne in tutti gli organi di gestione dell'Ente

3.5 Evitare penalizzazioni nella carriera a seguito di maternità

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
	<p><b>Azione 1</b> Nelle attività di terza missione dirette alle scuole (comprese scuole tecniche) includere esplicitamente contenuti su pregiudizi inconsapevoli diretti agli studenti e agli insegnanti che sono soggetti fondamentali per progredire nella parità di genere nelle discipline tecnico-scientifiche.</p>	CC3M	La frazione di iniziative CC3M che recepiscono questa indicazione, superi il 50% nel primo anno e arrivi al 100% entro il terzo anno
	<p><b>Azione 2</b> Per i dipendenti che si occupano di terza missione curare una formazione specifica sui pregiudizi inconsapevoli e su come includere la dimensione di genere nella comunicazione, in particolare per le iniziative dirette ai più giovani. Diffondere modi inclusivi e positivi di raccontare la Fisica. Valutare collaborazione con persone CUG o in generale 'esperti' riguardo ai post e ai contenuti per migliorare il linguaggio di genere.</p>	CC3M, CUG, Comunicazione	Predisporre un corso di formazione per i partecipanti a CC3M entro il primo anno.
3.1 Aumentare la presenza di donne nella fisica	<p><b>Azione 3</b> Istituire un GdL formato da persone indicate da Ufficio Comunicazione, CC3M e CUG per coordinare e calendarizzare le iniziative INFN su</p>	GE	Entro un anno

Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico	genere e per creare comunicazione interna/esterna sulle questioni di genere.		
	<b>Azione 4</b> Nei corsi di aggiornamento proposti per insegnanti includere corsi su parità e sui <i>bias</i> e in generale su modi inclusivi e positivi di raccontare la Fisica	CC3M e organizzatori dei Corsi	Numero di corsi di aggiornamento con integrazione su parità e bias
	<b>Azione 5</b> Continuare a bandire borse per studentesse magistrali "Più donne nella Fisica" partite nel 2022.	GE	Numero di borse bandite
3.2 Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani	<b>Azione 1</b> Per favorire le carriere delle giovani teoriche, la GE continui a concordare annualmente con la CSN4 un numero adeguato di borse per laureande.	GE, CSN4	Numero di borse istituite su donne presenti
	<b>Azione 2</b> Monitorare che almeno 1/3 delle posizioni post-doc (Assegni e contratti di ricerca) vada a donne. In modo da poter introdurre rapidamente, se necessario, dei correttivi.  Frazione assegniste attualmente >30%	GE, Direttori, DRU per i dati del monitoraggio	Frazione delle posizioni post-doc ricoperte da donne
	<b>Azione 3</b> Valutare se istituire ulteriori <i>grant</i> come quelli della CSN5 anche per altre commissioni scientifiche e valutare la possibilità di riservarne una frazione a donne	GE, Commissioni Scientifiche	Numero di <i>grant</i> creati.  Frazione di <i>grant</i> assegnata a donne
3.3 Reclutamento e progressioni di carriera senza <i>bias</i> di genere. Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che	<b>Azione 1</b> Operare affinché nelle procedure concorsuali, sia di assunzione che di avanzamento di carriera, per i vari profili e livelli, la probabilità media di successo delle donne non sia inferiore a quella degli uomini.	Presidente e GE, Presidenti Commissioni Concorso	Indicatore: Il rapporto dei success rate (probabilità di successo) delle donne rispetto a quello degli uomini sia maggiore di 1 considerando tutte le procedure concorsuali dell'anno, sia di assunzione che di

<p>nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati.</p> <p>La percentuale di successo nei concorsi del genere sottorappresentato sia pari o superiore alla percentuale di partecipazione.</p>			<p>avanzamento carriera, separatamente per i vari profili e livelli.</p> <p>In caso l'obiettivo non sia raggiunto nei tre anni, l'ente potrebbe bandire concorsi con posti riservati a donne. Azione possibile secondo il parere della Consigliera di Parità.</p>
	<p><b>Azione 2</b> Monitorare e rendere pubbliche le statistiche di genere di tutte le procedure di selezione per tutte le posizioni (a tempo determinato e indeterminato, borse di studio, premi, assegni di ricerca e contratti cofinanziati inclusi) utilizzando i dati forniti dalle commissioni di concorso e inseriti nelle delibere.</p>	DRU, CUG	<p>Monitoraggio e pubblicazione su sito web dei dati aggregati</p> <p>Azione inserita nel Piano delle Performance</p>
	<p><b>Azione 3</b> Formare le/i commissari sulla presenza e sugli effetti dei <i>bias</i> inconsapevoli. Oltre alla presa d'atto della documentazione redatta dal CUG e distribuita ai commissari di tutti i concorsi INFN, istituire dei corsi di formazione mirati al superamento dei pregiudizi inconsapevoli obbligatori per i/le componenti delle commissioni di concorso (ad esempio con il corso b) del punto 2.3.</p>	GE, CUG	<p>Percentuale di fruizione dei/delle commissari/e da monitorare annualmente negli anni successivi alla realizzazione del corso</p>
<p>3.4 Aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali o di coordinamento a livello scientifico o gestionale, assicurando la presenza di almeno 1/3 di donne in tutti gli organi di gestione dell'Ente</p>	<p><b>Azione 1</b> Nelle chiamate dirette per personalità di alto profilo scientifico, si considerino con particolare attenzione donne operanti all'estero.</p>	GE	<p>Numero di donne chiamate</p>
	<p><b>Azione 2</b></p> <p>Monitorare la frazione di donne nelle chiamate dirette.</p>	Presidente, GE, DRU	<p>Percentuale di organismi di nomina presidenziale con corretto bilanciamento di genere (percentuale di personale del sesso</p>

	<p>Monitorare la frazione di donne nei ruoli di direzione e/o coordinamento.</p> <p>Monitorare che frazione di donne in organismi di nomina presidenziale, commissioni, etc, sia <math>\geq 33\%</math></p>		<p>più rappresentato sul totale dei componenti non superiore al 67%)</p> <p>Azione già inserita nel Piano delle Performance</p>
	<p><b>Azione 3</b> Operare affinché nella Giunta Esecutiva (formata da 6 persone) siano presenti almeno 2 donne.</p>	Presidente, GE	
3.5 Evitare penalizzazioni nella carriera a seguito di maternità	<p><b>Azione 1</b> Assicurare che le lavoratrici al rientro dalla maternità siano reintegrate nelle stesse mansioni e responsabilità.</p> <p>Informare esplicitamente il personale in maternità dei propri diritti, incluso il diritto a non subire demansionamenti e il diritto a rivolgersi alle/ai direttrici/direttori, alla Consigliera di Fiducia e alla Consigliera di Parità nazionale.</p>	Direzioni Strutture, CUG	Nelle strutture, distribuire a chi accede alla maternità una versione aggiornata della <i>Guida alla genitorialità</i> .
	<p><b>Azione 2</b> Esplorare la possibilità di misure positive specifiche per facilitare la continuità della ricerca in sostegno alla maternità, alla luce delle vigenti normative.</p>	GE, CUG, Consiglio Direttivo	Individuazione o ed eventuale adozione di misure specifiche entro 2 anni

**4 - Area di intervento: adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità**

Quest'area di intervento si articola nei seguenti punti:

- 4.1 Facilitare il godimento dei diritti durante la maternità e i diritti parentali
- 4.2 Migliorare l'ambiente di lavoro facilitando la circolazione delle informazioni e coinvolgendo il personale nel cambiamento
- 4.3 Miglioramento dell'inclusione delle persone con diversa abilità
- 4.4 Equilibrio vita lavorativa/vita privata

4.5 Operare per ridurre stress lavoro-correlato			
Obiettivo specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
4.1 Facilitare il godimento dei diritti durante la maternità e i diritti parentali	<b>Azione 1</b> Aggiornare Guida alla genitorialità con la normativa nazionale e i regolamenti includendo il Family Act del 2022 e pubblicarla sul portale/sito web di AC.	CUG, DRU	Entro primo anno
	<b>Azione 2</b> Informare le assegniste della possibilità di richiedere l'integrazione del 20% della borsa	DRU, Strutture	Entro l'anno Aggiungere informativa su al materiale distribuito in fase di assunzione
	<b>Azione 3</b> Incentivare il personale di sesso maschile a fruire delle misure previste per conciliazione vita-lavoro e accudimento figli.	CUG, Direttori, Responsabili	Frazione di uomini che fruiscono di misure conciliative
	<p><b>Azione 1:</b> Elaborare una strategia di comunicazione interna per favorire</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'aggregazione e il confronto del personale che si occupa di attività omogenee nelle diverse strutture con la costituzione di comunità di pratica e organizzazione di incontri annuali</li> <li>- lo scambio di informazioni di tipo amministrativo, iniziative di tipo scientifico</li> <li>- la diffusione di buone prassi che migliorano l'ambiente lavorativo, la conciliazione tra lavoro e vita privata, diversità</li> </ul> <p>Strumenti da adottare:</p>	<p>GE</p> <p>Persone del piano attuatore da definire in accordo con Ufficio comunicazione, Direzione e servizi di AC, Rappresentanti del personale, Responsabile trasparenza, CUG</p>	<p>Entro un anno, elaborare una strategia di comunicazione e discuterla con i soggetti propositivi e attuatori.</p> <p>Entro due anni, adottare il piano.</p> <p>Il gruppo responsabile del piano attuativo riferisca annualmente al direttivo</p>

<p>4.2 Migliorare l'ambiente di lavoro facilitando la circolazione delle informazioni e coinvolgendo il personale nel cambiamento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rivedere e migliorare le pagine web specifiche per il personale</li> <li>- introdurre bollettini periodici di informazione, analoghi alla newsletter con le informazioni scientifiche.</li> </ul>		
	<p><b>Azione 2</b> Favorire la formazione e la circolazione dell'informazione all'interno delle strutture, valorizzando il ruolo e la professionalità del personale amministrativo e tecnico, in modo tale da aumentare la coesione tra differenti profili. All'interno delle strutture, favorire seminari tenuti da personale amministrativo sulle procedure e da personale tecnico su macchinari e sui laboratori. Viceversa favorire la conoscenza delle attività di ricerca da parte del personale amministrativo/tecnico.</p> <p>Organizzare per il personale amministrativo/tecnico delle visite ai laboratori delle strutture o ai luoghi di ricerca dell'INFN, anche a livello internazionale.</p>	<p>Direttori, rappresentanti locali del personale, RLS e RSU</p>	<p>Numero di strutture in cui sono state organizzate tali iniziative entro 3 anni.</p>
	<p><b>Azione 3</b> Aumentare la trasparenza nell'affidamento degli incarichi e facilitarne la rotazione, ove possibile, come previsto dal Codice dei pubblici dipendenti [CCPD], favorendo la parità di genere. Confermare/formalizzare gli incarichi di responsabilità all'insediamento della/del direttrice/direttore di struttura e renderli pubblici sulle pagine web delle strutture, indicandone la durata.</p> <p>All'interno delle strutture, per assegnare gli incarichi di responsabilità, introdurre procedure di manifestazione di interesse, ovvero di interpello/consultazione.</p>	<p>Direttori/Direttrici Strutture</p>	<p>Pubblicare gli incarichi sulle pagine web indicandone la durata</p> <p>Almeno l'80% delle strutture abbia pubblicato i dati entro 6 mesi.</p>

