



Allegati

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 dalla 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:

Aumentare la trasparenza nei processi decisionali e migliorare la condivisione delle informazioni

Rimuovere le pratiche istituzionali apparentemente neutre che hanno impatto negativo sulle opportunità di carriera delle donne

Promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della parità e favorendo la diversità

Migliorare la ricerca integrando la prospettiva di genere e generazionale

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:

Adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali.

Formazione e comunicazione. Rafforzare la comunicazione di genere.

Assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli.

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]	Azione 1 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
	Azione 2 Autovalutazione della parità di genere in INFN seguendo il format descritto in [DPO2022]	Presidente, GE	Discussione in riunione Direttori
	Azione 3 Nella valutazione delle performance (sia organizzative che individuali) inserire obiettivi misurabili di impatto di genere.	Presidente, GE, DG	Numero di obiettivi inseriti
	Azione 1 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.	CUG, DSI, DRU, GdL Bilancio Sociale per il monitoraggio	Attualmente in Piano Performance e in corso di realizzazione Realizzazione su 3 anni
	Azione 2 Mettere a punto procedure per rendere pubbliche periodicamente su un sito web le informazioni/distribuzioni statistiche di cui la punto sopra.	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.
	Azione 3: 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)	CUG, DRU, GE	Già inclusa in Piano Performance Realizzazione entro secondo anno

<p>1.2 Monitorare la parità tramite analisi di genere e bilancio di genere in modo da valutare periodicamente criticità e progressi.</p>	<p>Azione 4 Analisi del bilancio dell'ente in una prospettiva di genere come da riferimenti normativi [BDG2020]</p>	<p>GE, DF, CUG</p>	<p>Riclassificazione entro 3 anni</p>
<p>1.3 Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca e nell'organizzazione del lavoro. Utilizzare un linguaggio inclusivo</p>	<p>Azione 1 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>	<p>Presidenza, DG, DRU, presidenti e coordinatori/trici di commissioni e comitati</p>	<p>Indicatore: Numero di disciplinari e disposizioni di nomina contenenti esplicitamente questo punto</p>
	<p>Azione 2 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>	<p>Creazione di un GdL dell'INFN costituito da competenze trasversali: personale T&A, R&T componenti CUG e delle assemblee del personale</p>	<p>Redazione entro un anno di linee guida interne o adozione di quelle adottati da moltissimi Enti e dalla Presidenza del Consiglio (ad es. [MIUR2018])</p>
	<p>Azione 3 Rendere fruibili i principali documenti amministrativi dell'Ente a persone non madrelingua realizzandone versione in inglese (anche sito web Ente)</p>	<p>DG, AC</p>	<p>Indicatore: frazione di documenti tradotti</p>
<p>1.4 Potenziare la diffusione della cultura delle pari opportunità in</p>	<p>Azione 1 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>	<p>CUG</p>	<p>Entro un anno</p>

tutte le Strutture dell'Ente creando sinergie fra CUG e attività locali.	Azione 2 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.	Direttori	Entro un anno
	Azione 3 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.	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	Azione 1 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 capitoli e	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

umane, leadership, comunicazione, sicurezze.	nella valutazione dei corsi fatta con l'usuale questionario di gradimento.		
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	Azione 1 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	CUG, Ufficio Formazione	Percentuale del personale che ha seguito il corso
	Azione 2 Realizzare materiale e-learning: 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; b) sui pregiudizi inconsapevoli, parità di genere e strumenti per la parità specifici per strutture di ricerca.	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
	Azione 3 Realizzati i corsi descritti nell' Azione 2 siano: obbligatori per i Neo Assunti, corsi a) e b) obbligatorio per i nuovi associati, corso a) suggeriti a tutte/i, dipendenti e associati		Fruizione dei corsi dal terzo anno in poi
2.3 Formare la dirigenza sulle politiche dei cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca.	Azione 1 Organizzare seminari per il Direttivo per divulgare i documenti della Commissione Europea relativi ai cambiamenti strutturali negli istituti di ricerca: [SC2012] , [GI2013] , [C&C2005] e successivi	GE	Seminari presentati in Consiglio Direttivo
2.4 Rafforzare la comunicazione di genere	Azione 1 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.	GE, Ufficio Comunicazione, CUG	Numero di iniziative (almeno una l'anno)
	Azione 2 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> .	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
	Azione 1 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.	CC3M	La frazione di iniziative CC3M che recepiscono questa indicazione, superi il 50% nel primo anno e arrivi al 100% entro il terzo anno
	Azione 2 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	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 Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico	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.		
	Azione 3 Istituire un GdL formato da persone indicate da Ufficio Comunicazione, CC3M e CUG per coordinare e calendarizzare le iniziative INFN su genere e per creare comunicazione interna/esterna sulle questioni di genere.	GE	Entro un anno
	Azione 4 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
	Azione 5 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	Azione 1 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
	Azione 2 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
	Azione 3 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	Azione 1 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 avanzamento carriera, separatamente per i vari profili e livelli.

