

**Allegato 1**  
**Piano Triennale delle Azioni Positive**

## VII PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE INFN 2023-2025, per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini

Riferimenti legislativi: *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (Dlgs 198/2006 e aggiornamenti seguenti)

Il divieto di discriminazione, la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché l'integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività sono elementi costitutivi della società e in particolare della pubblica amministrazione. Gli indirizzi nazionali sono rafforzati dagli obblighi e raccomandazioni delle Nazioni Unite, del Consiglio d'Europa e della Commissione europea che attribuiscono alle istituzioni della ricerca un ruolo specifico nel raggiungimento di obiettivi di parità, pari opportunità e sviluppo sostenibile attraverso l'empowerment delle donne nella ricerca.

Gli indirizzi nazionali sono rafforzati dagli obblighi e raccomandazioni delle Nazioni Unite, del Consiglio d'Europa e della Commissione europea che attribuiscono alle istituzioni della ricerca un ruolo specifico nel raggiungimento di obiettivi di parità, pari opportunità e sviluppo sostenibile attraverso l'empowerment delle donne nella ricerca.

È ormai assodato che il raggiungimento effettivo della parità richiede cambiamenti strutturali nelle istituzioni [SC2012].

Benché esistano delle linee guida europee [EUStrategy] e nazionali [DPO2022], le azioni la parità e le pari opportunità devono essere declinate per tenere conto dell'organizzazione dell'ente in cui andranno applicate.

L'INFN si occupa di ricerca in fisica fondamentale in un contesto internazionale e le sue sedi (4 Laboratori Nazionali, 20 Sezioni) sono dislocate in tutto il territorio nazionale.

Fra il personale INFN con contratto a tempo indeterminato la frazione di donne è circa il 21% dei ricercatori e tecnologi e solo il 6% dei tecnici. Nel personale amministrativo, gli uomini sono circa il 21%. La percentuale di donne con posizioni post-doc INFN è maggiore del 30% da molti anni [CUG2022].

Il piano proposto non comporta drastiche modifiche organizzative ma una molteplicità di azioni, alcune anche piccole, in modo che, in sinergia fra di loro, aiutino ad accelerare il processo ed a produrre un cambiamento sostanziale. Si è inoltre consapevoli come molti degli obiettivi non possano essere raggiunti una volta per sempre o entro tempi brevi o definiti.

Le norme nazionali chiedono che sia raggiunta una frazione di donne pari ad almeno 1/3 in tutti i ruoli e livelli. L'ente si propone nei prossimi 3 anni di aumentare di almeno il 2% la frazione di donne nel ruolo di ricercatore e nel ruolo di tecnologo, in tutti i livelli. Anche per il personale tecnico l'INFN si pone l'obiettivo di aumentare la percentuale del genere sottorappresentato, attualmente al 6% [CUG2022].

Per quanto riguarda le nomine gli obiettivi indicati dalle Commissione Europea per gli organismi di ricerca sono il 50% di donne negli organismi di nomina (comitati, commissioni, commissioni di concorso nazionale) e del 40% negli organismi decisionali quali giunta e direttivo [H2020]. L'Ente si pone l'obiettivo nel prossimo triennio di assicurare negli organismi di nomina una frazione di posizioni a donne non inferiore al 33%.

L'Ente adotta Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP) dal 2002 e ha attivato nel tempo varie azioni positive, ormai divenute prassi, quali ad esempio la nomina di una Consigliera di Fiducia, l'istituzione di corsi di mentoring, borse di studio riservate a donne, contributi per asili nido e per integrare assegno di maternità per titolari di assegno di ricerca. Alcune azioni già intraprese in passato sono state riproposte perché diventino prassi e se ne aumenti l'efficacia. Alcune delle azioni proposte nel precedente PTAP[PTAP\_VI] sono ora inseriti nel Piano delle Performance dell'Ente.

**Gli obiettivi del VII PTAP, in linea con i precedenti, recepiscono le indicazioni del documento della Commissione Europea per la ricerca *Structural change in research institutions*, European Commission, 2012 [SC2012] e sono:**

- i) Aumentare la trasparenza nei processi decisionali e migliorare la condivisione delle informazioni*
- ii) Rimuovere le pratiche istituzionali apparentemente neutre che hanno impatto negativo sulle opportunità di carriera delle donne*
- iii) Promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della parità e favorendo la diversità*
- iv) Migliorare la ricerca integrando la prospettiva di genere e generazionale*
- v) Adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze della vita delle persone*

**Il piano per il triennio 2023-2025 si articola in varie azioni raggruppate per aree di intervento specifiche associate alle seguenti aree di intervento generali:**

- 1)** Adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali.
- 2)** Formazione e comunicazione. Rafforzare la comunicazione di genere.
- 3)** Assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli.
- 4)** Adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità.

Contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e se

#### **Definizioni**

Analisi di genere/ottica di genere: considerano le differenze dovute ai differenti ruoli sociali storicamente e culturalmente attribuiti a persone di sesso maschile/femminile.

Analisi generazionale: che tenga conto delle differenze conseguenti alle diverse età.

#### **Acronimi**

AC amministrazione centrale, CUG Comitato Unico di Garanzia, DG Direttore Generale, GE Giunta Esecutiva, GEP Gender Equality Plan, PA Pubblica Amministrazione, DSI Direzione Servizi Informativi, DRU Direzione Risorse Umane, DF Divisione Finanze, PTAP Piano Triennale Azioni Positive

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

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

- 1.1 Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento.
- 1.2 Monitorare la parità tramite analisi di genere e bilancio di genere in modo da valutare periodicamente criticità e progressi.
- 1.3 Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca e nell'organizzazione del lavoro, utilizzare un linguaggio inclusivo.
- 1.4 Facilitare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture dell'Ente creando sinergie fra CUG e attività locali.