4.3 Miglioramento dell'inclusione delle persone con abilità differenti	<p><b>Azione 1</b> Nel documento di valutazione dei rischi, delle strutture considerare esplicitamente i rischi connessi al genere e all'età e inserire una sezione specifica relativa alle categorie protette, come previsto dalla normativa. Introdurre nei corsi al management specifici insegnamenti sull'eliminazione di barriere fisiche e comportamentali.</p>	Direttori/Direttrici Strutture, responsabile sicurezza, Disability Manager	
	<p><b>Azione 2</b> Organizzare corsi di formazione specifici per tutti i dipendenti su come eliminare le "barriere" comportamentali.</p>	Disability Manager, CUG	<p>Elaborazione primo anno</p> <p>Realizzazione secondo anno</p> <p>Azione inserita nel Piano delle Performance</p>
4.4 Equilibrio vita lavorativa/vita privata	<p><b>Azione 1:</b> Miglioramento degli strumenti di conciliazione vita-lavoro. Rivedere i disciplinari di telelavoro e lavoro agile per snellire quanto più possibile l'accesso a queste forme di lavoro e prevedere delle forme di telelavoro "breve" o lavoro agile "a sportello", per brevi periodi di tempo (1/2/3 mesi) legato ad esigenze temporanee di cura (periodi estivi per i figli, momentanee necessità per conviventi malati o infortunati)</p>	GE, Direttori strutture	Nuovi disciplinari e loro applicazione
	<p><b>Azione 2</b> Assicurare l'assenza di penalizzazioni economiche e di carriera a fronte dell'utilizzo degli istituti di flessibilità <a href="#">[DPO2022]</a> . Promuovere e prevedere sistemi di valutazione delle esperienze lavorative (concorsi, passaggi di livello, scatti stipendiali) che considerino la partecipazione di uomini e donne al lavoro di cura.</p>	GE, Direttori Strutture	Modifica disciplinari

	<b>Azione 3</b> Nelle Strutture, istituire una giornata in cui tutti e tutte portino i/le figli/e o nipoti sul luogo di lavoro, prevedendo se necessario le coperture assicurative.	GE, DG, Direttori Strutture	Numero di strutture interessate
4.5 Operare per ridurre stress lavoro-correlato	<b>Azione 1</b> Promuovere seminari, webinar, corsi di formazione per imparare pratiche per limitare lo stress lavoro-correlato, quali ad esempio: 1) disconnessione dal lavoro in determinate fasce orarie; 2) riconoscere e accettare i propri limiti; 3) riconoscere e accettare le esigenze degli altri; 4) riconoscere il proprio valore al di là di quello professionale; 5) ottimizzare la gestione del tempo	CUG, formazione, direttori strutture	Indicatore: numero di corsi, webinar, etc.
	<b>Azione 2</b> Promuovere modifiche delle attuali condizioni organizzative per ridurre fonti di stress, ad es: 1) operare per mantenere un rapporto ottimale fra personale amministrativo (e in generale dei servizi) e personale ricercatore/tecnologo nelle diverse strutture, 2) operare per ridurre sul personale ricercatore e tecnologo i compiti burocratici-amministrativi che possono essere demandati a personale formato e preposto	GE, DG, Direttori	Azione continuativa

**5- Area di intervento: contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e sessista**

Quest'area di intervento si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche

5.1 Contrasto alla violenza e alle molestie di genere

5.2 Aumentare il livello di consapevolezza dei dipendenti sulle molestie di genere e in generale sui comportamenti "mobbizzanti", vessatori e in generali non rispettosi della persona

5.3 Diffondere la cultura dell'eliminazione di comportamenti discriminatori e lesivi della dignità presso tutte le persone che operano in INFN

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
5.1 Contrasto alla violenza e alle molestie di genere	<b>Azione 1</b> Preparare un opuscolo o pagina web con informazioni a chi rivolgersi in caso di violenze e/o molestie, menzionando le modalità di supporto a uomini violenti.	CUG, Comunicazione	Preparazione opuscolo nel primo anno
	<b>Azione 2</b> Sensibilizzare e formare il personale INFN su molestie, violenza sessuale, discriminazioni	CUG, Formazione	Numero di azioni realizzate
	<b>Azione 3</b> Nelle diverse strutture creare sinergie con i CUG universitari per migliorare/diffondere iniziative per personale in formazione (dottorandi, assegnisti)	CUG	Nm. di strutture in cui sinergia-incontro fra CUG realizzato
5.2 Aumentare il livello di consapevolezza dei dipendenti sulle molestie di genere e in generale sui comportamenti "mobbizzanti", vessatori e in generali non rispettosi della persona	<b>Azione 1</b> Inserire informazioni su violenza e molestie di genere su corsi obbligatori quali quelli sulle sicurezze. Replicare il corso "RESPECT"	CUG, Formazione RLS	Nm. di corsi realizzati
	<b>Azione 2</b> Fornire informazioni chiare sul ruolo della Consigliera e sul modo di contattarla	CUG, Consigliera, Direttori	Organizzazione momenti di incontro
5.3 Diffondere la cultura dell'eliminazione di comportamenti discriminatori e lesivi della dignità presso tutte le persone che operano in INFN	<b>Azione 1</b> Tradurre in inglese i codici di comportamento e diffonderli alle persone esterne all'ente che operano in esperimenti all'interno delle nostre strutture. Si potrebbe inoltre fornire copia agli ospiti stranieri in visita.	GE, CUG	Realizzazione e diffusione dei codici

**Documenti di riferimento**

- [BdG2020] MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, *Circolare 28 Aprile 2022, n.20*, [https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2022/circolare\\_n\\_20\\_2022/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2022/circolare_n_20_2022/)
- [CCPD] *Codice di comportamento dipendenti pubblici*, DPR 16.04.2013 n.62, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/04/13G00104/sg>
- [CUG2022] *Relazione del Comitato Unico di Garanzia sulla situazione del personale INFN relativa al 2021, a cura del Comitato Unico di Garanzia*, <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2022/RelazioneCUG-2022.pdf>
- [C&C2005] *Carta Europea dei Ricercatori, il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori*, EC, 2005, [https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/carta\\_ricercatori.pdf](https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/carta_ricercatori.pdf)
- [DFP2019] *Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* [https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva\\_n\\_2.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_n_2.pdf)
- [DPO2022] *Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"*, 2022, [https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee\\_guida\\_sulla\\_Parita\\_di\\_Genere.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf)
- [EUStrategy] [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en)
- [GI2013] EU Commission, Directorate-General for Research and Innovation, "*Gendered innovations: how gender analysis contributes to research: report of the expert group 'Innovation through gender'*", Publications Office, 2013, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/11868>
- [H2020] *H2020 Programme Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*, EC, 2016 <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/2016GuidanceOnGenderEqualityInHorizon2020.pdf> e documenti a <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm>
- [MIUR18] *Linee Guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere*, <https://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur>
- [PTAP\_VI] *Piano Triennale di Azioni Positive INFN 2019-2022*, [https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20190726\\_del\\_cd\\_15215.pdf](https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20190726_del_cd_15215.pdf)
- [SC2012] *Structural change in research institutions*, EC, 2012, <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/2011StructuralChangesFinalReport.pdf>
- [SE2017] *Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organizations*, Science Europe, 2017, <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/ScienceEurope/ScienceEuropePracticalGuideGenderEquality.pdf>

## **Allegato 2**

### **Contesto esterno – metodologia e aggiornamento analisi PESTEL**

## Contesto esterno – metodologia e aggiornamento analisi PESTEL

La metodologia seguita per acquisire quanto necessario alla effettuazione dell'analisi si è sviluppata nelle seguenti quattro fasi:

Individuazione dei fattori specifici e scelta delle variabili chiave per ciascuno di essi in ottica di gestione del rischio di corruzione, e attribuzione di un peso percentuale per ogni fattore generale PESTEL;  
Impostazione della struttura del database (definizione del record di dati);  
Selezione delle fonti ritenute attendibili;  
Realizzazione del database attraverso l'inserimento e l'aggiornamento dei dati e delle informazioni in esso contenute.

1. Per prima cosa sono stati individuati per ciascun fattore generale dell'analisi PESTEL un certo numero di fattori specifici (condizioni o dinamiche esterne che possono favorire il rischio) ai quali sono state associate delle variabili chiave (indici o indicatori di valore) particolarmente rilevanti riferite al contesto esterno che è necessario monitorare. In seguito, è stato assegnato un peso percentuale a ciascun fattore generale, la cui sommatoria deve essere uguale al 100%.

Infatti, non tutte le informazioni trattate nell'ambito dei fattori generali hanno la stessa importanza, in quanto riferite ad ambiti che presentano differenti propensioni nell'attivare opportunità di corruzione o generare e legittimare motivazioni a compiere comportamenti non integri o illeciti. Questa importanza è stata misurata e prende il nome di "peso".

Si è quindi determinato il punteggio complessivo per ogni fattore generale attribuendo a ciascuna variabile chiave individuata un valore da 1 a 5 (1 = valore minimo; 5 = valore massimo), facendo la media dei punteggi così attribuiti e successivamente procedendo alla ponderazione rispetto al peso attribuito al fattore generale (media punteggi variabili chiave del fattore generale \* peso percentuale attribuito al fattore generale).

Infine, sommando i punteggi pesati dei fattori generali si è ottenuta una stima relativa del grado complessivo di rilevanza del contesto esterno, misurata nella stessa scala utilizzata in precedenza (importanza crescente da 1 a 5), con valori approssimati alla seconda cifra decimale.

2. La definizione del record di dati per impostare la struttura del database, ha previsto i seguenti nove campi per la gestione delle informazioni:

- Codice: identificativo della variabile;
- Fattore generale: nome del fattore (Politico, Economico, Sociale, Tecnologico, Etico, Legale);
- Variabile chiave: dato o elemento che si intende misurare nell'analisi;
- Descrizione variabile chiave: unità di misura del dato;
- Valore effettivo: valore effettivamente rilevato;
- Valore riferito all'anno: anno o periodo temporale a cui si riferisce il dato;
- Ente responsabile: ente governativo o privato responsabile dell'elaborazione del dato;
- Documento/rapporto/norma: nome del file contenente il dato;
- Sito internet: link al sito internet dell'ente responsabile.

3. La preliminare attività di selezione delle fonti ha consentito di identificare le informazioni più attendibili e aggiornabili, che sono state messe a sistema riportandole nel database.
4. Le informazioni, infine, vanno sottoposte a revisione periodica per evitare che esse diventino obsolete.

Si riporta di seguito la tabella con l'assegnazione dei pesi percentuali per ciascun fattore generale PESTEL e l'indicazione delle motivazioni.