<p>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.</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>Azione 2 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>Azione 3 Formare le/i commissari sulla presenza e sugli effetti dei bias 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>Azione 1 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>Azione 2 Monitorare la frazione di donne nelle chiamate dirette. Monitorare la frazione di donne nei ruoli di direzione e/o coordinamento. Monitorare che frazione di donne in organismi di nomina presidenziale, commissioni, etc, sia >=33%</p>	Presidente, GE, DRU	<p>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 67%)</p> <p>Azione già inserita nel Piano delle Performance</p>
	<p>Azione 3 Operare affinché nella Giunta Esecutiva (formata da 6 persone) siano presenti almeno 2 donne.</p>	Presidente, GE	
<p>3.5 Evitare penalizzazioni nella carriera a seguito di maternità</p>	<p>Azione 1 Assicurare che le lavoratrici al rientro dalla maternità siano reintegrate nelle stesse mansioni e responsabilità. 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	<p>Nelle strutture, distribuire a chi accede alla maternità una versione aggiornata della <i>Guida alla genitorialità</i>.</p>

Azione 2 Esplorare la possibilità di misure positive specifiche per facilitare la continuità della ricerca in sostegno alla maternità, alla luce delle vigenti normative.

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:

Facilitare il godimento dei diritti durante la maternità e i diritti parentali

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

Miglioramento dell'inclusione delle persone con diversa abilità

Equilibrio vita lavorativa/vita privata

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	Azione 1 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
	Azione 2 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
	Azione 3 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
	Azione 1: Elaborare una strategia di comunicazione interna per favorire - 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	GE Persone del piano attuatore da definire in accordo con Ufficio comunicazione, Direzione	Entro un anno, elaborare una strategia di comunicazione e discuterla con i soggetti propositivi e attuatori. Entro due anni, adottare il piano.

<p>4.2 Migliorare l'ambiente di lavoro facilitando la circolazione delle informazioni e coinvolgendo il personale nel cambiamento</p>	<p>- lo scambio di informazioni di tipo amministrativo, iniziative di tipo scientifico - la diffusione di buone prassi che migliorano l'ambiente lavorativo, la conciliazione tra lavoro e vita privata, diversità Strumenti da adottare: - Rivedere e migliorare le pagine web specifiche per il personale - introdurre bollettini periodici di informazione, analoghi alla newsletter con le informazioni scientifiche.</p>	<p>e servizi di AC, Rappresentanti del personale, Responsabile trasparenza, CUG</p>	<p>Il gruppo responsabile del piano attuativo riferisca annualmente al direttivo</p>
<p>4.3 Miglioramento dell'inclusione delle persone</p>	<p>Azione 2 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. 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>4.3 Miglioramento dell'inclusione delle persone</p>	<p>Azione 3 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. All'interno delle strutture, per assegnare gli incarichi di responsabilità, introdurre procedure di manifestazione di interesse, ovvero di interpellato/consultazione.</p>	<p>Direttori/Direttrici Strutture</p>	<p>Publicare gli incarichi sulle pagine web indicandone la durata Almeno l'80% delle strutture abbia pubblicato i dati entro 6 mesi.</p>
<p>4.3 Miglioramento dell'inclusione delle persone</p>	<p>Azione 1 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>	<p>Direttori/Direttrici Strutture, responsabile sicurezza, Disability Manager</p>	<p>Elaborazione primo anno Realizzazione secondo anno</p>
	<p>Azione 2 Organizzare corsi di formazione specifici per tutti i dipendenti su come eliminare le "barriere" comportamentali.</p>	<p>Disability Manager, CUG</p>	

con abilità differenti			Azione inserita nel Piano delle Performance
4.4 Equilibrio vita lavorativa/vita privata	Azione 1: 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)	GE, Direttori strutture	Nuovi disciplinari e loro applicazione
	Azione 2 Assicurare l'assenza di penalizzazioni economiche e di carriera a fronte dell'utilizzo degli istituti di flessibilità [DPO2022] . 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.	GE, Direttori Strutture	Modifica disciplinari
	Azione 3 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	Azione 1 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.
	Azione 2 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	Azione 1 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
	Azione 2 Sensibilizzare e formare il personale INFN su molestie, violenza sessuale, discriminazioni	CUG, Formazione	Numero di azioni realizzate
	Azione 3 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	Azione 1 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
	Azione 2 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	Azione 1 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/

[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

[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

[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

[EUStrategy] 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

[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

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.

N.	FATTORE GENERALE	INCIDENZA	MOTIVAZIONE	PESO
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%
			SOMMA TOTALE DEI PESI	100%

Pertanto, con riferimento alle variabili chiave prese in esame per la nostra analisi PESTEL, nel corso del 2023 si è provveduto all'aggiornamento delle informazioni e dei dati attraverso la consultazione delle stesse fonti dalle quali erano stati acquisiti i dati originari.

Nella successiva tabella è riportato l'estratto delle informazioni contenute nel database.