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
1.1 Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento [SC2012]	<p><b>Azione 1</b> Partecipazione della GE ad eventi organizzati a livello nazionale dal CUG al fine della parità nell'ente, ad esempio in occasione del 11 febbraio/8 marzo/25 novembre e pubblicazione sulle pagine web generali dell'ente dei documenti sulla parità previsti dalla normativa (relazione annuale del CUG, del GEP, del Bilancio di Genere e del PTAP)</p>	Presidente, GE, DG, Direttori	Indicatore: numero di eventi con partecipazione e numero di documenti pubblicati
	<p><b>Azione 2</b> Autovalutazione della parità di genere in INFN seguendo il format descritto in <a href="#">[DPO2022]</a></p>	Presidente, GE	Discussione in riunione Direttori
	<p><b>Azione 3</b> Nella valutazione delle performance (sia organizzative che individuali) inserire obiettivi misurabili di impatto di genere.</p>	Presidente, GE, DG	Numero di obiettivi inseriti

1.2 Monitorare la parità tramite analisi di genere e bilancio di genere in modo da valutare periodicamente criticità e progressi.	<p><b>Azione 1</b> Realizzazione di un sistema di banche dati fruibili e interconnesse per il monitoraggio della situazione del personale, utilizzando indicatori individuati dal CUG recependo indicazioni a livello europeo [SE2017] e/o definiti dalle direttive pubbliche [DFP2019] per l'analisi del contesto del bilancio di genere.</p>	CUG, DSI, DRU, GdL Bilancio Sociale per il monitoraggio	Attualmente in Piano Performance e in corso di realizzazione  Realizzazione su 3 anni
	<p><b>Azione 2</b> Mettere a punto procedure per rendere pubbliche periodicamente su un sito web le informazioni/distribuzioni statistiche di cui la punto sopra.</p>	DSI, GdL bilancio sociale per il monitoraggio, DRU, CUG	Report e pubblicazione di tabelle/grafici di progetto in misura crescente nel tempo  Indicatore: frazione di realizzazione dell'Azione.
	<p><b>Azione 3:</b> Includere nella relazione annuale l'analisi dei dati delle retribuzioni come previsto dalla normativa vigente (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, art. 46 e 46 bis)</p>	CUG, DRU, GE	Già inclusa in Piano Performance Realizzazione entro secondo anno
	<p><b>Azione 4</b> Analisi del bilancio dell'ente in una prospettiva di genere come da riferimenti normativi [BDG2020]</p>	GE, DF, CUG	Riclassificazione entro 3 anni
	<p><b>Azione 1</b> Per ogni commissione, comitato o gruppo di lavoro che si occupa di materie di interesse del personale, il coordinatore del comitato o del gruppo di lavoro è responsabile dell'integrazione della prospettiva di genere e generazionale ed è anche referente per i rapporti col CUG.  Inserire esplicitamente questo punto nei disciplinari e nelle disposizioni di nomina.</p>	Presidenza, DG, DRU, presidenti e coordinatori/trici di commissioni e comitati	Indicatore: Numero di disciplinari e disposizioni di nomina contenenti esplicitamente questo punto

1.3 Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca e nell'organizzazione del lavoro. Utilizzare un linguaggio inclusivo	<p><b>Azione 2</b> L'Ente si doti di un opuscolo guida con indicazioni da seguire per adeguare il linguaggio al genere anche avvalendosi di consulenza esterna o corsi di formazione. Predisporre un corso online specifico sul linguaggio di genere in modo da divulgare il documento.</p>	Creazione di un GdL dell'INFN costituito da competenze trasversali: personale T&A, R&T componenti CUG e delle assemblee del personale	Redazione entro un anno di linee guida interne o adozione di quelle adottati da moltissimi Enti e dalla Presidenza del Consiglio (ad es. <a href="#">[MIUR2018]</a> )
	<p><b>Azione 3</b> Rendere fruibili i principali documenti amministrativi dell'Ente a persone non madrelingua realizzandone versione in inglese (anche sito web Ente)</p>	DG, AC	Indicatore: frazione di documenti tradotti
1.4 Potenziare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture dell'Ente creando sinergie fra CUG e attività locali.	<p><b>Azione 1</b> Individuare in ciascuna struttura una o più referenti volontari per le iniziative del CUG, per le tematiche di parità di genere, e che possano essere referenti per le giovani ricercatrici e ricercatori per tematiche di inclusione e parità. Inserire questo pool di referenti nel Disciplinare CUG.</p>	CUG	Entro un anno
	<p><b>Azione 2</b> La dirigenza consideri positivamente nella valutazione dell'attività e delle performance, il tempo che i dipendenti dedicano a attività legate alla realizzazione delle pari opportunità.</p>	Direttori	Entro un anno
	<p><b>Azione 3</b> Assicurare una costante sinergia fra il CUG e i progetti dell'Ente su tematiche di parità/pari opportunità e benessere organizzativo. Favorire l'inserimento in questi progetti di persone indicate dal CUG, per massimizzarne i risultati.</p>	GE, CUG	In attuazione

**2 - Area di intervento: formazione e comunicazione.**

Obiettivi: **1) Prendere coscienza della presenza di pregiudizi inconsapevoli nei comportamenti quotidiani e nelle pratiche istituzionali al fine di rimuoverli.**

**2) Rafforzare la comunicazione di genere (interna e esterna)**

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche

- 2.1 Inserire esplicitamente i contenuti di parità, pari opportunità e diversità nei corsi per la gestione delle risorse umane, leadership, comunicazione, sicurezze
- 2.2 Assicurare formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica degli enti di ricerca a tutto il personale, dipendente ed associato
- 2.3 Formare la dirigenza sulle politiche dei cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca.
- 2.4 Rafforzare la comunicazione di genere