<b>N.</b>	<b>FATTORE GENERALE</b>	<b>INCIDENZA</b>	<b>MOTIVAZIONE</b>	<b>PESO</b>
1	POLITICO	ALTA	I provvedimenti governativi possono incidere fortemente sull'organizzazione	25%
2	ECONOMICO	ALTA	Gli andamenti dell'economia nazionale condizionano significativamente le scelte strategiche e programmatiche	25%
3	SOCIALE	MEDIA	Le dinamiche sociali (del lavoro, demografiche, ecc.) possono creare le condizioni che favoriscono comportamenti non integri o illeciti	10%
4	TECNOLOGICO	BASSA	L'implementazione tecnologica supporta gli strumenti di controllo e la trasparenza	5%
6	ETICO	ALTA	La cultura dell'etica pubblica e della legalità è un forte deterrente a commettere atti corruttivi	25%
5	LEGALE	MEDIA	Il numero e la complessità delle normative possono creare le condizioni che favoriscono comportamenti non integri o illeciti	10%
			<b>SOMMA TOTALE DEI PESI</b>	<b>100%</b>

Pertanto, con riferimento alle variabili chiave prese in esame per la nostra analisi PESTEL, nel corso del 2024 si è provveduto all'aggiornamento delle informazioni e dei dati attraverso la consultazione delle stesse fonti dalle quali erano stati acquisiti i dati originari o, laddove sia stato ritenuto necessario, di ulteriori fonti.

Nella successiva tabella è riportato l'estratto delle informazioni contenute nel database.

## DATABASE PESTEL

CODICE	FATTORE GENERALE	VARIABILE CHIAVE	DESCRIZIONE VARIABILE CHIAVE	VALORE EFFETTIVO	VALORE RIFERITO ALL'ANNO	ENTE RESPONSABILE	DOCUMENTO/RAPPORTO/NORMA	SITO INTERNET
POL1	Politico	Normativa sulla semplificazione delle attività degli EPR	Dato qualitativo	-	-	Governo italiano	Decreto legislativo n. 218/2016	<a href="http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Enti_ricerca_Decreto_legisl_25_nov_2016_n_218.pdf">http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Enti_ricerca_Decreto_legisl_25_nov_2016_n_218.pdf</a>
POL2	Politico	Variazione assegnazione Fondo FOE all'INFN	Euro	+ 4.380.887,00	2024	MUR	Decreto di riparto FOE	<a href="https://www.mur.gov.it/it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-1096-del-25-07-2024">https://www.mur.gov.it/it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-1096-del-25-07-2024</a> <a href="https://www.mur.gov.it/it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-789-del-21-06-2023">https://www.mur.gov.it/it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-789-del-21-06-2023</a>
POL3	Politico	Spending review della PA (variazione annuale percentuale sul PIL)	Percentuale	0,052	2024	Governo italiano	Documento programmatico di bilancio 2025 (pagg. 16, 18)	<a href="https://www.mef.gov.it/export/sites/MEF/documenti-pubblicazioni/doc-finanza-pubblica/doc/2025_dbp_it_it.pdf">https://www.mef.gov.it/export/sites/MEF/documenti-pubblicazioni/doc-finanza-pubblica/doc/2025_dbp_it_it.pdf</a>
ECO1	Economico	PIL	Milioni di euro	2.085.376,00	2023	MEF	Documento di Economia e Finanza 2024 (pag. 49)	<a href="https://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_progammazione/documenti_programmatici/def_2024/DEF-2024_PDS.pdf">https://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_progammazione/documenti_programmatici/def_2024/DEF-2024_PDS.pdf</a>
ECO2	Economico	PIL variazione sull'anno precedente	Percentuale	0,7	2024 ottobre	FMI	World Economic Outlook (tabella pag. 116)	<a href="https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WEO/2024/October/English/text.aspx">https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WEO/2024/October/English/text.aspx</a>

## DATABASE PESTEL

CODICE	FATTORE GENERALE	VARIABILE CHIAVE	DESCRIZIONE VARIABILE CHIAVE	VALORE EFFETTIVO	VALORE RIFERITO ALL'ANNO	ENTE RESPONSABILE	DOCUMENTO/RAPPORTO/NORMA	SITO INTERNET
ECO3	Economico	Rapporto Debito/ PIL	Percentuale	137,3	2023	MEF	Rapporto sul Debito Pubblico (pag. 41)	<a href="https://www.dt.mef.gov.it/expo rt/sites/sitodt/modules/docum enti_it/debito_pubblico/present azioni_studi_relazioni/Rapporto -sul-Debito-Pubblico-2023.pdf">https://www.dt.mef.gov.it/expo rt/sites/sitodt/modules/docum enti_it/debito_pubblico/present azioni_studi_relazioni/Rapporto -sul-Debito-Pubblico-2023.pdf</a>
ECO4	Economico	Indice dei fallimenti PMI (piccole e medie imprese) variazione annuale	Percentuale	+ 6,6 centro nord - 7,1 sud	2023	Cerved	Cerved Le chiusure di impresa nel 2q 2023 (pag. 7)	<a href="https://research.cerved.com/th ank-you-download/?action=download_5 9YSriuU6FSeaG%2FLZ2SWQ%3 D%3D">https://research.cerved.com/th ank-you-download/?action=download_5 9YSriuU6FSeaG%2FLZ2SWQ%3 D%3D</a>
ECO5	Economico	Variazione media annuale del fatturato delle imprese	Percentuale	0,2	2024	Banca d'Italia	Indagine sulle imprese industriali e dei servizi (pagg. 1-2)	<a href="https://www.bancaditalia.it/pu bblicazioni/indagine- imprese/2023-indagini- imprese/statistiche_IIS_28062 024.pdf">https://www.bancaditalia.it/pu bblicazioni/indagine- imprese/2023-indagini- imprese/statistiche_IIS_28062 024.pdf</a>
SOC1	Sociale	Tasso di disoccupazione generale	Percentuale	6,2	2024 2° quadrim.	ISTAT	Occupati e disoccupati	<a href="https://www.istat.it/comunicat o-stampa/occupati-e- disoccupati-dati-provvisori- agosto-2024/">https://www.istat.it/comunicat o-stampa/occupati-e- disoccupati-dati-provvisori- agosto-2024/</a>
SOC2	Sociale	Tasso di disoccupazione giovanile	Percentuale	18,3	2024 2° quadrim.	ISTAT	Occupati e disoccupati	<a href="https://www.istat.it/comunicat o-stampa/occupati-e- disoccupati-dati-provvisori- agosto-2024/">https://www.istat.it/comunicat o-stampa/occupati-e- disoccupati-dati-provvisori- agosto-2024/</a>
TEC1	Tecnologico	Normativa in materia di informatizzazione PA	Dato qualitativo	-	-	Governo italiano	Normativa sulla dematerializ. della docum. amministrativa	<a href="https://www.agid.gov.it/">https://www.agid.gov.it/</a>

## DATABASE PESTEL

CODICE	FATTORE GENERALE	VARIABILE CHIAVE	DESCRIZIONE VARIABILE CHIAVE	VALORE EFFETTIVO	VALORE RIFERITO ALL'ANNO	ENTE RESPONSABILE	DOCUMENTO/RAPPORTO/NORMA	SITO INTERNET
TEC2	Tecnologico	Livello di digitalizzazione della PA	Dato semi-quantitativo	Medio-basso	2023	Commissione Europea	Digital Decade Desi 2024	<a href="https://digital-decade-desi.digital-strategy.ec.europa.eu/datasets/desi/charts">https://digital-decade-desi.digital-strategy.ec.europa.eu/datasets/desi/charts</a>
ET1	Etico	Indice della corruzione percepita	Scala da 0 a 100	56	2023	Transparency International	Corruption Perceptions Index	<a href="https://www.transparency.org/en/cpi/2023/index/ita">https://www.transparency.org/en/cpi/2023/index/ita</a>
ET2	Etico	Valutazione delle misure anticorruzione in Italia	Scala crescente da 0 a 100	52	2017	Transparency International Italia	Agenda anticorruzione (pag. 9)	<a href="https://www.transparency.it/images/pdf_pubblicazioni/report-bica-agenda-anticorruzione-2017.pdf">https://www.transparency.it/images/pdf_pubblicazioni/report-bica-agenda-anticorruzione-2017.pdf</a>
ET3	Etico	Stima del coinvolgimento delle famiglie italiane in eventi corruttivi*	Percentuale	7,9	2017	ISTAT	La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie (pagg. 1-3)	<a href="https://www.istat.it/it/files//2017/10/La-corruzione-in-Italia.pdf">https://www.istat.it/it/files//2017/10/La-corruzione-in-Italia.pdf</a>
ET4	Etico	Indice combinato della corruzione in Italia (variazioni regionali)	Range	da - 2,1 a 0,0	2021	Commissione Europea Università Got-SWE	QOG (grafico a pag. 30)	<a href="https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/studies/quality-government-2022/quality-government-2022-study.pdf">https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/studies/quality-government-2022/quality-government-2022-study.pdf</a>
LEG1	Legale	Considerazioni su attività giudiziaria e corruzione	Dato qualitativo	-	2024	Corte dei Conti	Relazione di inaugurazione dell'anno giudiziario (pag. 4, 10, 12-13)	<a href="https://www.corteconti.it/Download?id=d1a5e3ce-4dca-4ca3-9d8c-849e6e78847a">https://www.corteconti.it/Download?id=d1a5e3ce-4dca-4ca3-9d8c-849e6e78847a</a>
LEG2	Legale	Livello stimato di criticità nell'applicazione della normativa appalti	Dato semi-quantitativo	Medio	2017	Governo italiano	Documento di sintesi sui risultati della consultazione dei RUP	<a href="http://www.governo.it/sites/governo.it/files/All_1.pdf">http://www.governo.it/sites/governo.it/files/All_1.pdf</a>
LEG3	Legale	La corruzione in Italia. Casi giudiziari	Dato semi-quantitativo	-	2019	ANAC	La corruzione in Italia (2016-2019)	<a href="https://www.anticorruzione.it/-/la-corruzione-in-italia-2016-2019.-numeri-luoghi-e-contropartite-del-malaffare">https://www.anticorruzione.it/-/la-corruzione-in-italia-2016-2019.-numeri-luoghi-e-contropartite-del-malaffare</a>

\* Famiglie in cui almeno un componente ha ricevuto richieste di denaro, favori, regali o altro in cambio di favori o servizi, per tipo di settore, nel corso della vita

## **Punteggi e descrizione dei criteri di assegnazione**

L'ampiezza territoriale presa in considerazione è quella nazionale, in quanto l'Istituto, oltre all'Amministrazione Centrale con sede in Frascati (Rm), ha le sue sedi decentrate dislocate su tutto il territorio nazionale.

Si riporta di seguito la tabella che sintetizza i risultati ottenuti sulla base dell'identificazione dei fattori specifici presenti nel contesto esterno - sui quali l'Istituto non può intervenire e che formano il quadro all'interno del quale esso agisce - e che nell'ambito della gestione del rischio rivelano più o meno direttamente l'esistenza di situazioni, condizioni, dinamiche e pressioni che potrebbero potenzialmente attivare opportunità di corruzione o generare e legittimare motivazioni a compiere comportamenti non integri o illeciti.