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	http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Enti_ricerca_Decreto_legisl_25_nov_2016_n_218.pdf
POL2	Politico	Variazione assegnazione Fondo FOE all'INFN	Euro	+19.242.971,00	2023	MUR	Decreto di riparto FOE	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-571-del-21-6-2022
POL3	Politico	Spending review della PA (variazione annuale percentuale sul PIL)	Percentuale	0,042	2023	Governo italiano	DPCM 4 novembre 2022 Definizione degli obiettivi di spesa 2023-2025 per ciascun Ministero (Allegato 1)	https://www.gazzettaufficiale.it/do/atto/serie_generale/caricaPdf?cdimg=23A0078200100010110001&du=2023-02-09&art.dataPubblicazioneGazzetta=2023-02-09&art.codiceRedazionale=23A00782&art.num=1&art.tiposerie=SG
EC01	Economico	PIL	Milioni di euro	1.909.154,00	2022	MEF	Documento di Economia e Finanza 2023 (pag. 48)	https://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_progammazione/documenti_programmatici/def_2023/DEF-2023-Programma-di-Stabilita.pdf
EC02	Economico	PIL variazione sull'anno precedente	Percentuale	+0,7	2023 ottobre	FMI	World Economic Outlook (tabella pag. 121)	https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WEO/2023/October/English/text.ashx
EC03	Economico	Rapporto Debito/ PIL	Percentuale	144,4	2022	MEF	Rapporto sul Debito Pubblico (pag. 45)	https://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/debito_pubblico/presentazioni_studi_relazioni/Rapporto-sul-Debito-Pubblico-2022.pdf
EC04	Economico	Indice dei fallimenti PMI (piccole e medie imprese) variazione annuale	Percentuale	- 29,6 centro nord - 45,2 sud	2022	Confindustria e Cerved	Rapporto Regionale PMI 2023 Confindustria Cerved (pag. 32-33)	https://www.confindustria.it/wcm/connect/9bcf45e7-5aae-4e44-a23d-c74c04a1d318/Rapporto+Regionale+PMI+2023.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-9bcf45e7-5aae-4e44-a23d-c74c04a1d318-oA2f7Ke
EC05	Economico	Variazione media annuale del fatturato delle imprese	Percentuale	- 0,3	2023	Banca d'Italia	Indagine sulle imprese industriali e dei servizi (pagg. 1-2, 6)	https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/indagine-imprese/2022-indagini-imprese/statistiche_IIS_30062023.pdf

DATABASE PESTEL

CODICE	FATTORE GENERALE	VARIABILE CHIAVE	DESCRIZIONE VARIABILE CHIAVE	VALORE EFFETTIVO	VALORE RIFERITO ALL'ANNO	ENTE RESPONSABILE	DOCUMENTO/RAPPORTO/NORMA	SITO INTERNET
SOC1	Sociale	Tasso di disoccupazione generale	Percentuale	7,3	2023 2° quadrimestre	ISTAT	Occupati e disoccupati	https://www.istat.it/it/archivio/288669
SOC2	Sociale	Tasso di disoccupazione giovanile	Percentuale	22,0	2023 2° quadrimestre	ISTAT	Occupati e disoccupati	https://www.istat.it/it/archivio/288669
TEC1	Tecnologico	Normativa in materia di informatizzazione della PA	Dato qualitativo	-	-	Governo italiano	Normativa sulla dematerializzazione della documentazione amministrativa	https://www.agid.gov.it/
TEC2	Tecnologico	Livello di digitalizzazione della PA	Dato semi-quantitativo	Medio-basso	2022	Commissione Europea	Digital Economy and Society Index Report 2023 - Digital Public Services	https://digital-decade-desi.digital-strategy.ec.europa.eu/datasets/desi/charts
ET1	Etico	Indice della corruzione percepita	Scala da 0 (alta corruzione) a 100 (senza corruzione)	56	2022	Transparency International	Corruption Perceptions Index	https://www.transparency.org/en/cpi/2022/index/ita
ET2	Etico	Valutazione delle misure anticorruzione in Italia	Scala crescente da 0 a 100	52	2017	Transparency International Italia	Agenda anticorruzione (pag. 9)	https://www.transparency.it/imagenes/pdf_publicazioni/report-bica-agenda-anticorruzione-2017.pdf
ET3	Etico	Stima del coinvolgimento diretto delle famiglie italiane in eventi corruttivi nel corso della vita*	Percentuale	7,9	2017	ISTAT	La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie (pagg. 1-3)	https://www.istat.it/it/files//2017/10/La-corruzione-in-Italia.pdf
ET4	Etico	Indice combinato della corruzione in Italia (variazioni regionali)	Range	da - 2,1 a 0,0	2021	Commissione Europea e Università di Gothenburg-SWE	QOG (grafico a pag. 30)	https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/studies/quality-government-2022/quality-government-2022-study.pdf
LEG1	Legale	Considerazioni generali su attività giudiziaria e corruzione	Dato qualitativo	-	2023	Corte dei Conti	Relazione di inaugurazione dell'anno giudiziario (pag. 8 - 9)	https://www.corteconti.it/Download?id=28e9fdb0-915b-457d-a49d-d68f835c6401
LEG2	Legale	Livello stimato di criticità nell'interpretazione e applicazione della normativa sugli appalti	Dato semi-quantitativo	Medio	2017	Governo italiano	Documento di sintesi sui risultati della consultazione dei RUP	http://www.governo.it/sites/governo.it/files/All_1.pdf
LEG3	Legale	La corruzione in Italia. Casi giudiziari	Dato semi-quantitativo	-	2019	ANAC	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

* 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	4,5	25%	1,13
	Spending Review	Spending review della PA - variazione annuale	5			
ECONOMICO	Andamento economico generale	PIL variazione sull'anno precedente	4	3,75	25%	0,94
		Rapporto Debito-PIL	5			
	Impatto della crisi economica sulle imprese	Indice dei fallimenti PMI (piccole e medie imprese)	2			
		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
SOMMATORIA PUNTEGGIO PESATO					3,82	

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 2023 è stato incrementato di € 19.242.971,00 rispetto all'anno precedente, pari ad una variazione del 5,90%.