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
2.1 Inserire esplicitamente i contenuti di parità, pari opportunità e diversità nei corsi per la gestione delle risorse umane, leadership, comunicazione, sicurezze.	<b>Azione 1</b> La gestione delle risorse umane, la leadership, la comunicazione, le sicurezze non sono neutri rispetto al genere. La Commissione Formazione solleciti i proponenti di corsi che trattano queste materie a inserire contenuti che abbiano come obiettivo l'inclusione delle differenze e la parità di genere. Questo criterio sia utilizzato nella scelta dei formatori, nella scrittura dei capitolati e nella valutazione dei corsi fatta con l'usuale questionario di gradimento.	Proponenti di corsi sulle risorse umane, referenti locali, Commissione Formazione, Ufficio Formazione	L'Ufficio Formazione, di concerto col CUG, produca una valutazione di questi corsi inserendo la statistica per sesso di relatori e partecipanti e valutando le risposte date alle domande del questionario

2.2 Assicurare formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica degli enti di ricerca a tutto il personale dipendente e associato	<p><b>Azione 1</b> Partendo dal materiale dei corsi anni precedenti, progettare un corso di formazione specifico per il mondo della ricerca sulle tematiche di parità e pari opportunità, pregiudizi inconsapevoli, <i>empowerment</i>, per persone con specifico interesse</p>	CUG, Ufficio Formazione	Percentuale del personale che ha seguito il corso
	<p><b>Azione 2</b> Realizzare materiale e-learning:</p> <p>a) sul funzionamento INFN, sull'etica della ricerca e sullo statuto dei dipendenti INFN, sul loro contratto di lavoro e sulla carta Europea dei Ricercatori;</p> <p>b) sui pregiudizi inconsapevoli, parità di genere e strumenti per la parità specifici per strutture di ricerca.</p>	Ufficio Comunicazione e/o Formazione, rappresentanti del personale, CUG. Se non è possibile trovare personale interno all'Ente che possa realizzare il materiale e-learning, trovare personale esterno.	Realizzazione del gruppo di lavoro e preparazione del progetto nel primo anno  Realizzazione del progetto nel secondo anno
	<p><b>Azione 3</b> Realizzati i corsi descritti nell' Azione 2 siano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obbligatori per i Neo Assunti, corsi a) e b)</li> <li>- obbligatorio per i nuovi associati, corso a)</li> <li>- suggeriti a tutte/i, dipendenti e associati</li> </ul>		Fruizione dei corsi dal terzo anno in poi
2.3 Formare la dirigenza sulle politiche dei cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca.	<p><b>Azione 1</b> Organizzare seminari per il Direttivo per divulgare i documenti della Commissione Europea relativi ai cambiamenti strutturali negli istituti di ricerca: [<a href="#">SC2012</a>], [<a href="#">GI2013</a>], [<a href="#">C&amp;C2005</a>] e successivi</p>	GE	Seminari presentati in Consiglio Direttivo

2.4 Rafforzare la comunicazione di genere	<p><b>Azione 1</b> In occasione di date simboliche quali l'11 Febbraio e l'8 Marzo l'ente promuova delle iniziative di <i>empowerment</i> di genere, quali ad esempio: a) Numero di Asimmetrie firmato interamente da scienziate, b) Nei laboratori INFN iniziative simili a quella CERN dell'8 Marzo 2010 in cui tutto LHC e i suoi esperimenti furono gestiti da donne.</p>	GE, Ufficio Comunicazione, CUG	Numero di iniziative (almeno una l'anno)
	<p><b>Azione 2</b> Includere la comunicazione di genere in conferenze, workshop, commissioni scientifiche, in modo da diffondere sempre più la consapevolezza che l'inclusione e il raggiungimento della parità è interesse di tutti. La rivista Asimmetrie, le Newsletter o le pagine web INFN potrebbero contenere una rubrica specifica su <i>Diversity in INFN</i>.</p>	Organizzatori Conferenze, Presidenti di CSN, Presidente	Numero di iniziative

**3 - Area di intervento: Assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli. Incentivare le donne a intraprendere la carriera scientifica, prevedere la formazione dei reclutatori sui bias inconsapevoli ed evitare penalizzazioni legate alla maternità.**

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

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

3.2 Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani

3.3 Reclutamento e progressioni di carriera senza *bias* di genere. Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati. La percentuale di successo nei concorsi del genere sottorappresentato sia pari o superiore alla percentuale di partecipazione.

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

3.5 Evitare penalizzazioni nella carriera a seguito di maternità

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
	<p><b>Azione 1</b> Nelle attività di terza missione dirette alle scuole (comprese scuole tecniche) includere esplicitamente contenuti su pregiudizi inconsapevoli diretti agli studenti e agli insegnanti che sono soggetti fondamentali per progredire nella parità di genere nelle discipline tecnico-scientifiche.</p>	CC3M	La frazione di iniziative CC3M che recepiscono questa indicazione, superi il 50% nel primo anno e arrivi al 100% entro il terzo anno
	<p><b>Azione 2</b> Per i dipendenti che si occupano di terza missione curare una formazione specifica sui pregiudizi inconsapevoli e su come includere la dimensione di genere nella comunicazione, in particolare per le iniziative dirette ai più giovani. Diffondere modi inclusivi e positivi di raccontare la Fisica. Valutare collaborazione con persone CUG o in generale 'esperti' riguardo ai post e ai contenuti per migliorare il linguaggio di genere.</p>	CC3M, CUG, Comunicazione	Predisporre un corso di formazione per i partecipanti a CC3M entro il primo anno.
3.1 Aumentare la presenza di donne nella fisica	<p><b>Azione 3</b> Istituire un GdL formato da persone indicate da Ufficio Comunicazione, CC3M e CUG per coordinare e calendarizzare le iniziative INFN su</p>	GE	Entro un anno

Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico	genere e per creare comunicazione interna/esterna sulle questioni di genere.		
	<b>Azione 4</b> Nei corsi di aggiornamento proposti per insegnanti includere corsi su parità e sui <i>bias</i> e in generale su modi inclusivi e positivi di raccontare la Fisica	CC3M e organizzatori dei Corsi	Numero di corsi di aggiornamento con integrazione su parità e bias
	<b>Azione 5</b> Continuare a bandire borse per studentesse magistrali "Più donne nella Fisica" partite nel 2022.	GE	Numero di borse bandite
3.2 Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani	<b>Azione 1</b> Per favorire le carriere delle giovani teoriche, la GE continui a concordare annualmente con la CSN4 un numero adeguato di borse per laureande.	GE, CSN4	Numero di borse istituite su donne presenti
	<b>Azione 2</b> Monitorare che almeno 1/3 delle posizioni post-doc (Assegni e contratti di ricerca) vada a donne. In modo da poter introdurre rapidamente, se necessario, dei correttivi.  Frazione assegniste attualmente >30%	GE, Direttori, DRU per i dati del monitoraggio	Frazione delle posizioni post-doc ricoperte da donne
	<b>Azione 3</b> Valutare se istituire ulteriori <i>grant</i> come quelli della CSN5 anche per altre commissioni scientifiche e valutare la possibilità di riservarne una frazione a donne	GE, Commissioni Scientifiche	Numero di <i>grant</i> creati.  Frazione di <i>grant</i> assegnata a donne
3.3 Reclutamento e progressioni di carriera senza <i>bias</i> di genere. Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che	<b>Azione 1</b> Operare affinché nelle procedure concorsuali, sia di assunzione che di avanzamento di carriera, per i vari profili e livelli, la probabilità media di successo delle donne non sia inferiore a quella degli uomini.	Presidente e GE, Presidenti Commissioni Concorso	Indicatore: Il rapporto dei success rate (probabilità di successo) delle donne rispetto a quello degli uomini sia maggiore di 1 considerando tutte le procedure concorsuali dell'anno, sia di assunzione che di

<p>nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati.</p> <p>La percentuale di successo nei concorsi del genere sottorappresentato sia pari o superiore alla percentuale di partecipazione.</p>			<p>avanzamento carriera, separatamente per i vari profili e livelli.</p> <p>In caso l'obiettivo non sia raggiunto nei tre anni, l'ente potrebbe bandire concorsi con posti riservati a donne. Azione possibile secondo il parere della Consigliera di Parità.</p>
	<p><b>Azione 2</b> Monitorare e rendere pubbliche le statistiche di genere di tutte le procedure di selezione per tutte le posizioni (a tempo determinato e indeterminato, borse di studio, premi, assegni di ricerca e contratti cofinanziati inclusi) utilizzando i dati forniti dalle commissioni di concorso e inseriti nelle delibere.</p>	DRU, CUG	<p>Monitoraggio e pubblicazione su sito web dei dati aggregati</p> <p>Azione inserita nel Piano delle Performance</p>
	<p><b>Azione 3</b> Formare le/i commissari sulla presenza e sugli effetti dei <i>bias</i> inconsapevoli. Oltre alla presa d'atto della documentazione redatta dal CUG e distribuita ai commissari di tutti i concorsi INFN, istituire dei corsi di formazione mirati al superamento dei pregiudizi inconsapevoli obbligatori per i/le componenti delle commissioni di concorso (ad esempio con il corso b) del punto 2.3.</p>	GE, CUG	<p>Percentuale di fruizione dei/delle commissari/e da monitorare annualmente negli anni successivi alla realizzazione del corso</p>
<p>3.4 Aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali o di coordinamento a livello scientifico o gestionale, assicurando la presenza di almeno 1/3 di donne in tutti gli organi di gestione dell'Ente</p>	<p><b>Azione 1</b> Nelle chiamate dirette per personalità di alto profilo scientifico, si considerino con particolare attenzione donne operanti all'estero.</p>	GE	<p>Numero di donne chiamate</p>
	<p><b>Azione 2</b></p> <p>Monitorare la frazione di donne nelle chiamate dirette.</p>	Presidente, GE, DRU	<p>Percentuale di organismi di nomina presidenziale con corretto bilanciamento di genere (percentuale di personale del sesso</p>

	<p>Monitorare la frazione di donne nei ruoli di direzione e/o coordinamento.</p> <p>Monitorare che frazione di donne in organismi di nomina presidenziale, commissioni, etc, sia <math>\geq 33\%</math></p>		<p>più rappresentato sul totale dei componenti non superiore al 67%)</p> <p>Azione già inserita nel Piano delle Performance</p>
	<p><b>Azione 3</b> Operare affinché nella Giunta Esecutiva (formata da 6 persone) siano presenti almeno 2 donne.</p>	Presidente, GE	
3.5 Evitare penalizzazioni nella carriera a seguito di maternità	<p><b>Azione 1</b> Assicurare che le lavoratrici al rientro dalla maternità siano reintegrate nelle stesse mansioni e responsabilità.</p> <p>Informare esplicitamente il personale in maternità dei propri diritti, incluso il diritto a non subire demansionamenti e il diritto a rivolgersi alle/ai direttrici/direttori, alla Consigliera di Fiducia e alla Consigliera di Parità nazionale.</p>	Direzioni Strutture, CUG	Nelle strutture, distribuire a chi accede alla maternità una versione aggiornata della <i>Guida alla genitorialità</i> .
	<p><b>Azione 2</b> Esplorare la possibilità di misure positive specifiche per facilitare la continuità della ricerca in sostegno alla maternità, alla luce delle vigenti normative.</p>	GE, CUG, Consiglio Direttivo	Individuazione o ed eventuale adozione di misure specifiche entro 2 anni

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

Quest'area di intervento si articola nei seguenti punti:

- 4.1 Facilitare il godimento dei diritti durante la maternità e i diritti parentali
- 4.2 Migliorare l'ambiente di lavoro facilitando la circolazione delle informazioni e coinvolgendo il personale nel cambiamento
- 4.3 Miglioramento dell'inclusione delle persone con diversa abilità
- 4.4 Equilibrio vita lavorativa/vita privata

4.5 Operare per ridurre stress lavoro-correlato			
Obiettivo specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
4.1 Facilitare il godimento dei diritti durante la maternità e i diritti parentali	<b>Azione 1</b> Aggiornare Guida alla genitorialità con la normativa nazionale e i regolamenti includendo il Family Act del 2022 e pubblicarla sul portale/sito web di AC.	CUG, DRU	Entro primo anno
	<b>Azione 2</b> Informare le assegniste della possibilità di richiedere l'integrazione del 20% della borsa	DRU, Strutture	Entro l'anno Aggiungere informativa su al materiale distribuito in fase di assunzione
	<b>Azione 3</b> Incentivare il personale di sesso maschile a fruire delle misure previste per conciliazione vita-lavoro e accudimento figli.	CUG, Direttori, Responsabili	Frazione di uomini che fruiscono di misure conciliative
	<p><b>Azione 1:</b> Elaborare una strategia di comunicazione interna per favorire</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'aggregazione e il confronto del personale che si occupa di attività omogenee nelle diverse strutture con la costituzione di comunità di pratica e organizzazione di incontri annuali</li> <li>- lo scambio di informazioni di tipo amministrativo, iniziative di tipo scientifico</li> <li>- la diffusione di buone prassi che migliorano l'ambiente lavorativo, la conciliazione tra lavoro e vita privata, diversità</li> </ul> <p>Strumenti da adottare:</p>	<p>GE</p> <p>Persone del piano attuatore da definire in accordo con Ufficio comunicazione, Direzione e servizi di AC, Rappresentanti del personale, Responsabile trasparenza, CUG</p>	<p>Entro un anno, elaborare una strategia di comunicazione e discuterla con i soggetti propositivi e attuatori.</p> <p>Entro due anni, adottare il piano.</p> <p>Il gruppo responsabile del piano attuativo riferisca annualmente al direttivo</p>

<p>4.2 Migliorare l'ambiente di lavoro facilitando la circolazione delle informazioni e coinvolgendo il personale nel cambiamento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rivedere e migliorare le pagine web specifiche per il personale</li> <li>- introdurre bollettini periodici di informazione, analoghi alla newsletter con le informazioni scientifiche.</li> </ul>		
	<p><b>Azione 2</b> Favorire la formazione e la circolazione dell'informazione all'interno delle strutture, valorizzando il ruolo e la professionalità del personale amministrativo e tecnico, in modo tale da aumentare la coesione tra differenti profili. All'interno delle strutture, favorire seminari tenuti da personale amministrativo sulle procedure e da personale tecnico su macchinari e sui laboratori. Viceversa favorire la conoscenza delle attività di ricerca da parte del personale amministrativo/tecnico.</p> <p>Organizzare per il personale amministrativo/tecnico delle visite ai laboratori delle strutture o ai luoghi di ricerca dell'INFN, anche a livello internazionale.</p>	<p>Direttori, rappresentanti locali del personale, RLS e RSU</p>	<p>Numero di strutture in cui sono state organizzate tali iniziative entro 3 anni.</p>
	<p><b>Azione 3</b> Aumentare la trasparenza nell'affidamento degli incarichi e facilitarne la rotazione, ove possibile, come previsto dal Codice dei pubblici dipendenti [CCPD], favorendo la parità di genere. Confermare/formalizzare gli incarichi di responsabilità all'insediamento della/del direttrice/direttore di struttura e renderli pubblici sulle pagine web delle strutture, indicandone la durata.</p> <p>All'interno delle strutture, per assegnare gli incarichi di responsabilità, introdurre procedure di manifestazione di interesse, ovvero di interpello/consultazione.</p>	<p>Direttori/Direttrici Strutture</p>	<p>Publicare gli incarichi sulle pagine web indicandone la durata</p> <p>Almeno l'80% delle strutture abbia pubblicato i dati entro 6 mesi.</p>

4.3 Miglioramento dell'inclusione delle persone con abilità differenti	<p><b>Azione 1</b> Nel documento di valutazione dei rischi, delle strutture considerare esplicitamente i rischi connessi al genere e all'età e inserire una sezione specifica relativa alle categorie protette, come previsto dalla normativa. Introdurre nei corsi al management specifici insegnamenti sull'eliminazione di barriere fisiche e comportamentali.</p>	Direttori/Direttrici Strutture, responsabile sicurezza, Disability Manager	
	<p><b>Azione 2</b> Organizzare corsi di formazione specifici per tutti i dipendenti su come eliminare le "barriere" comportamentali.</p>	Disability Manager, CUG	<p>Elaborazione primo anno</p> <p>Realizzazione secondo anno</p> <p>Azione inserita nel Piano delle Performance</p>
4.4 Equilibrio vita lavorativa/vita privata	<p><b>Azione 1:</b> Miglioramento degli strumenti di conciliazione vita-lavoro. Rivedere i disciplinari di telelavoro e lavoro agile per snellire quanto più possibile l'accesso a queste forme di lavoro e prevedere delle forme di telelavoro "breve" o lavoro agile "a sportello", per brevi periodi di tempo (1/2/3 mesi) legato ad esigenze temporanee di cura (periodi estivi per i figli, momentanee necessità per conviventi malati o infortunati)</p>	GE, Direttori strutture	Nuovi disciplinari e loro applicazione
	<p><b>Azione 2</b> Assicurare l'assenza di penalizzazioni economiche e di carriera a fronte dell'utilizzo degli istituti di flessibilità <a href="#">[DPO2022]</a> . Promuovere e prevedere sistemi di valutazione delle esperienze lavorative (concorsi, passaggi di livello, scatti stipendiali) che considerino la partecipazione di uomini e donne al lavoro di cura.</p>	GE, Direttori Strutture	Modifica disciplinari