Tali risultati sono stati elaborati attraverso le informazioni delle variabili chiave riferite a ciascun fattore specifico, attribuendo ad esse il rispettivo punteggio, facendone la media pesata, che costituisce il punteggio di ognuno dei fattori generali e ottenendo, infine, dalla sommatoria di tali punteggi pesati, una stima relativa del grado complessivo di rilevanza del contesto esterno.

Al riguardo va precisato - come peraltro si evince dalla tabella che precede - che per alcune delle variabili chiave non è risultato possibile procedere al previsto aggiornamento dei rispettivi dati ed informazioni (in ogni caso quelli meno recenti sono riferiti all'anno 2017) ma si è ritenuto comunque opportuno tenerle in considerazione con l'attribuzione dei medesimi punteggi già assegnati al fine dell'analisi effettuata per il precedente PIAO.

Tale scelta è stata motivata dalla considerazione che dette variabili, pur presentando per la loro stessa natura caratteristiche di mutevolezza nel tempo, sono tuttavia soggette a variazioni abbastanza lente nel corso degli anni e per tale ragione si è ritenuto che, dato il limitato tempo trascorso, i relativi valori rispecchiano ancora adeguatamente la potenziale influenza che le stesse potrebbero esercitare in termini di rischi di corruzione.

FATTORE GENERALE	FATTORE SPECIFICO	VARIABILE CHIAVE	PUNTEGGIO VARIABILE	PUNTEGGIO FATTORE GENERALE (media punteggio variabili)	PESO FATTORE GENERALE	PUNTEGGIO PESATO
POLITICO	Legislazione di settore	Variazione annuale assegnazione fondo FOE all'INFN	4	4	25%	1
	Spending Review	Spending review della PA - variazione annuale	4			
ECONOMICO	Andamento economico generale	PIL variazione sull'anno precedente	4	4	25%	1
		Rapporto Debito-PIL	5			
	Impatto della crisi economica sulle imprese	Indice dei fallimenti PMI (piccole e medie imprese)	3			
		Variazione annuale del fatturato delle imprese	4			
SOCIALE	Disoccupazione	Tasso di disoccupazione generale	5	5	10%	0,50
		Tasso di disoccupazione giovanile	5			

FATTORE GENERALE	FATTORE SPECIFICO	VARIABILE CHIAVE	PUNTEGGIO VARIABILI	PUNTEGGIO FATTORE GENERALE (media punteggio variabili)	PESO FATTORE GENERALE	PUNTEGGIO PESATO
TECNOLOGICO	Introduzione di tecnologie informatiche e suo impatto organizzativo	Livello di digitalizzazione della PA	4	4	5%	0,20
ETICO	Percezione della corruzione in Italia	Indice della corruzione percepita	3	3	25%	0,75
	Misure anticorruzione adottate dall'Italia	Valutazione delle misure anticorruzione in Italia	3			
LEGALE	Complessità interpretativa e applicativa delle normative	Livello stimato di criticità nell'interpretazione e applicazione della normativa sugli appalti	3	3	10%	0,30
<b>SOMMATORIA PUNTEGGIO PESATO</b>				<b>3,75</b>		

Per ciò che riguarda i valori dei punteggi riferiti alle variabili chiave, come già affermato, si è utilizzata la scala dei valori interi da 1 a 5. Il valore 1 indica una rilevanza minima del fattore specifico misurata dalla relativa variabile chiave, il valore 5, di conseguenza, ne indica una rilevanza massima. Il valore 3 indica una rilevanza media, mentre i restanti valori, il 2 e il 4, misurano una rilevanza intermedia rispettivamente tra il valore minimo e il valore medio e il valore medio e il valore massimo.

I criteri di carattere quantitativo o semi-quantitativo con i quali sono stati assegnati i punteggi sono descritti di seguito per ciascuna variabile chiave:

- ***Variazione annuale assegnazione fondo FOE all'INFN***

Il "Fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca" (FOE) assegnato all'INFN nel 2024 è stato incrementato di € 4.380.887,00 rispetto all'anno precedente, pari ad una variazione del 1,27%.

Il criterio che si è deciso di adottare per l'attribuzione del punteggio è stato di assegnare il valore 1 all'incremento positivo oltre il 50%, il valore 2 all'incremento dal 30% al 50%, il valore 3 all'incremento dal 10% al 29%, il valore 4 all'incremento dallo 0% al 9% e il valore 5 in presenza di decrementi.

È stato pertanto assegnato il valore 4 alla variabile chiave "Variazione annuale assegnazione fondo FOE all'INFN".

- ***Variazione annuale Spending Review***

Il Documento programmatico di bilancio 2015 del Ministero dell'Economia e delle Finanze ha previsto per il 2024 di perseguire obiettivi di risparmio della spesa pubblica delle Amministrazioni centrali dello Stato e delle Amministrazioni pubbliche per un ammontare complessivo corrispondente alla variazione annuale sul PIL dello 0,052%. Va evidenziato che nello stesso Documento sono previsti per i successivi anni 2025 e 2026 ulteriori risparmi sulla spesa pubblica in coerenza con gli impegni presi nel PNRR dal Governo italiano, considerata la rilevanza attribuita all'attività di revisione della spesa che agisce sull'efficientamento dell'organizzazione e dei processi delle pubbliche amministrazioni, attraverso la razionalizzazione della spesa pubblica e la conseguente riallocazione delle risorse rese così disponibili e l'efficientamento della spesa della PA (aggregazione e centralizzazione degli acquisti tramite Consip e Mepa, riduzione progressiva delle locazioni passive e delle auto di servizio, riqualificazione della spesa ICT, ecc.).

Nonostante l'esiguo ammontare del risparmio previsto per l'anno 2024, ma comunque in aumento dello 0,010% sul PIL rispetto all'anno precedente, e valutata la necessità del Governo italiano di rispettare gli impegni pluriennali presi nel PNRR in tema di razionalizzazione della spesa, si decide di attribuire il valore 4 alla variabile "Variazione annuale Spending Review".

- ***Variazione annuale del PIL***

Per l'anno 2024 il Fondo Monetario Internazionale ha stimato in ottobre una crescita del PIL dello 0,7%. Non si rilevano variazioni rispetto alla stima dell'anno precedente.

Pertanto il valore assegnato alla variabile "Variazione annuale del PIL" è 4.

- ***Rapporto Debito-PIL***

Il dato del 137,3%, riferito al 2023, attesta un decremento di 7,1 punti percentuali rispetto al dato riferito al 2022 (144,4%). Un dato in miglioramento, ma ancora lontano dalla media europea che si attesta intorno al 90%. Un valore elevato del rapporto debito-Pil costituisce in prospettiva un fattore alto di esposizione a crisi finanziarie ed economiche.

In considerazione di ciò, 5 è il punteggio assegnato alla variabile "Rapporto Debito-PIL".

- ***Indice dei fallimenti PMI (piccole e medie imprese)***

Per il dato relativo al tasso di fallimenti delle PMI è stato preso a riferimento il Documento Cerved "Le chiusure di imprese nel 2q del 2023" che evidenzia una crescita del numero di fallimenti nel

Nord-Est e Centro e una diminuzione nel Nord-Ovest e Sud rispetto all'anno precedente.

Il dato rilevato è + 6,6% di fallimenti al Centro Nord e -7,1% al Sud.

Si rileva, dunque, un andamento regionale dei fallimenti eterogeneo rispetto alla tendenza complessiva di progressiva decrescita degli ultimi due anni.

Sulla base delle precedenti considerazioni, si decide di assegnare il valore 3 alla variabile "Indice dei fallimenti PMI (piccole e medie imprese)".

- ***Variazione annuale del fatturato delle imprese***

Il dato preso in considerazione per l'anno 2024, relativo alla variabile "Variazione annuale del fatturato delle imprese", è stato elaborato dalla Banca d'Italia nella sua indagine annuale, che raccoglie informazioni sugli investimenti, il fatturato, l'occupazione e altre variabili economiche delle imprese italiane industriali e dei servizi con almeno 20 addetti. Nel corso del 2024 si prevede un lieve incremento dello 0,2 nella media annuale del fatturato delle imprese.

Sulla base di tale dato, si ritiene di poter attribuire il valore 4 alla variabile "Variazione annuale del fatturato delle imprese".

- ***Tasso di disoccupazione generale e giovanile***

Il dato, aggiornato al secondo quadrimestre del 2024 (elaborazione ISTAT), indica una disoccupazione sia generale (6,2%) che giovanile (18,3%) alta rispetto alla media europea e in particolare con riferimento alla Germania che secondo il dato pubblicato da Eurostat ([https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_rt\\_m/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_m/default/table?lang=en)) si attesta al 3,4 per la disoccupazione generale e al 6,6 per quella giovanile.

Pertanto si assegna il valore 5 alle variabili "Tasso di disoccupazione generale e giovanile".

- ***Livello di digitalizzazione della PA***

Con l'intento di fornire dati aggiornati e tali da poter essere confrontabili anche con quelli forniti dagli altri Paesi europei nel settore della digitalizzazione e innovazione della PA e più in generale nel settore della tecnologia e della comunicazione, si è presa in considerazione la variabile che misura il livello di digitalizzazione della PA italiana a confronto con gli altri Paesi dell'Unione europea.

Nel 2024 sono stati aggiornati i dati del Digital Decade Desi 2024 riferiti all'anno 2023. Tale documento prende in considerazione alcuni indicatori che, elaborati statisticamente, consentono di fornire una graduatoria sul livello di digitalizzazione dei 27 paesi europei, nei seguenti ambiti: Competenze digitali; Infrastrutture digitali; Digitalizzazione dei servizi pubblici; Trasformazione digitale delle imprese.

L'Italia, pur avendo fatto dei passi avanti rispetto agli anni precedenti, risente ancora di criticità nell'acquisizione di competenze digitali e nella digitalizzazione dei servizi pubblici, posizionandosi, anche per l'anno 2023, ad un livello medio-basso. Si conferma quindi l'assegnazione del valore 4 alla variabile "Livello di digitalizzazione della PA".

- ***Indice della corruzione percepita e Valutazione delle misure anticorruzione in Italia***

Tra le variabili chiave riferite al fattore Etico e ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio, sono state prese in esame le variabili "Indice della corruzione percepita" e "Valutazione delle misure anticorruzione in Italia".

Si è valutato di non assegnare un punteggio alle variabili "Stima del coinvolgimento delle famiglie italiane in eventi corruttivi" e "Indice combinato della corruzione in Italia", in quanto si tratta di variabili relative ad indagini che non sembrano presentare la caratteristica dell'aggiornabilità, almeno nel breve-medio periodo. È stato comunque ritenuto utile riportarle nel database PESTEL.

In particolare, l'indagine dell'ISTAT i cui risultati sono pubblicati nel documento "La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie", utilizza gli indicatori esperienziali nello studio del fenomeno corruzione, meno diffusi degli indicatori di percezione. L'attenzione dell'indagine, che giunge a

risultati significativi, è rivolta alle esperienze concrete delle famiglie italiane, coinvolte, durante la loro vita, in dinamiche corruttive.