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 *Decreto 4 novembre 2022* del Presidente del Consiglio dei Ministri ha previsto per il 2023 di perseguire obiettivi di risparmio della spesa pubblica delle Amministrazioni centrali dello Stato dell'ammontare complessivo di 800 milioni di Euro, corrispondenti alla variazione annuale sul PIL dello 0,042%. Va evidenziato che nello stesso DPCM sono previsti per i successivi anni 2024 e 2025 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.).

Nel rispetto del criterio di prudenza, ovvero, in attesa che la verifica sul rispetto degli impegni presi dia esito positivo, e considerato l'esiguo ammontare del risparmio previsto per l'anno 2023, si decide di confermare l'assegnazione del valore 5 alla variabile "Variazione annuale Spending Review".

Variazione annuale del PIL

Per l'anno 2023 il Fondo Monetario Internazionale ha stimato in ottobre una crescita del PIL dello 0,7%. L'andamento del PIL italiano, in crescita meno di quanto previsto da inizio anno, risente dello scenario congiunturale internazionale di forte incertezza e del contesto macroeconomico globale, in cui assume particolare rilevanza l'aumento dell'inflazione e le misure adottate per combatterla.

Pertanto il valore assegnato alla variabile "Variazione annuale del PIL" è 4.

Rapporto Debito-PIL

Il dato del 144,4%, riferito al 2022, attesta un decremento di 6,4 punti percentuali rispetto ai dati riferiti alla fine del 2021 (150,8%). Un dato in miglioramento rispetto all'anno precedente, ma ancora lontano dai livelli registrati negli anni 2019 e 2018 (+ 10% circa). Un valore elevato del rapporto debito-Pil costituisce comunque 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 Rapporto Regionale PMI 2023 Confindustria-Cerved, che evidenzia una diminuzione consistente del numero dei fallimenti nel corso del 2022 sia nelle regioni del Nord che, in particolare, del Sud rispetto all'anno precedente.

Il dato rilevato è - 29,6% di fallimenti al Centro Nord e - 45,2% al Sud.

Si evidenzia, dunque, la tendenza complessiva alla decrescita progressiva dei fallimenti degli ultimi due anni, nonostante l'attuale congiuntura non favorevole.

Sulla base delle precedenti considerazioni, si decide di assegnare il valore 2 alla variabile "Indice dei fallimenti PMI (piccole e medie imprese)".

Variazione annuale del fatturato delle imprese

Il dato preso in considerazione per l'anno 2023, 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 2023, la congiuntura economica e quella politica internazionale hanno fatto sentire i loro effetti sulla media annuale del fatturato delle imprese che si prevede in decrescita dello 0,3%.

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 2023 (elaborazione ISTAT), indica una disoccupazione sia generale (7,3%) che giovanile (22,0%) 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) si attesta al 3,0 per la disoccupazione generale e al 7,0 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.

A settembre del 2023 è stato pubblicato il primo *Report on the state of the Digital Decade*, il rapporto della Commissione europea che sostituisce il *Digital Economy and Society Index* (DESI) del quale sono stati utilizzati i dati aggiornati al 2022. Tale documento prende in considerazione alcuni indicatori che, elaborati statisticamente, consentono di fornire una graduatoria sul livello di digitalizzazione nel settore pubblico, tra i 27 paesi europei presi in considerazione.

L'Italia, pur avendo fatto dei passi avanti rispetto all'anno precedente nei diversi ambiti della digitalizzazione, anche per l'anno 2022 si posiziona ad un livello medio-basso. Considerati quindi i livelli di criticità che l'Italia evidenzia in tale settore, rispetto agli altri Paesi europei, si ritiene di assegnare il 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 2022, all’Italia è stato attribuito il punteggio 56, lo stesso 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 2018-2023.

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 2018-2023.

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 emergenza 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. È necessario nondimeno, 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 2018-2023.

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 conferma il punteggio complessivo di 3,82 ottenuto lo scorso anno, che costituisce una stima approssimativa del grado di incidenza del contesto esterno, indicando un grado più che medio di rilevanza. Tale indicatore scaturisce dalla sommatoria dei punteggi attribuiti alle diverse variabili che, pur presentando alcune di esse degli scostamenti rispetto ai valori registrati lo scorso anno, hanno prodotto tra loro degli effetti compensativi che hanno determinato casualmente lo stesso valore finale ottenuto lo scorso anno.

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.