	<b>Azione 3</b> Nelle Strutture, istituire una giornata in cui tutti e tutte portino i/le figli/e o nipoti sul luogo di lavoro, prevedendo se necessario le coperture assicurative.	GE, DG, Direttori Strutture	Numero di strutture interessate
4.5 Operare per ridurre stress lavoro-correlato	<b>Azione 1</b> Promuovere seminari, webinar, corsi di formazione per imparare pratiche per limitare lo stress lavoro-correlato, quali ad esempio: 1) disconnessione dal lavoro in determinate fasce orarie; 2) riconoscere e accettare i propri limiti; 3) riconoscere e accettare le esigenze degli altri; 4) riconoscere il proprio valore al di là di quello professionale; 5) ottimizzare la gestione del tempo	CUG, formazione, direttori strutture	Indicatore: numero di corsi, webinar, etc.
	<b>Azione 2</b> Promuovere modifiche delle attuali condizioni organizzative per ridurre fonti di stress, ad es: 1) operare per mantenere un rapporto ottimale fra personale amministrativo (e in generale dei servizi) e personale ricercatore/tecnologo nelle diverse strutture, 2) operare per ridurre sul personale ricercatore e tecnologo i compiti burocratici-amministrativi che possono essere demandati a personale formato e preposto	GE, DG, Direttori	Azione continuativa

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

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

5.1 Contrasto alla violenza e alle molestie di genere

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

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

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
5.1 Contrasto alla violenza e alle molestie di genere	<b>Azione 1</b> Preparare un opuscolo o pagina web con informazioni a chi rivolgersi in caso di violenze e/o molestie, menzionando le modalità di supporto a uomini violenti.	CUG, Comunicazione	Preparazione opuscolo nel primo anno
	<b>Azione 2</b> Sensibilizzare e formare il personale INFN su molestie, violenza sessuale, discriminazioni	CUG, Formazione	Numero di azioni realizzate
	<b>Azione 3</b> Nelle diverse strutture creare sinergie con i CUG universitari per migliorare/diffondere iniziative per personale in formazione (dottorandi, assegnisti)	CUG	Nm. di strutture in cui sinergia-incontro fra CUG realizzato
5.2 Aumentare il livello di consapevolezza dei dipendenti sulle molestie di genere e in generale sui comportamenti "mobbizzanti", vessatori e in generali non rispettosi della persona	<b>Azione 1</b> Inserire informazioni su violenza e molestie di genere su corsi obbligatori quali quelli sulle sicurezze. Replicare il corso "RESPECT"	CUG, Formazione RLS	Nm. di corsi realizzati
	<b>Azione 2</b> Fornire informazioni chiare sul ruolo della Consigliera e sul modo di contattarla	CUG, Consigliera, Direttori	Organizzazione momenti di incontro
5.3 Diffondere la cultura dell'eliminazione di comportamenti discriminatori e lesivi della dignità presso tutte le persone che operano in INFN	<b>Azione 1</b> Tradurre in inglese i codici di comportamento e diffonderli alle persone esterne all'ente che operano in esperimenti all'interno delle nostre strutture. Si potrebbe inoltre fornire copia agli ospiti stranieri in visita.	GE, CUG	Realizzazione e diffusione dei codici

**Documenti di riferimento**

- [BdG2020] MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, *Circolare 28 Aprile 2022, n.20*, [https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2022/circolare\\_n\\_20\\_2022/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2022/circolare_n_20_2022/)
- [CCPD] *Codice di comportamento dipendenti pubblici*, DPR 16.04.2013 n.62, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/04/13G00104/sg>
- [CUG2022] *Relazione del Comitato Unico di Garanzia sulla situazione del personale INFN relativa al 2021, a cura del Comitato Unico di Garanzia*, <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2022/RelazioneCUG-2022.pdf>
- [C&C2005] *Carta Europea dei Ricercatori, il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori*, EC, 2005, [https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/carta\\_ricercatori.pdf](https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/carta_ricercatori.pdf)
- [DFP2019] *Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* [https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva\\_n\\_2.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_n_2.pdf)
- [DPO2022] *Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"*, 2022, [https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee\\_guida\\_sulla\\_Parita\\_di\\_Genere.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf)
- [EUStrategy] [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en)
- [GI2013] EU Commission, Directorate-General for Research and Innovation, "*Gendered innovations: how gender analysis contributes to research: report of the expert group 'Innovation through gender'*", Publications Office, 2013, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/11868>
- [H2020] *H2020 Programme Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*, EC, 2016 <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/2016GuidanceOnGenderEqualityInHorizon2020.pdf> e documenti a <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm>
- [MIUR18] *Linee Guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere*, <https://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur>
- [PTAP\_VI] *Piano Triennale di Azioni Positive INFN 2019-2022*, [https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20190726\\_del\\_cd\\_15215.pdf](https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20190726_del_cd_15215.pdf)
- [SC2012] *Structural change in research institutions*, EC, 2012, <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/2011StructuralChangesFinalReport.pdf>
- [SE2017] *Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organizations*, Science Europe, 2017, <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/ScienceEurope/ScienceEuropePracticalGuideGenderEquality.pdf>

## **Allegato 2**

### **Contesto esterno – metodologia e aggiornamento analisi PESTEL**

## Contesto esterno – metodologia e aggiornamento analisi PESTEL

La metodologia seguita per acquisire quanto necessario alla effettuazione dell'analisi si è sviluppata nelle seguenti quattro fasi:

Individuazione dei fattori specifici e scelta delle variabili chiave per ciascuno di essi in ottica di gestione del rischio di corruzione, e attribuzione di un peso percentuale per ogni fattore generale PESTEL;  
Impostazione della struttura del database (definizione del record di dati);  
Selezione delle fonti ritenute attendibili;  
Realizzazione del database attraverso l'inserimento e l'aggiornamento dei dati e delle informazioni in esso contenute.