D'altro canto, l'indagine, aggiornata al 2021, commissionata dall'Unione europea all'Università di Gothenburg (Svezia) nell'ambito di un più vasto progetto sulla qualità dei governi degli Stati membri, utilizzando indicatori combinati - indicatori soggettivi di percezione ed esperienziali - giunge a risultati che attestano un'ampia variazione del valore nell'indice di corruzione tra le regioni italiane, variazione aumentata ulteriormente come evidenziato dal dato aggiornato al 2021.

Si riportano, pertanto di seguito, i valori delle variabili del fattore Etico prese in considerazione.

L'indice della corruzione percepita è un dato elaborato dall'organizzazione indipendente Transparency International che prende in considerazione 180 paesi dei cinque continenti e redige una graduatoria assegnando per ciascun paese un punteggio da 0 (massima percezione di corruzione) a 100 (nessuna percezione di corruzione). Nell'anno 2023, all'Italia è stato attribuito il punteggio 56, confermando il dato dell'anno precedente, restando in una posizione media nella scala.

Si assegna pertanto il valore medio 3 alla variabile "Indice della corruzione percepita".

**Per quanto riguarda la valutazione delle misure anticorruzione in Italia, non è stato rilevato il dato aggiornato agli anni 2018-2024.**

Come riportato dall'organizzazione Transparency International Italia nel documento Agenda anticorruzione del 2017, a seguito principalmente dell'introduzione della normativa anticorruzione, l'Italia ha conseguito nell'anno 2017 il punteggio di 52 su una scala crescente che va da 0 a 100.

Sulla base di tale valutazione si attribuisce il valore 3 alla variabile "Valutazione delle misure anticorruzione in Italia".

- ***Livello stimato di criticità nell'interpretazione e applicazione della normativa sugli appalti***

Nessun dato rilevato aggiornato agli anni 2018-2024.

Occorre tuttavia considerare il fatto che, nonostante il legislatore abbia tentato più volte nel corso degli anni di semplificare la complessa normativa in materia di appalti - non da ultimo attraverso l'unificazione della molteplicità di leggi, il loro accorpamento in un unico Codice e le sue relative modifiche - risulta oltremodo difficile dare un giudizio il più possibile oggettivo sul grado reale di semplificazione che questi interventi hanno apportato alla normativa in questione. In questo senso la valutazione dei cosiddetti decreti semplificazione (decreto semplificazione n. 76/2020, decreto semplificazione bis n. 77/2021) non può non tener conto delle circostanze di eccezionalità e di emergenzialità nelle quali sono stati emanati con il loro carattere di provvisorietà dovuto all'urgenza di attuare nei tempi previsti il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) che costituisce un indispensabile presupposto per l'uscita dalla crisi, economica e sociale e per il rilancio del Paese.

Occorre precisare, tuttavia, che l'entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti (D.lgs. 36/2023) introduce importanti novità tra le quali acquistano particolare rilevanza, in ordine alla semplificazione ed efficienza delle procedure, la completa digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti, lo snellimento delle procedure che stabiliscono limiti più alti per gli affidamenti diretti e l'assimilazione del ruolo del RUP a quello di un project manager. Inoltre, il Codice presenta una prima parte generale dedicata alla codificazione dei principi che riguardano l'intera materia dei contratti pubblici tra i quali risaltano i principi del risultato e della fiducia nell'azione amministrativa, che rendono intelligibile il disegno armonico, organico e unitario sotteso al Codice. Come già specificato nel Piano precedente, è necessario attendere l'applicazione della norma per un periodo congruo al fine di ottenere una stima affidabile del grado di semplificazione effettivamente raggiunto.

Per questo si è ritenuta ancora attuale, seppur riferita al 2017, la valutazione del livello di criticità in relazione all'interpretazione e applicazione della normativa sugli appalti pubblici, basata sui dati

riportati nelle tabelle riepilogative dei principali risultati della consultazione dei RUP, promossa dall'ANAC in occasione dell'AIR (Analisi dell'Impatto della Regolazione) relativa al decreto correttivo al Codice degli appalti (d.lgs. 56/2017).

La consultazione ha preso in considerazione le criticità riscontrate dai RUP, ordinate per argomento e numero di criticità riscontrate e non riscontrate. Sulla base della media dei totali complessivi dei valori degli indici di criticità rappresentati dalle percentuali del rapporto tra numero di criticità riscontrate e totale del numero di criticità riscontrate + totale del numero di criticità non riscontrate, si è ottenuto il valore di circa il 25%.

Si è inoltre ritenuto di poter attribuire una stima di criticità bassa al range 0-10%, medio-bassa al range 11%-20%, una stima media al range 21%-30%, medio-alta al range 31%-40% e una stima di criticità alta oltre il 41%.

Pertanto si è assegnato il valore 3 alla variabile "Livello stimato di criticità nell'interpretazione e applicazione della normativa sugli appalti".

- ***Analisi dei provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria con riferimento ai delitti contro la Pubblica amministrazione commessi nel triennio 2016-2019***

Nessun dato rilevato aggiornato agli anni 2018-2024.

Tra le variabili chiave prese in esame per l'analisi PESTEL, si è deciso di considerare i dati giudiziari relativi ai reati contro la Pubblica amministrazione riguardanti l'intero territorio nazionale riferiti al triennio 2016-2019. A questo riguardo sono state utilizzate le informazioni contenute in sintesi nel documento dell'ANAC intitolato La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare. Questo documento è parte di un ambizioso progetto finalizzato a definire un set di indicatori in grado di individuare e misurare il rischio di corruzione nella Pubblica amministrazione, fornendo un quadro dettagliato delle vicende corruttive in termini di dislocazione geografica, contropartite, enti, settori e soggetti coinvolti. Per lo scopo della nostra analisi del contesto esterno è significativo il dato che rileva l'ambito della corruzione, ossia le aree nelle quali si sono verificati più casi di corruzione che, per il 74% riguarda gli appalti pubblici e per il restante 26% altri ambiti quali i concorsi, i procedimenti amministrativi, le concessioni edilizie, ecc. Ne consegue che i settori più colpiti sono i lavori pubblici per il 40%, mentre la tipologia degli indagati vede implicati, complessivamente per il 44%, dirigenti, funzionari e dipendenti. Tra le amministrazioni più coinvolte ci sono i comuni con il 41%, seguono le società partecipate con il 16% mentre, con riferimento agli enti simili o assimilabili per tipologia all'INFN come le università, il dato si attesta al 4%.

Si ottiene il punteggio complessivo di 3,75 leggermente inferiore al risultato dello scorso anno, che costituisce una stima approssimativa del grado di incidenza del contesto esterno, indicando un grado più che medio di rilevanza.

Occorre ribadire che questo dato è da considerarsi in ottica dinamica, quale indicatore che in una prospettiva temporale consente comparazioni, analisi di trends e serie storiche.

Tuttavia, l'incidenza media del contesto esterno ci induce a tenere nella dovuta considerazione almeno i fattori di maggior peso tra quelli analizzati.

**Allegato 3**  
**Registro dei Rischi INFN**

### Allegato 3: Registro dei Rischi INFN" prima della tabella intitolata REGISTRO DEI RISCHI INFN: AREA CONTRATTI PUBBLICI

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Analisi e definizione dei fabbisogni di lavori, servizi e forniture</b>	Acquisizione delle richieste di fabbisogno e loro analisi	Analisi del fabbisogno di beni, servizi e lavori inadeguata o carente	Elusione delle procedure di affidamento degli appalti	Frazionamento degli acquisti, servizi e lavori finalizzato a evitare le regole di affidamento degli appalti e utilizzare impropriamente diverse tipologie contrattuali tali anche da favorire un determinato operatore economico	Eccessiva discrezionalità nell'effettuare l'analisi delle esigenze di fabbisogno Mancanza di controlli ex-ante Mancanza controllo centrale (Ufficio tecnico lavori)	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Personale che manifesta le esigenze di fabbisogno; Direzioni che analizzano le richieste; Operatori economici	Violazione del divieto di frazionamento degli acquisti, servizi e lavori previsto dal Codice dei Contratti	<b>M</b>	<b>B</b>	1
			Uso improprio o distorto della discrezionalità nell'analisi di fabbisogni non conformi ai criteri di efficienza, efficacia ed economicità	Individuazione di opere pubbliche non rispondenti ad un reale fabbisogno, ma scelte con la volontà di premiare interessi particolari, ossia destinate ad essere realizzate da un determinato operatore economico	Eccessiva discrezionalità nell'individuazione delle esigenze di fabbisogno Mancanza di controlli ex-ante	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Personale che manifesta le esigenze di fabbisogno; Direzioni che analizzano le richieste; Operatori economici	Violazione dei principi generali di efficacia, efficienza ed economicità previsti dal Codice dei contratti	<b>M</b>	<b>B</b>	2
			Analisi del fabbisogno sulla base dei requisiti di un determinato operatore economico o sulle caratteristiche del prodotto da esso fornito	Eccessiva discrezionalità nell'individuazione delle esigenze di fabbisogno Mancanza di controlli ex-ante	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Personale che manifesta le esigenze di fabbisogno; Direzioni che analizzano le richieste; Operatori economici	Violazione dei principi generali di efficacia, efficienza ed economicità previsti dal Codice dei contratti	<b>M</b>	<b>B</b>	3	

Registro dei rischi infn: area contratti pubblici

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Nomina del RUP (DEC e DL)</b>	Formulazione di una candidatura per la nomina a RUP (DEC, DL) e per la eventuale nomina della struttura a supporto	Individuazione di candidati non idonei a svolgere i compiti di RUP (DEC, DL)	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta delle candidature	Nomina di RUP (DEC, DL) in conflitto di interessi con imprese concorrenti (soprattutto esecutori uscenti) o comunque privi dei requisiti idonei e adeguati ad assicurarne la terzietà e l'indipendenza, finalizzata a premiare interessi particolari e favorire determinati operatori economici	Eccessiva discrezionalità nell'individuazione dei candidati; Mancanza di una corretta rotazione nel ruolo di RUP, DEC, DL; Mancanza di regolamento interno sulla nomina dei RUP, DEC, DLP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP (DEC, DL); Operatori economici	Inosservanza delle regole sul conflitto d'interessi; Inosservanza delle linee guida ANAC sulla nomina dei RUP	<b>M</b>	<b>B</b>	4
<b>Svolgimento delle principali attività di competenza del RUP</b>	Determinazione dell'importo posto a base di gara	Stima non congrua dell'importo posto a base di gara	Alterazione delle procedure di affidamento degli appalti	Uso improprio o distorto della discrezionalità nell'effettuare una corretta stima dell'importo posto a base di gara, finalizzato a eludere o a pilotare le disposizioni sulle procedure da attuare	Erogazione dell'indennità variabile riconosciuta al RUP in proporzione all'ammontare dell'importo posto a base di gara; Mancanza o carenza di controlli ex-post; Scarsa o inadeguata competenza del RUP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP; Operatori economici	Inosservanza dei principi generali di efficacia, efficienza ed economicità previsti dal Codice dei contratti	<b>M</b>	<b>B</b>	5