REGISTRO DEI RISCHI INFN: AREA CONTRATTI PUBBLICI

**Allegato 3:
Tabella registro rischi**

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
Analisi e definizione dei fabbisogni di lavori, servizi e forniture	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		
			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		
			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			

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORTEMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
Nomina del RUP (DEC e DL)	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		
Svolgimento delle principali attività di competenza del RUP	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		

REGISTRO DEI RISCHI INFN: AREA CONTRATTI PUBBLICI

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORTEMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
	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		
- segue- Svolgimento delle principali attività di competenza del RUP	Predisposizione di atti e documentazione 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		

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORTEMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
- segue- Svolgimento delle principali attività di competenza del RUP	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		
	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 servizi e lavori che non sarà in grado di eseguire ai prezzi concordati in accordo collusivo con il RUP (DEC) che non effettuerà i controlli sulla prestazione dei servizi o 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		
	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		
				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		

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
Processo preparatorio del provvedimento di sospensione, proroga, revoca di atti di gara o annullamento di procedure di gara	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 e 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 informatico 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		
Verifica dei requisiti ai fini della stipula del contratto di gara	Verifica delle dichiarazioni rese in fase di gara, della documentazione inviata dall'aggiudicatario 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'aggiudicatario 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'aggiudicatario		

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORTEMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
Nomina della Commissione di gara	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 e 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		
Approvazione delle varianti	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 imprevedibili previste dal Codice dei contratti che consentono il ricorso alle varianti in corso d'opera		
Autorizzazione al subappalto	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		

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
Reclutamento 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		
	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		
	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		

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORTEMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
- segue- Reclutamento tramite procedura concorsuale di personale con rapporto di lavoro subordinato	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 à 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		
Reclutamento per chiamata diretta di personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato	Valutazione della richiesta di assunzione e predisposizione e 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 à 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		
Reclutamento per chiamata diretta per merito eccezionale di personale Ricercatore e Tecnologo con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato	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 à 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		

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
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		
	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		
Conferimento di borse di studio	Predisposizione e 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		
	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		

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORTEMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
Conferimento di incarichi di lavoro autonomo (prestazione occasionale o in regime di Collaborazione Coordinata e Continuativa)	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		
	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		
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		
	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 riguardanti 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		

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
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		
Permessi di studio	Ricezione dell'allegato alla circolare compilato dalle strutture e rendicontazione dei permessi	Rendicontazione scorretta dei permessi spettanti, assegnati e rimasti disponibili	Abuso nell'esercizio del potere di controllo sulla rendicontazione dei permessi di studio	Attribuzione di permessi studio non spettanti a favore di determinati dipendenti	Mancanza di controlli ex post	Pressioni interne	Direttori strutture; Direttore Risorse Umane; Responsabili processo	Violazione delle disposizioni contenute all'art. 10 del DPR 171/91		
Incarichi extra istituzionali	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; Responsabili 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)		
Missioni del personale INFN	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 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; Responsabili del processo	Violazione della normativa vigente in materia e delle disposizioni previste dal disciplinare sulle missioni dell'INFN		
	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 idonei o che attestino spese non autorizzate	Mancanza di controlli ex-ante	Pressioni interne - esterne; Motivazioni economiche	Personale richiedente; Responsabili del processo	Violazione della normativa vigente in materia e delle disposizioni previste dal disciplinare sulle missioni dell'INFN		

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORTEMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
Riconoscimento dei servizi pregressi presso altre Amministrazioni	Verifica della documentazione 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		
Attribuzioni di incarichi di associazione (personale associato) alle attività scientifico-tecniche dell'INFN	Verifiche d'ufficio e valutazione della richiesta d'incarico	Mancate verifiche o verifiche irregolari o parziali dei requisiti necessari all'attribuzione e 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		
	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		
Formazione	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		

REGISTRO DEI RISCHI INFN: AREA GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORTAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
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	Responsabile processo; Beneficiario del pagamento	Violazione delle disposizioni contenute nel DPR 97/2003 3 nel RAFC		
	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	Responsabile processo; Beneficiario del pagamento	Violazione della procedura di pagamento relativa alla tracciabilità dei flussi finanziari L. 13 agosto 2010 n. 136 (v. circolare interna)		
			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	Responsabile 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)		
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 dimissioni 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; Responsabile del processo	Inosservanza del regolamento di amministrazione, finanza e contabilità e del disciplinare per la gestione patrimoniale dell'INFN		

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
-segue- Gestione del patrimonio	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; Comportamenti o 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		

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
Procedimento disciplinare	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 componente UPD	Violazione di legalità sostanziale e parità trattamento dipendenti		
Procedimento ingiuntivo recupero crediti	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; assegnatario della pratica; altri soggetti coinvolti	Mancato perseguimento dell'interesse dell'INFN al recupero di somme dovute		
Attività di consulenza resa agli Organi deliberanti, alle Strutture decentrate e alle articolazioni dell'AC dell'INFN	Predisposizione e 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 assegnatario parere	Violazione principio legalità e/o dei doveri deontologici		
Attività di Patrocinio e difesa INFN	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 assegnatario contenzioso	Violazione principio legalità e/o dei doveri deontologici		

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE								
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO							
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo
Stipula di contratti di ricerca o servizio	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 Disciplinare per la tutela, lo sviluppo, la valorizzazione delle conoscenze dell'INFN		

Dettagli sui presidi, attività, azioni e misure finalizzate alla prevenzione della corruzione attuate nel 2023

3.1. 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.