1. Per prima cosa sono stati individuati per ciascun fattore generale dell'analisi PESTEL un certo numero di fattori specifici (condizioni o dinamiche esterne che possono favorire il rischio) ai quali sono state associate delle variabili chiave (indici o indicatori di valore) particolarmente rilevanti riferite al contesto esterno che è necessario monitorare. In seguito, è stato assegnato un peso percentuale a ciascun fattore generale, la cui sommatoria deve essere uguale al 100%.

Infatti, non tutte le informazioni trattate nell'ambito dei fattori generali hanno la stessa importanza, in quanto riferite ad ambiti che presentano differenti propensioni nell'attivare opportunità di corruzione o generare e legittimare motivazioni a compiere comportamenti non integri o illeciti. Questa importanza è stata misurata e prende il nome di "peso".

Si è quindi determinato il punteggio complessivo per ogni fattore generale attribuendo a ciascuna variabile chiave individuata un valore da 1 a 5 (1 = valore minimo; 5 = valore massimo), facendo la media dei punteggi così attribuiti e successivamente procedendo alla ponderazione rispetto al peso attribuito al fattore generale (media punteggi variabili chiave del fattore generale \* peso percentuale attribuito al fattore generale).

Infine, sommando i punteggi pesati dei fattori generali si è ottenuta una stima relativa del grado complessivo di rilevanza del contesto esterno, misurata nella stessa scala utilizzata in precedenza (importanza crescente da 1 a 5), con valori approssimati alla seconda cifra decimale.

2. La definizione del record di dati per impostare la struttura del database, ha previsto i seguenti nove campi per la gestione delle informazioni:

- Codice: identificativo della variabile;
- Fattore generale: nome del fattore (Politico, Economico, Sociale, Tecnologico, Etico, Legale);
- Variabile chiave: dato o elemento che si intende misurare nell'analisi;
- Descrizione variabile chiave: unità di misura del dato;
- Valore effettivo: valore effettivamente rilevato;
- Valore riferito all'anno: anno o periodo temporale a cui si riferisce il dato;
- Ente responsabile: ente governativo o privato responsabile dell'elaborazione del dato;
- Documento/rapporto/norma: nome del file contenente il dato;
- Sito internet: link al sito internet dell'ente responsabile.

3. La preliminare attività di selezione delle fonti ha consentito di identificare le informazioni più attendibili e aggiornabili, che sono state messe a sistema riportandole nel database.
4. Le informazioni, infine, vanno sottoposte a revisione periodica per evitare che esse diventino obsolete.

Si riporta di seguito la tabella con l'assegnazione dei pesi percentuali per ciascun fattore generale PESTEL e l'indicazione delle motivazioni.

<b>N.</b>	<b>FATTORE GENERALE</b>	<b>INCIDENZA</b>	<b>MOTIVAZIONE</b>	<b>PESO</b>
1	POLITICO	ALTA	I provvedimenti governativi possono incidere fortemente sull'organizzazione	25%
2	ECONOMICO	ALTA	Gli andamenti dell'economia nazionale condizionano significativamente le scelte strategiche e programmatiche	25%
3	SOCIALE	MEDIA	Le dinamiche sociali (del lavoro, demografiche, ecc.) possono creare le condizioni che favoriscono comportamenti non integri o illeciti	10%
4	TECNOLOGICO	BASSA	L'implementazione tecnologica supporta gli strumenti di controllo e la trasparenza	5%
6	ETICO	ALTA	La cultura dell'etica pubblica e della legalità è un forte deterrente a commettere atti corruttivi	25%
5	LEGALE	MEDIA	Il numero e la complessità delle normative possono creare le condizioni che favoriscono comportamenti non integri o illeciti	10%
			<b>SOMMA TOTALE DEI PESI</b>	<b>100%</b>

Pertanto, con riferimento alle variabili chiave prese in esame per la nostra analisi PESTEL, nel corso del 2024 si è provveduto all'aggiornamento delle informazioni e dei dati attraverso la consultazione delle stesse fonti dalle quali erano stati acquisiti i dati originari o, laddove sia stato ritenuto necessario, di ulteriori fonti.

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

## DATABASE PESTEL

CODICE	FATTORE GENERALE	VARIABILE CHIAVE	DESCRIZIONE VARIABILE CHIAVE	VALORE EFFETTIVO	VALORE RIFERITO ALL'ANNO	ENTE RESPONSABILE	DOCUMENTO/RAPPORTO/NORMA	SITO INTERNET
POL1	Politico	Normativa sulla semplificazione delle attività degli EPR	Dato qualitativo	-	-	Governo italiano	Decreto legislativo n. 218/2016	<a href="http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Enti_ricerca_Decreto_legisl_25_nov_2016_n_218.pdf">http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Enti_ricerca_Decreto_legisl_25_nov_2016_n_218.pdf</a>
POL2	Politico	Variazione assegnazione Fondo FOE all'INFN	Euro	+ 4.380.887,00	2024	MUR	Decreto di riparto FOE	<a href="https://www.mur.gov.it/it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-1096-del-25-07-2024">https://www.mur.gov.it/it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-1096-del-25-07-2024</a> <a href="https://www.mur.gov.it/it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-789-del-21-06-2023">https://www.mur.gov.it/it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-789-del-21-06-2023</a>
POL3	Politico	Spending review della PA (variazione annuale percentuale sul PIL)	Percentuale	0,052	2024	Governo italiano	Documento programmatico di bilancio 2025 (pagg. 16, 18)	<a href="https://www.mef.gov.it/export/sites/MEF/documenti-pubblicazioni/doc-finanza-pubblica/doc/2025_dbp_it_it.pdf">https://www.mef.gov.it/export/sites/MEF/documenti-pubblicazioni/doc-finanza-pubblica/doc/2025_dbp_it_it.pdf</a>
ECO1	Economico	PIL	Milioni di euro	2.085.376,00	2023	MEF	Documento di Economia e Finanza 2024 (pag. 49)	<a href="https://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_progammazione/documenti_programmatici/def_2024/DEF-2024_PDS.pdf">https://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_progammazione/documenti_programmatici/def_2024/DEF-2024_PDS.pdf</a>
ECO2	Economico	PIL variazione sull'anno precedente	Percentuale	0,7	2024 ottobre	FMI	World Economic Outlook (tabella pag. 116)	<a href="https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WEO/2024/October/English/text.aspx">https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WEO/2024/October/English/text.aspx</a>