Registro dei rischi infn: area contratti pubblici

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>- segue- Svolgimento delle principali attività di competenza del RUP</b>	Scelta della procedura di evidenza pubblica o affidamento	Scelta impropria o inadeguata della procedura di affidamento della gara	Elusione delle regole di affidamento degli appalti	Utilizzo improprio di sistemi di affidamento, di tipologie contrattuali o di procedure negoziate e affidamenti diretti per favorire un operatore economico (es.: utilizzo improprio dell'affidamento diretto allo stesso operatore, o utilizzo di diversa procedura di affidamento da quella diretta per evitare la rotazione dei fornitori)	Erogazione dell'incentivo variabile riconosciuto al RUP in base al tipo di procedura di affidamento della gara prescelto; Mancanza o carenza di controlli ex-post; Scarsa o inadeguata competenza del RUP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni contenute nel Codice dei contratti	<b>M</b>	<b>B</b>	6
	Predisposizione di atti e documentazioni e di gara (incluso il capitolato)	Definizione delle caratteristiche dei beni da acquisire, delle prestazioni dei servizi o dell'esecuzione di lavori non corrispondenti alla reale necessità di approvvigionamento	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella definizione delle caratteristiche dei beni da acquisire, delle prestazioni dei servizi o dell'esecuzione di lavori	Definizione delle caratteristiche dei beni da acquisire, delle prestazioni dei servizi o dell'esecuzione di lavori, orientate a favorire un determinato operatore economico o l'operatore economico uscente, introducendo caratteristiche non necessarie o di livello superiore	Erogazione dell'indennità variabile riconosciuta al RUP in base al tipo di procedura di affidamento della gara prescelto e in proporzione all'ammontare dell'importo posto a base di gara; Mancanza o carenza di controlli ex-post; Scarsa o inadeguata competenza del RUP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP; Operatori economici	Violazione dei principi generali di efficacia, efficienza ed economicità previsti dal Codice dei contratti	<b>M</b>	<b>B</b>	7

Registro dei rischi infn: area contratti pubblici

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>- segue- Svolgimento delle principali attività di competenza del RUP</b>	Definizione dei criteri di partecipazione, dei criteri di aggiudicazione e dei criteri di attribuzione del punteggio	Individuazione impropria o inadeguata dei criteri di partecipazione, dei criteri di aggiudicazione e dei criteri di attribuzione del punteggio	Abuso nella scelta dei requisiti di partecipazione alla gara, tale da produrre una restrizione indebita della platea dei partecipanti alla gara	Definizione eccessivamente restrittivi dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici, al fine di favorire una determinata impresa (c.d. bando fotografia)	Eccessiva discrezionalità nella scelta requisiti di partecipazione alla gara; Mancanza di una corretta rotazione nel ruolo di RUP; Scarsa o inadeguata competenza del RUP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP; Operatori economici	Violazione del principio generale di massima partecipazione alla gara previsto dal Codice dei contratti	<b>M</b>	<b>B</b>	8
	Verifiche in corso di esecuzione	Verifiche e controlli inadeguati o carenti	Alterazione delle procedure di controllo in corso di esecuzione	L'operatore economico, in fase di offerta, per aggiudicarsi la gara offre beni, servizi e lavori che non è in grado di (elargire, prestare, eseguire) perché in accordo collusivo con il RUP (DEC) che non esegue i controlli sullo stato avanzamento lavori	Mancanza dei controlli di secondo livello	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP-DEC; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni sui controlli previste dal Codice dei contratti e da altre fonti normative	<b>M</b>	<b>B</b>	9

Registro dei rischi infn: area contratti pubblici

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
- segue- Svolgimento delle principali attività di competenza del RUP	Verifica corretta esecuzione (rilascio certificato di collaudo, di conformità o di regolare esecuzione)	Verifiche e controlli inadeguati o carenti	Alterazione delle procedure di controllo sulla corretta esecuzione	Rilascio del certificato di collaudo, di conformità o di regolare esecuzione, in assenza dei requisiti necessari anche in cambio di vantaggi economici (attribuzione dell'incarico di collaudo a soggetti compiacenti)	Mancanza dei controlli di secondo livello; Mancanza di regole sui criteri per l'attribuzione dell'incarico di collaudo	Motivazioni economiche	RUP-DEC; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni sui controlli previste dal Codice dei contratti e da altre fonti normative	M	B	10
				Mancata denuncia di difformità e vizi dell'opera al fine di favorire un determinato operatore economico	Mancanza dei controlli ex-post; Mancanza di regole sui criteri per l'attribuzione dell'incarico di collaudo	Motivazioni economiche	RUP-DEC; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni sui controlli previste dal Codice dei contratti e da altre fonti normative	M	B	11

Registro dei rischi infn: area contratti pubblici

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Processo preparatorio del provvedimento di sospensione, proroga, revoca di atti di gara o annullamento di procedure di gara</b>	Redazione della richiesta motivata di sospensione, proroga dei termini, revoca o annullamento di atti o procedure di gara	Assenza di una motivazione adeguata nel caso di proroga dei termini di presentazione delle domande/offerte previsti dal bando di gara	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella definizione delle motivazioni di proroga dei termini di presentazione delle domande/offerte previsti dal bando di gara	La riapertura dei termini di presentazione delle domande/offerte di gara viene motivata adducendo pretestuosamente il verificarsi non accertato di disservizi tecnici del portale che gestisce le procedure di gara e nel quale vengono caricate le domande/offerte, al fine di favorire un determinato operatore economico che non abbia rispettato i termini previsti o non abbia effettuato il previsto sopralluogo	Mancata o inadeguata procedura di accertamento del malfunzionamento del portale che gestisce le procedure in fase di verifica in merito all'adeguatezza della motivazione di richiesta della proroga	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP-DEC; Operatori economici	Proroga dei termini di presentazione delle domande/offerte di gara al di fuori delle ipotesi previste dal Codice dei contratti	<b>M</b>	<b>B</b>	12
<b>Verifica dei requisiti ai fini della stipula del contratto di gara</b>	Verifica delle dichiarazioni rese in fase di gara, della documentazione e inviata dall'aggiudicataria e dei requisiti di partecipazione alla gara	Verifiche e controlli inadeguati o carenti	Alterazione delle procedure di verifica delle dichiarazioni, della documentazione inviata e dei requisiti di partecipazione alla gara	Superamento della verifica da parte dell'aggiudicataria in difetto della documentazione o in mancanza dei requisiti richiesti, mediante omissioni di informazioni e/o integrazioni di documentazione al fine di favorirla	Mancanza o inadeguatezza dei controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Direttori strutture e staff operativo di supporto; Ufficio bandi e contratti di AC; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni contenute nel Codice dei contratti sulle verifiche delle dichiarazioni rese in fase di gara, della documentazione inviata e dei requisiti di partecipazione dell'aggiudicataria	<b>M</b>	<b>B</b>	13

Registro dei rischi infn: area contratti pubblici

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								Valore rischio inerente
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA			
<b>Nomina della Commissione di gara</b>	Selezione dei componenti la commissione di gara	Individuazione di candidati non idonei a svolgere i compiti di commissari di gara	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta della rosa dei candidati commissari di gara	Pilotamento e/o mancata effettuazione del sorteggio dei componenti della commissione di gara (ad es. scelta sistematica dei primi tre nominativi proposti senza effettuare il sorteggio) al fine di nominare commissari in accordo collusivo con determinati operatori economici o con l'operatore economico uscente	Mancanti o inadeguati controlli sull'effettuazione dei sorteggi o su situazioni di conflitto di interessi	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Direttori strutture proponenti; Ufficio bandi e contratti di AC; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni sulla nomina delle commissioni di gara previste dal Codice dei contratti	<b>B</b>	<b>B</b>	14
<b>Approvazione delle varianti</b>	Richiesta di approvazione della variante	Utilizzo improprio della richiesta di variante	Alterazione delle procedure di esecuzione del contratto	Abusivo ricorso alle varianti al fine di favorire l'appaltatore, consentendogli di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di consentire extra guadagni o di evitargli di partecipare ad una nuova gara	Mancanza o carenza di controlli ex-ante ed ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP; Direttori strutture; Operatori economici	Inosservanza delle condizioni derivanti da circostanze impreviste e imprevedibili previste dal Codice dei contratti che consentono il ricorso alle varianti in corso d'opera	<b>M</b>	<b>B</b>	15

Registro dei rischi infn: area contratti pubblici

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Autorizzazione al subappalto</b>	Verifiche sulla legittimità della richiesta (dell'impresa di voler ricorrere al subappalto, contenuta nella domanda di partecipazione alla gara) e sul rispetto dei limiti al subappalto previsti dalla normativa vigente	Controlli e verifiche inadeguate o carenti	Elusione delle disposizioni e dei limiti di legge riguardanti il subappalto	Mancata valutazione che: il sub appaltatore sia qualificato per le prestazioni o i lavori da eseguire; non sussistano a suo carico le cause di esclusione previste dal Codice degli appalti; siano stati indicati nell'offerta i lavori o le parti di opere o le parti di servizi e forniture che si intendono subappaltare	Mancanza di controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP e staff operativo di supporto; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni in materia di subappalto previste dal Codice degli appalti	<b>M</b>	<b>B</b>	16

Registro dei rischi infn: area acquisizione e gestione del personale

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
Reclutament o tramite procedura concorsuale di personale con rapporto di lavoro subordinato	Predisposizione e pubblicazione del bando di concorso	Individuazione impropria o inadeguata dei criteri di ammissione al concorso	Abuso nella scelta dei criteri di ammissione al concorso, tale da produrre una restrizione indebita della platea dei partecipanti al concorso	Definizione eccessivamente restrittivi dei criteri di ammissione al concorso e scelti ad hoc con il fine di favorire un determinato candidato (c.d. bando fotografia)	Eccessiva discrezionalità nella scelta dei criteri di ammissione al concorso; Mancante o carente applicazione corretta della rotazione del ruolo di RdP; Scarsa o inadeguata competenza del RdP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RdP; candidati al concorso	Violazione del principio generale di massima partecipazione al concorso	M	B	17
	Presentazione delle domande di partecipazione e valutazione della loro ammissibilità	Valutazione irregolare dell'ammissibilità delle domande di partecipazione presentate	Abuso di potere nella valutazione del possesso dei requisiti di partecipazione	Ammissione dei candidati in mancanza dei requisiti richiesti e/o esclusione di altri in possesso dei requisiti al fine di favorire determinati partecipanti	Scarsa o inadeguata competenza dei componenti lo staff operativo di supporto dei Direttori delle strutture; Mancanza di controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Direttori strutture; e staff operativo di supporto; candidati al concorso	Inosservanza delle disposizioni contenute nel d.lgs. 165/2001 e nel disciplinare sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente dell'INFN	B	B	18
	Nomina della Commissione esaminatrice	Individuazione di candidati non idonei a svolgere i compiti di commissari di concorso	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta della rosa dei candidati a commissari di concorso	Nomina di commissari in accordo collusivo o in conflitto d'interesse con determinati partecipanti al concorso	Controlli insufficienti sull'idoneità dei componenti della commissione	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Direttori strutture; e staff operativo di supporto; partecipanti al concorso	Inosservanza delle norme sull'individuazione dei commissari	B	B	19