Avvalendosi di tale facoltà l'Istituto, con deliberazione del Consiglio Direttivo n.16197 del 25 febbraio 2022, ha approvato lo schema di patto di integrità da utilizzare nelle procedure di affidamento di beni, servizi e lavori.

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.

3.2. Codice Etico

Dopo l'introduzione del Codice di comportamento in materia di anticorruzione 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 in materia di anticorruzione 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.

3.3. Revisione del Codice di comportamento del personale dell'INFN in materia di anticorruzione

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 in materia di anticorruzione 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.

In relazione, quindi, alle considerazioni e ai suggerimenti espressi dall'ANAC nel citato aggiornamento al PNA e alla luce delle indicazioni e dei principi contenuti nel successivo documento "Linee guida in materia di codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" approvato dall'ANAC con delibera n.177 del 19 febbraio 2020, il Gruppo di Lavoro appositamente costituito nel 2022 ha proceduto alla redazione di una bozza del nuovo Codice di comportamento del personale dell'INFN nel quale - dopo avere declinato i principi di carattere generale anche in adeguamento al DPR 13 giugno 2023, n. 81- 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 stato più chiaramente definito l'ambito soggettivo di applicazione;
- sono stati ulteriormente specificati i doveri di comportamento per il personale titolare, dipendente o collaboratore degli operatori economici;
- sono stati individuati specifici doveri di comportamento nello svolgimento dell'attività di ricerca.

Al momento della redazione della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2024-26 il RPCT a nome del Gruppo di lavoro ha trasmesso la bozza del nuovo Codice di comportamento dell'Istituto agli organi di indirizzo per una valutazione di merito propedeutica agli adempimenti necessari per la relativa approvazione. Tali adempimenti, unitamente alle buone prassi osservate dall'Istituto, prevedono:

- la pubblicazione dello "schema di Codice" sulla home page del sito istituzionale, avviando così, per un periodo di trenta giorni, una consultazione pubblica interna per la raccolta di eventuali osservazioni e proposte da parte di tutti gli interessati;

- il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (o tutte le OSS) e il Comitato Unico di Garanzia;
- l'acquisizione del previsto parere dell'Organismo indipendente di Valutazione, in merito ai contenuti del Codice e alla sua conformità alle indicazioni formulate al riguardo nei predetti documenti dell'ANAC.

3.4. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

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 al 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. Pertanto, il RPCT ha provveduto a revisionare il precedente documento di informazione concernente le segnalazioni in parola aggiornandolo alle nuove previsioni normative e alle sopra richiamate Linee Guida Anac 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.

Nel corso del 2019, a seguito della messa a disposizione da parte dell'ANAC - in riuso gratuito - dell'applicativo per la gestione informatizzata delle segnalazioni, l'Istituto ha provveduto:

- all'acquisizione dell'applicativo stesso;
- alla sua installazione su piattaforma dedicata;
- alla definizione e customizzazione dei layout da utilizzare, sia per la loro sequenza che per i relativi contenuti;
- **alla definizione dei ruoli e dei privilegi di accesso e gestione delle segnalazioni, in particolare per quanto riguarda il custode dell'identità del segnalante, individuato nel RPCT, e dell'ulteriore personale incaricato, insieme al RPCT, dello svolgimento della fase istruttoria, personale individuato nei due collaboratori afferenti al Servizio Audit Interno dell'Amministrazione Centrale dell'Istituto nella loro funzione di supporto al RPCT.**

Nel corso del 2020 - come previsto nel corrispondente paragrafo del PTPCT 2020-2022 - a dette fasi ha fatto seguito lo svolgimento di adeguati test di funzionamento, soprattutto per quanto riguarda la salvaguardia della identità del segnalante.

A conclusione dei test l'applicativo è stato reso operativo, previo aggiornamento del documento di informazione pubblicato sul sito istituzionale dell'Istituto nella sezione "Amministrazione trasparente" e dopo aver portato a conoscenza di tutto il personale interessato, mediante l'emanazione di nuova apposita circolare, l'attivazione dell'applicativo stesso.

Nel corso del 2022 si è provveduto ad integrare i layout presenti nell'applicativo per la effettuazione delle segnalazioni, inserendone uno contenente l'informativa sul trattamento dei dati personali della quale prendere necessariamente visione prima di poter procedere con l'invio della segnalazione.

Inoltre, sempre nel corso del 2022, a seguito dell'emanazione da parte dell'ANAC delle nuove "*Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art.54-bis del D. Lgs. 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 nuove 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.

3.5. Verifica insussistenza di situazioni di conflitto di interesse

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.

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, attraverso la compilazione e la sottoscrizione di una dichiarazione, da parte di 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 degli stessi, di comunicare qualsiasi variazione intervenga successivamente rispetto alla dichiarazione resa.

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.

Le predette norme devono essere lette in maniera coordinata con gli artt. 7 e 14 del *Codice di comportamento in materia di anticorruzione del personale dell'INFN* che, riprendendo la disciplina generale dettata dall'art. 7 del DPR n. 62/2013, descrivono 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.