Registro dei rischi infn: area acquisizione e gestione del personale

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	
<b>- segue- Reclutament o tramite procedura concorsuale di personale con rapporto di lavoro subordinato</b>	Attività della Commissione esaminatrice	Operato scorretto della commissione	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta dei criteri di valutazione dei titoli e nella predisposizione e valutazione di prove di esame	Individuazione dei criteri di valutazione dei titoli, predisposizione e valutazione di prove di esame volte a favorire determinati candidati	Eccessiva discrezionalità nelle scelte operate dalla Commissione	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Componenti la commissione e di concorso; candidati al concorso	Inosservanza delle disposizioni contenute nel d.lgs. 165/2001 e nel disciplinare sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente dell'INFN	<b>B</b>	<b>B</b>	20
<b>Reclutament o per chiamata diretta di personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato</b>	Valutazione della richiesta di assunzione e predisposizione del relativo provvedimento	Valutazione scorretta della richiesta di assunzione	Abuso di potere nella valutazione della richiesta di assunzione	Inosservanza delle condizioni oggettive e dei requisiti soggettivi previsti per l'assunzione nella valutazione delle persone da assumere	Eccessiva discrezionalità nella valutazione del personale da chiamare; Mancanza di controlli ex-post	Pressioni interne/esterne; Motivazioni economiche	Direttori strutture; Giunta Esecutiva; personale chiamato	Art. 20 D.Lgs. 127/2003	<b>M</b>	<b>B</b>	21
<b>Reclutamento per chiamata diretta per merito eccezionale di personale Ricercatore e Tecnologo con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato</b>	Valutazione della qualificazione scientifica e del merito eccezionale	Valutazione scorretta della richiesta di assunzione	Abuso di potere nella valutazione della richiesta di assunzione	Inosservanza delle condizioni oggettive e dei requisiti soggettivi previsti per l'assunzione nella valutazione delle persone da assumere	Eccessiva discrezionalità nella valutazione del personale da chiamare	Pressioni interne/esterne; Motivazioni economiche	Direttori strutture; Giunta Esecutiva; personale chiamato	Inosservanza delle disposizioni di cui al d.lgs. 216/2018	<b>B</b>	<b>B</b>	22

Registro dei rischi infn: area acquisizione e gestione del personale

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
Conferimento di assegni di ricerca	Predisposizione e pubblicazione del bando di concorso	Individuazione scorretta del tema di ricerca o dell'attività da svolgere	Abuso nella individuazione del tema di ricerca o dell'attività da svolgere, tale da produrre una restrizione indebita della platea dei partecipanti al concorso	Individuazione troppo specifica del tema di ricerca o dell'attività da svolgere, finalizzata a favorire un determinato candidato (c.d. bando fotografia)	Eccessiva discrezionalità nella individuazione del tema di ricerca o dell'attività da svolgere	Pressioni interne/esterne; Motivazioni economiche	Direttori strutture; Giunta Esecutiva; partecipanti al concorso	Violazione del principio generale di massima partecipazione al concorso	B	B	23
	Attività della Commissione esaminatrice	Operato scorretto della commissione	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella individuazione dei criteri e valutazione dei titoli e nella eventuale valutazione delle prove di esame	Individuazione dei criteri di valutazione dei titoli e nella valutazione delle prove di esame volte a favorire determinati candidati	Durata pluriennale dell'incarico di componenti la commissione esaminatrice	Pressioni interne/esterne	Componenti la commissione e di concorso; partecipanti al concorso	Inosservanza delle disposizioni contenute nel d.lgs. 165/2001 e nel disciplinare sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente dell'INFN	B	B	24
Conferimento di borse di studio	Predisposizione della delibera di indizione della procedura e pubblicazione del relativo bando o avviso	Individuazione impropria o inadeguata dei criteri di ammissione alla selezione	Abuso nella scelta dei criteri di ammissione alla selezione, tale da produrre una restrizione indebita della platea dei partecipanti alla selezione	Previsione dei requisiti di ammissione alla selezione atti a favorire o consentire la partecipazione di determinati soggetti (c.d. bando fotografia)	Eccessiva discrezionalità nella scelta del personale da chiamare;	Pressioni interne/esterne	Direttori strutture; Giunta Esecutiva; partecipanti al concorso	Individuazione impropria o inadeguata dei criteri di ammissione alla selezione	B	B	25

**Registro dei rischi infn: area acquisizione e gestione del personale**

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Conferimento di borse di studio</b>	Attività della Commissione esaminatrice	Operato scorretto della commissione	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta dei criteri di valutazione dei titoli e nella predisposizione ed effettuazione di prove di esame	Individuazione dei criteri di valutazione dei titoli e predisposizione ed effettuazione di prove di esame volte a favorire determinati candidati	Scarsa o inadeguata competenza dei componenti la Commissione	Pressioni interne/esterne; Motivazioni economiche	Componenti la commissione e di concorso; partecipanti al concorso	Inosservanza delle disposizioni contenute nel d.lgs. 165/2001 e nel disciplinare sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente dell'INFN	<b>B</b>	<b>B</b>	26
<b>Conferimento di incarichi di lavoro autonomo (prestazione occasionale o in regime di Collaborazione e Coordinata e Continuativa)</b>	Predisposizione e pubblicazione dell'avviso della relativa procedura comparativa	Individuazione impropria o inadeguata dei criteri di ammissione alla procedura comparativa	Abuso nella scelta dei criteri di ammissione alla procedura comparativa, tale da produrre una restrizione indebita della platea dei partecipanti alla procedura	Previsione dei requisiti di ammissione alla procedura atti a favorire o consentire la partecipazione di determinati soggetti (c.d. bando fotografia)	Eccessiva discrezionalità nella scelta dei requisiti	Pressioni interne/esterne	partecipanti al concorso	Violazione del principio generale di massima partecipazione al concorso	<b>B</b>	<b>B</b>	27
	Attività della Commissione esaminatrice	Operato scorretto della commissione	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta dei criteri di valutazione dei titoli e nella predisposizione ed effettuazione di prove di esame	Individuazione dei criteri di valutazione dei titoli e predisposizione ed effettuazione di prove di esame volte a favorire determinati candidati	Controlli insufficienti su situazioni di conflitto di interessi	Pressioni interne/esterne	Direttori strutture; e staff operativo di supporto; partecipanti al concorso	Inosservanza delle disposizioni contenute nel d.lgs. 165/2001 e nel disciplinare sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente dell'INFN	<b>M</b>	<b>B</b>	28

Registro dei rischi infn: area acquisizione e gestione del personale

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	
Distacchi sindacali	Redazione della disposizione del Presidente che dispone in distacco	Attribuzione irregolare di distacchi sindacali	Abuso di potere nell'inosservanza dei criteri di attribuzione dei distacchi sindacali	Superamento del contingentamento (numero di distacchi) previsto dal CCNL al fine di favorire determinati dipendenti	Mancanza di controlli ex post	Pressioni interne/esterne	Dipendenti Responsabili del processo, Dirigenti sindacali	Violazione delle disposizioni in materia di distacchi sindacali previste dal CCNL in vigore	B	B	29
	Comunicazione della disposizione del dipendente in distacco sindacale e inserimento sul portale PerLaPa del periodo di distacco	Mancato adempimento sulla trasparenza	Elusione delle procedure sulla trasparenza	Mancata pubblicazione sul portale PerLaPA (Funzione Pubblica) delle informazioni riguardante l'attribuzione dei distacchi per evitare il rischio di palesare un abuso sull'attribuzione dei distacchi	Mancanza di controlli ex post	Pressioni interne/esterne	Dipendenti Responsabili del processo, Dirigenti sindacali	Violazione delle disposizioni in materia di distacchi sindacali previste dal CCNL in vigore	B	B	30
Permessi sindacali	Inserimento sul portale PerLaPa del periodo di permesso	Mancato adempimento sulla trasparenza	Elusione delle procedure sulla trasparenza	Mancata pubblicazione sul portale PerLaPA (Funzione Pubblica) delle informazioni riguardante l'attribuzione dei permessi per evitare il rischio di palesare un abuso nell'attribuzione dei permessi	Mancanza di controlli ex post	Pressioni interne/esterne	Dipendenti Responsabili del processo; Dirigenti sindacali	Violazione delle disposizioni in materia di permessi sindacali previste dal CCNL in vigore	B	B	31

**Registro dei rischi infn: area acquisizione e gestione del personale**

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Permessi di studio</b>	Ricezione dell'allegato alla circolare compilato dalle strutture e rendicontazioni e dei permessi	Rendicontazioni e scorrettezza dei permessi spettanti, assegnati e rimasti disponibili	Abuso nell'esercizio del potere di controllo sulla rendicontazione dei permessi di studio	Attribuzione di permessi di studio non spettanti a favore di determinati dipendenti	Mancanza di controlli ex post	Pressioni interne	Direttori strutture; Direttore Risorse Umane; Responsabile processo	Violazione delle disposizioni contenute all'art. 10 del DPR 171/91	<b>B</b>	<b>B</b>	32
<b>Incarichi extra istituzionali</b>	Verifiche d'ufficio sulla richiesta	Verifica irregolare, parziale o mancante sulla veridicità delle dichiarazioni del richiedente	Abuso nell'esercizio del potere di controllo sulla veridicità delle dichiarazioni del richiedente l'incarico extra istituzionale	Rilascio dell'autorizzazione a dipendenti privi dei requisiti richiesti, o in conflitto d'interessi con l'attività lavorativa presso l'INFN	Mancanza di controlli ex-post; Mancanza di regolamento interno	Pressioni interne - esterne; Motivazioni economiche	Dipendente richiedente; Responsabile processo; Direttori strutture; Direttore Risorse Umane	Violazioni della normativa di settore in materia di incarichi extra istituzionali (art. 53 del D.lgs. n. 165/2001)	<b>M</b>	<b>B</b>	33
<b>Missioni del personale INFN</b>	Verifiche e lavorazione dell'autorizzazione ed Impegno di spesa	Irregolarità nella verifica e lavorazione dell'autorizzazione	Abuso nell'esercizio del potere di controllo e discrezionale nella verifica dell'autorizzazione e di missione	Calcolare un importo maggiorato, rispetto al dovuto, dell'anticipo della missione a favore di determinati richiedenti	Mancanza di controlli ex-ante	Pressioni interne - esterne	Personale richiedente; Responsabile del processo	Violazione della normativa vigente in materia e delle disposizioni previste dal disciplinare sulle missioni dell'INFN	<b>M</b>	<b>B</b>	34
	Verifiche e lavorazione del rimborso	Verifiche irregolari delle spese di missione e calcolo scorretto del rimborso	Abuso nell'esercizio del potere di controllo e discrezionale delle spese di missione e del rimborso	Elusione delle regole e dei limiti previsti per l'approvazione del rimborso a favore di determinati richiedenti attraverso l'accettazione di giustificazioni di spesa non idonee o che attestino spese non autorizzate	Mancanza di controlli ex-ante	Pressioni interne - esterne; Motivazioni economiche	Personale richiedente; Responsabile del processo	Violazione della normativa vigente in materia e delle disposizioni previste dal disciplinare sulle missioni dell'INFN	<b>B</b>	<b>B</b>	35