Tali disposizioni perseguono entrambe la finalità di prevenzione che si realizza attraverso la previsione di un obbligo di astensione, la quale deve, altresì, essere esplicitamente comunicata all'Organo competente.

3.6 Adempimenti Decreto Legislativo 8 aprile 2013 n. 39 in materia di 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, 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 poi raccolte dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per la pubblicazione nella sezione *Amministrazione Trasparente* del sito istituzionale.

3.7. Applicazione delle disposizioni per la prevenzione del fenomeno corruttivo in relazione allo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage - revolving doors)

La misura trova applicazione nei confronti dei dipendenti dell'Istituto compresi i soggetti legati da un rapporto a tempo determinato o autonomo che nell'ultimo triennio di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi e negoziali per conto dell'Istituto.

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 preconstituersi 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.

Al fine di assicurare la completa applicazione della normativa in questione, il RPCT ha intrapreso, anche nel corso del 2023, alcune attività di monitoraggio volte ad accertare l'applicazione della sua circolare prot. n. 2068 del 5 marzo 2015 indirizzata a tutti i Direttori delle diverse Strutture dell'Istituto e al Direttore Generale e della successiva nota prot. n. AOO_SAI-2016-0000025 del 12 maggio 2016 indirizzata al Direttore della Direzione Affari del Personale e al Direttore Generale contenenti le seguenti indicazioni operative:

- nei contratti di assunzione del personale, 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 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, deve essere inserita un'apposita clausola che sancisca il divieto per i dipendenti di prestare attività, a titolo di lavoro subordinato o autonomo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di impiego 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 dipendente medesimo negli ultimi tre anni di servizio, pena la nullità del contratto di lavoro/incarico dell'ex dipendente con il soggetto privato e fatta salva l'azione giudiziale dell'Istituto nei confronti dell'ex 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 dell'Istituto nel triennio successivo alla cessazione del loro rapporto di impiego 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.
- nelle bozze di contratto 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.*

3.8. Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici - Attuazione delle disposizioni di cui all'art. 35 bis del d.lgs n. 165/2001

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 normativa in questione, il RPCT ha intrapreso, anche nel corso del 2023 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 in materia di anticorruzione 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.

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.

3.9. Rotazione del personale

Rotazione ordinaria

Al fine di valutare compiutamente le reali possibilità di programmare ed attuare, anche in modo graduale, nel periodo di validità del presente Piano, 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

- "*La rotazione è una 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. In particolare, occorre considerare che 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.

Incarichi dirigenziali per le Strutture decentrate dell'Istituto

Come indicato circa l'organigramma e l'organizzazione, 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.

Incarichi dirigenziali per l'Amministrazione Centrale dell'Istituto

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 Direzione 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 in servizio nell'Istituto con qualifica di Dirigente è di sole 2 unità, una delle quali ha assunto da anni ed è attualmente titolare di incarico di Direttore Generale presso altra amministrazione pubblica;
- 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.

Incarichi di responsabilità

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 2023 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) 5
- -Direttori/Responsabili di Direzioni/Servizi Professionali dell'Amm.ne Centrale 1

incarichi di responsabilità

- -Responsabile di Divisione di Laboratori Nazionali 2
- - Responsabili di Servizi non professionali e Uffici dell'Amministrazione Centrale 7
- - Responsabili di Servizi e Uffici amministrativi di Strutture decentrate 5
- - Responsabili di Servizi e Reparti tecnici di Strutture decentrate 29

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.

3.10. Formazione

a) Formazione specifica

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto alla corruzione un ruolo strategico è rappresentato altresì dalla formazione annuale 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 per i precedenti anni - nell'ottica di una progressiva sensibilizzazione in materia di prevenzione della corruzione e in considerazione dell'importanza che riveste la formazione in tale ambito - l'Istituto aveva provveduto a programmare anche per il 2023, inserendole nella relativa sottosezione del PIAO, alcune iniziative di ulteriore formazione di tipo specifico rivolte al RPCT e ai suoi collaboratori e al personale operante, anche con funzioni di responsabilità, in particolare 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*) da realizzarsi mediante la partecipazione ad appositi corsi da individuarsi prioritariamente tra quelli organizzati e gestiti dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA).

Dette iniziative prevedevano di:

- verificare con la SNA la possibilità di realizzare un corso/seminario riservato al personale dell'INFN addetto alle attività dell'Area di rischio comune Contratti Pubblici - incluso il personale non amministrativo cui sono attribuite funzioni di RUP - con particolare riguardo agli affidamenti di forniture e servizi, che avesse ad oggetto argomenti di maggiore attualità rispetto a quelli trattati negli analoghi corsi effettuati dalla Scuola negli anni precedenti e ai quali il personale stesso aveva già partecipato e successivamente a definire con la Scuola quanto necessario per la realizzazione del corso/seminario stesso.
- monitorare da parte del RPCT, con il coinvolgimento dei Direttori delle Direzioni e dei Servizi Professionali cui afferiscono le attività proprie delle aree di rischio comune - in particolare l'area Contratti Pubblici (anche in relazione all'attuazione 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) e l'area Acquisizione e Gestione del Personale (area che, nell'assetto organizzativo dell'INFN, comprende anche i processi relativi ai *Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari*) - 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 di dette Direzioni e Servizi, previa la prevista approvazione da parte dei competenti Organi dell'Istituto;