Registro dei rischi infn: area acquisizione e gestione del personale

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	
<b>Riconoscimento dei servizi pregressi presso altre Amministrazioni</b>	Verifica della documentazione e dichiarata o allegata dal dipendente nella richiesta	Verifica irregolare, parziale o mancante della veridicità delle dichiarazioni del richiedente	Abuso nell'esercizio del potere di controllo della veridicità delle dichiarazioni del richiedente il riconoscimento di servizi pregressi	Riconoscimento illecito a determinati dipendenti di servizi pregressi non prestati presso altre Amministrazioni, anche eventualmente in accordo collusivo con i responsabili di altri Enti o Istituzioni pubbliche	Mancanza di controlli ex-post	Pressioni interne - esterne; Motivazioni economiche	Dipendente richiedente; Responsabili processo; Responsabili Enti esterni	Violazioni della normativa di settore in materia di ricongiungimento di servizi lavorativi ai fini dell'anzianità di servizio	<b>B</b>	<b>B</b>	36
<b>Attribuzioni di incarichi di associazione (personale associato) alle attività scientifico-tecniche dell'INFN</b>	Verifiche d'ufficio e valutazione della richiesta d'incarico	Mancate verifiche o verifiche irregolari o parziali dei requisiti necessari all'attribuzione dell'incarico	Abuso nell'esercizio del potere di verifica dei requisiti necessari all'attribuzione dell'incarico	Attribuzione illecita di incarichi di associazione a determinati richiedenti	Mancanza di controlli ex-post	Pressioni interne - esterne; Motivazioni economiche	Dipendente richiedente; Responsabili processo; Direttori strutture	Violazioni delle disposizioni contenute nel disciplinare INFN in materia di attribuzione di incarichi di associazione	<b>B</b>	<b>B</b>	37
	Verifica annuale dell'attività svolta dal personale associato per il rinnovo del contratto	Mancata verifica o verifica irregolare o parziale dell'attività svolta dal personale associato	Abuso nell'esercizio del potere di verifica dell'attività svolta dal personale associato	Rinnovo illecito del contratto di associazione a determinati associati	Mancanza di controlli ex-post	Pressioni interne - esterne; Motivazioni economiche	Dipendente richiedente; Responsabili processo; Direttori strutture	Violazioni delle disposizioni contenute nel disciplinare INFN in materia di rinnovi di incarichi di associazione	<b>B</b>	<b>B</b>	38

Registro dei rischi infn: area acquisizione e gestione del personale

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	
<b>Formazione</b>	Attivazione dei corsi e individuazione della ditta/scuola di formazione o dei docenti	Individuazione irregolare, scorretta della ditta/scuola di formazione o dei docenti, nei casi di affidamento diretto	Uso improprio o distorto della discrezionalità da parte del responsabile dei corsi nella individuazione delle ditte/scuole e dei docenti	Inosservanza del principio di imparzialità nella individuazione delle ditte e dei docenti e del rispetto del possesso dei requisiti di competenza e professionalità, al fine di favorire alcuni soggetti determinati (ad. es. docenti od operatori uscenti), anche individuandoli con frequenza	Carenza di trasparenza; Carenza di controlli preventivi e successivi; Mancanza di un Elenco degli operatori economici	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Responsabili dei corsi; Docenti; Ditte/scuole	Elusione della procedura dell'affidamento diretto con riguardo al mancato rispetto del possesso dei requisiti di competenza e professionalità, e mancata osservanza del principio di rotazione nella scelta delle ditte/scuole e dei docenti	<b>M</b>	<b>B</b>	39

**Registro dei rischi infn: area gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio**

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
Gestione delle spese	Liquidazione della spesa Fatture Sdi/Note debito	Mancata o irregolare verifica delle condizioni necessarie all'autorizzazione del pagamento	Abuso nell'esercizio del potere di controllo nell'attività di liquidazione della spesa	Autorizzazione di pagamento in carenza della necessaria documentazione, al fine di favorire un determinato beneficiario	Mancanza di controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne-esterne	Responsabili processo; Beneficiario del pagamento	Violazione delle disposizioni contenute nel DPR 97/2003 3 nel RAFC	<b>M</b>	<b>B</b>	40
	Ordinazione/Pagamenti	Irregolarità nell'individuazione del beneficiario in fase di pagamento	Elusione delle procedure corrette di caricamento dei dati nel flusso telematico	Inserimento fraudolento di IBAN scorretto durante il caricamento dei dati nel flusso telematico, al fine di individuare un beneficiario del pagamento non avente ragione di credito	Mancanza di controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne-esterne	Responsabili processo; Beneficiario del pagamento	Violazione della procedura di pagamento relativa alla tracciabilità dei flussi finanziari L. 13 agosto 2010 n. 136 (v. circolare interna)	<b>M</b>	<b>B</b>	41
			Abuso nell'esercizio del potere di controllo nell'attività di pagamento	Intenzionale omissione di controllo nel caso di comunicazione da parte del creditore di un cambio dei dati relativi al pagamento (IBAN, dati del beneficiario, ecc.) e intenzionale mancata acquisizione del modulo di tracciabilità finanziaria	Mancanza di controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne-esterne	Responsabili processo; Beneficiario del pagamento non avente diritto	Violazione della procedura di pagamento relativa alla tracciabilità dei flussi finanziari L. 13 agosto 2010 n. 136 (v. circolare interna)	<b>M</b>	<b>B</b>	42

Registro dei rischi infn: area gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
Gestione del patrimonio	Predisposizione e aggiornamento del Registro degli Inventari	Dismissione di beni ancora funzionanti	Appropriazione indebita di beni del patrimonio dell'Istituto	Dichiarazioni di dismissioni di beni ancora funzionanti; applicazione della procedura di cessione gratuita con lo scopo di impossessarsene	Mancanza di trasparenza; Mancanza di controlli ex post	Percezione distorta della responsabilità individuale nei confronti dei beni patrimoniali dell'Istituto; Motivazioni economiche; Pressioni interne-esterne	Personale INFN; Responsabili del processo	Inosservanza del regolamento di amministrazione, finanza e contabilità e del disciplinare per la gestione patrimoniale dell'INFN	B	B	43
	Rilevazione ed aggiornamento periodico degli immobili INFN	Mancato o inadeguato tracciamento della gestione del trasferimento temporaneo a terzi (spec. Università) di apparati e strumentazioni scientifiche	Peculato di beni mobili del patrimonio dell'Istituto	Mancato recupero delle parti di apparati o della strumentazione scientifica trasferite temporaneamente a terzi	Mancanza della ricognizione dei beni; Mancanza di trasparenza; Mancanza di controlli ex post	Motivazioni economiche; Comportamento dettato da opportunità contingenti	Personale INFN; Soggetti terzi utilizzatori temporanei degli apparati o strumentazioni scientifiche; Responsabile del processo	Inosservanza del regolamento di amministrazione, finanza e contabilità e del disciplinare per la gestione patrimoniale dell'INFN	M	B	44

Registro dei rischi infn: area affari legali e contenzioso

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Procediment o disciplinare</b>	Contestazione addebito, comminazione sanzione o archiviazione	Irregolarità nella valutazione della rilevanza disciplinare	Abuso del ruolo o mancanza di imparzialità di uno o più dei componenti dell'UPD	Alterata considerazione di circostanze di fatto ai fini della compiuta valutazione della rilevanza disciplinare. Inosservanza dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi	Monopolio di competenze; Eccessiva discrezionalità	Pressioni interne, anche delle parti coinvolte nel procedimento ; Interessi (personali) economici o altre utilità	Presunto autore o vittima dell'infrazione e componenti e UPD	Violazione di legalità sostanziale e parità trattamento dipendenti	<b>B</b>	<b>B</b>	45
<b>Procediment o ingiuntivo recupero crediti</b>	Emissione atto ingiuntivo	Irregolarità nel procedimento di recupero del credito	Abuso di potere da parte dell'assegnatario della pratica di recupero credito	Accordo tra assegnatario della pratica e debitore. Decorrenza termini/ prescrizione del credito	Mancanza di controlli; Mancanza di trasparenza	Pressioni interne, esterne o del debitore interessato; Interessi (personali) economici o altre utilità	Debitore; assegnatari o della pratica; altri soggetti coinvolti	Mancato perseguimento dell'interesse dell'NFN al recupero di somme dovute	<b>B</b>	<b>B</b>	46
<b>Attività di consulenza resa agli Organi deliberanti, alle Strutture decentrate e alle articolazioni dell'AC dell'INFN</b>	Predisposizione del parere	Espressione di parere non congruo	Abuso del ruolo dell'assegnatario del parere	Alterata valutazione delle circostanze e/o ricorso a canoni ermeneutici incongrui rispetto gli indirizzi di giurisprudenza o prassi. Rivelazione notizie riservate; violazione segreto ufficio	Monopolio di competenze; Eccessiva discrezionalità	Pressioni interne o esterne; Interessi (personali) economici o altre utilità	Interessato e assegnatari o parere	Violazione principio legalità e/o dei doveri deontologici	<b>B</b>	<b>B</b>	47

Registro dei rischi infn: area affari legali e contenzioso

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Attività di Patrocinio e difesa INFN</b>	Formulazione attività difensiva	Formulazione attività difensiva inadeguata	Abuso del ruolo dell'assegnatario del contenzioso	Accordi collusivi; Manipolazione e alterazione istruttoria; conciliazione senza presupposti o vantaggiosa per controparte o terzi; decorrenza termini/decadenza	Monopolio di competenze; Eccessiva discrezionalità	Pressioni interne o esterne; Interessi (personali) economici o altre utilità	Interessato e assegnatari o contenzioso	Violazione principio legalità e/o dei doveri deontologici	<b>B</b>	<b>B</b>	48

Registro dei rischi infn: area servizi alla ricerca

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
FATTISPECIE	COMPORTEMENTO		FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo			
<b>Stipula di contratti di ricerca o servizio</b>	Definizione delle condizioni di svolgimento delle attività o servizio	Definizione di condizioni incongruenti con il tipo di attività o servizio	Esercizio distorto del potere discrezionale nella definizione delle condizioni contrattuali di svolgimento delle attività o servizio	Ottenere condizioni di favore nelle prestazioni fornite al contraente terzo (ad es. costo inferiore a quello di mercato a detrimento dei beni materiali e immateriali dell'Istituto) offrendo benefici non contrattualizzati al personale coinvolto	Eccessiva discrezionalità nella definizione delle condizioni contrattuali; Esercizio esclusivo della responsabilità di un unico soggetto (monopolio del potere); Mancanza o insufficienti controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne esterne	Direttori strutture; Soggetti terzi interessati; Personale INFN coinvolto	Violazione del principio di economicità dell'azione amministrativa; Inosservanza del Disciplinary per la tutela, lo sviluppo, la valorizzazione delle conoscenze dell'INFN	<b>M</b>	<b>B</b>	49