In esito a tali previsioni programmatiche e

- dato atto che per i predetti ambiti sono state costantemente monitorate dal RPCT le specifiche offerte formative, in termini di corsi, sia da parte della SNA che da parte di altre Scuole o Società di Formazione per dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni,
- tenuto conto del fatto che i corsi in tema di anticorruzione di maggior interesse per l'Istituto tra quelli calendarizzati per l'anno 2023 dalla SNA come pure da dette Scuole o Società di Formazione coincidevano, per i contenuti di carattere sostanziale, con quelli che negli anni precedenti erano già stati frequentati, per i rispettivi ambiti di competenza, sia dal RPCT e dai suoi collaboratori che dal personale afferente alle aree di rischio comune alle quali i corsi stessi erano riferiti,

Il RPCT ha provveduto

- a rinnovare la richiesta alla SNA di realizzare il corso dedicato al personale dell'INFN, da somministrare entro l'anno in modalità webinar, in materia di prevenzione della corruzione per l'area di rischio contratti pubblici, con particolare riguardo seguenti aspetti:
- **adempimenti post aggiudicazione propedeutici alla stipula del contratto di appalto;**
- **fase esecutiva dei contratti di appalto di servizi e forniture:**
 - normativa di riferimento
 - figure coinvolte
 - atti da redigere
 - contabilità: stati di avanzamento, fatturazione e pagamenti
 - verifica finale
 - piattaforme telematiche per la gestione della fase esecutiva dei contratti (DM 49/2018).
- a segnalare ai Direttori della Direzione Amministrazione Finanza e Controllo e della Direzione Risorse Umane rispettivamente i due seguenti seminari formativi organizzati dalla SNA in tema di prevenzione della corruzione:
 - *'Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio i'*
 - *'Acquisizione e gestione del personale' e 'Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari'*
- In tema di prevenzione e contrasto ai rischi di corruzione nelle attività contrattuali, la SNA, in risposta alla proposta avanzata in tal senso dall'Istituto ha comunicato la disponibilità alla sua realizzazione ed erogazione entro il 2023. Pertanto, a seguito del perfezionamento di formale accordo con la Scuola, nel mese di dicembre 2023 è stato erogato il suddetto **corso - composto di una serie di video lezioni fruibili autonomamente dai singoli partecipanti e di due lezioni via webinar- dedicato al personale dell'INFN in tema di prevenzione e contrasto ai rischi di corruzione nelle attività contrattuali, con un focus particolare su "adempimenti post-aggiudicazione e fase esecutiva nei contratti pubblici di servizi e forniture.**
- **Il corso ha visto la partecipazione di circa 110 dipendenti operanti in tale area di rischio inclusi coloro che svolgono o potranno svolgere funzioni di RUP. - .**
- Per quanto riguarda i predetti seminari formativi concernenti *"Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio"* e *"Acquisizione e gestione del personale"* e *"Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari"* segnalati dal RPCT i Direttori della Direzione Amministrazione Finanza e Controllo e della Direzione Risorse Umane dell'Istituto hanno comunicato che nessun dipendente assegnato alle rispettive Direzioni ha fruito della formazione specifica segnalata;
- Inoltre, tenuto conto di quanto precede, si è resa possibile la partecipazione di un collaboratore del RPCT ad un corso avanzato organizzato dalla SNA della durata di 30 ore distribuite in 10 giornate riguardante "La gestione del rischio corruttivo: modelli e tecniche nel contesto nazionale ed internazionale";
- Infine, altri due collaboratori del RPCT hanno partecipato ad un corso di alta formazione, organizzato dal Consorzio Promos Ricerche costituito dal Consiglio Nazionale delle Ricerche e cinque Università della Campania, della durata di 40 ore distribuite in 10 giornate sui temi della "Trasparenza, performance e anticorruzione nella Pubblica Amministrazione".

b) Formazione generalizzata

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 2022, il corso è stato somministrato complessivamente a 2769 unità di personale, con un esito di partecipazione complessiva del 95% 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 afferrito 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 2023 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.	%
273	273	100	==	==	==	==

Livello intermedio

iscritti	completato	%	non compl.	%	non effett.	%
20	20	100	==	==	==	==

Livello avanzato

iscritti	completato	%	non compl.	%	non effett.	%
3	3	100	==	==	==	==

Complessivo

iscritti	completato	%	non compl.	%	non effett.	%
296	296	100	==	==	==	==

Al riguardo si confermano le positive valutazioni già formulate circa gli esiti dei monitoraggi relativi al precedente periodo dicembre 2016 - dicembre 2022, in particolare per quanto concerne la partecipazione del personale iscritto per i livelli avanzato e intermedio, in quanto a tali livelli del corso afferisce, come già detto, il personale con i più elevati gradi di responsabilità e di rischio connessi alle attività svolte - con particolare riguardo a quelle relative alle Aree di rischio comuni - personale che ricomprende al suo interno anche I Direttori delle Strutture decentrate dell'Istituto referenti locali per la prevenzione della corruzione.