## DATABASE PESTEL

CODICE	FATTORE GENERALE	VARIABILE CHIAVE	DESCRIZIONE VARIABILE CHIAVE	VALORE EFFETTIVO	VALORE RIFERITO ALL'ANNO	ENTE RESPONSABILE	DOCUMENTO/RAPPORTO/NORMA	SITO INTERNET
ECO3	Economico	Rapporto Debito/ PIL	Percentuale	137,3	2023	MEF	Rapporto sul Debito Pubblico (pag. 41)	<a href="https://www.dt.mef.gov.it/expo rt/sites/sitodt/modules/docum enti_it/debito_pubblico/present azioni_studi_relazioni/Rapporto -sul-Debito-Pubblico-2023.pdf">https://www.dt.mef.gov.it/expo rt/sites/sitodt/modules/docum enti_it/debito_pubblico/present azioni_studi_relazioni/Rapporto -sul-Debito-Pubblico-2023.pdf</a>
ECO4	Economico	Indice dei fallimenti PMI (piccole e medie imprese) variazione annuale	Percentuale	+ 6,6 centro nord - 7,1 sud	2023	Cerved	Cerved Le chiusure di impresa nel 2q 2023 (pag. 7)	<a href="https://research.cerved.com/th ank-you-download/?action=download_5 9YSriuU6FSeaG%2FLZ2SWQ%3 D%3D">https://research.cerved.com/th ank-you-download/?action=download_5 9YSriuU6FSeaG%2FLZ2SWQ%3 D%3D</a>
ECO5	Economico	Variazione media annuale del fatturato delle imprese	Percentuale	0,2	2024	Banca d'Italia	Indagine sulle imprese industriali e dei servizi (pagg. 1-2)	<a href="https://www.bancaditalia.it/pu bblicazioni/indagine- imprese/2023-indagini- imprese/statistiche_IIS_28062 024.pdf">https://www.bancaditalia.it/pu bblicazioni/indagine- imprese/2023-indagini- imprese/statistiche_IIS_28062 024.pdf</a>
SOC1	Sociale	Tasso di disoccupazione generale	Percentuale	6,2	2024 2° quadrim.	ISTAT	Occupati e disoccupati	<a href="https://www.istat.it/comunicat o-stampa/occupati-e- disoccupati-dati-provvisori- agosto-2024/">https://www.istat.it/comunicat o-stampa/occupati-e- disoccupati-dati-provvisori- agosto-2024/</a>
SOC2	Sociale	Tasso di disoccupazione giovanile	Percentuale	18,3	2024 2° quadrim.	ISTAT	Occupati e disoccupati	<a href="https://www.istat.it/comunicat o-stampa/occupati-e- disoccupati-dati-provvisori- agosto-2024/">https://www.istat.it/comunicat o-stampa/occupati-e- disoccupati-dati-provvisori- agosto-2024/</a>
TEC1	Tecnologico	Normativa in materia di informatizzazione PA	Dato qualitativo	-	-	Governo italiano	Normativa sulla dematerializ. della docum. amministrativa	<a href="https://www.agid.gov.it/">https://www.agid.gov.it/</a>

## DATABASE PESTEL

CODICE	FATTORE GENERALE	VARIABILE CHIAVE	DESCRIZIONE VARIABILE CHIAVE	VALORE EFFETTIVO	VALORE RIFERITO ALL'ANNO	ENTE RESPONSABILE	DOCUMENTO/RAPPORTO/NORMA	SITO INTERNET
TEC2	Tecnologico	Livello di digitalizzazione della PA	Dato semi-quantitativo	Medio-basso	2023	Commissione Europea	Digital Decade Desi 2024	<a href="https://digital-decade-desi.digital-strategy.ec.europa.eu/datasets/desi/charts">https://digital-decade-desi.digital-strategy.ec.europa.eu/datasets/desi/charts</a>
ET1	Etico	Indice della corruzione percepita	Scala da 0 a 100	56	2023	Transparency International	Corruption Perceptions Index	<a href="https://www.transparency.org/en/cpi/2023/index/ita">https://www.transparency.org/en/cpi/2023/index/ita</a>
ET2	Etico	Valutazione delle misure anticorruzione in Italia	Scala crescente da 0 a 100	52	2017	Transparency International Italia	Agenda anticorruzione (pag. 9)	<a href="https://www.transparency.it/images/pdf_pubblicazioni/report-bica-agenda-anticorruzione-2017.pdf">https://www.transparency.it/images/pdf_pubblicazioni/report-bica-agenda-anticorruzione-2017.pdf</a>
ET3	Etico	Stima del coinvolgimento delle famiglie italiane in eventi corruttivi*	Percentuale	7,9	2017	ISTAT	La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie (pagg. 1-3)	<a href="https://www.istat.it/it/files//2017/10/La-corruzione-in-Italia.pdf">https://www.istat.it/it/files//2017/10/La-corruzione-in-Italia.pdf</a>
ET4	Etico	Indice combinato della corruzione in Italia (variazioni regionali)	Range	da - 2,1 a 0,0	2021	Commissione Europea Università Got-SWE	QOG (grafico a pag. 30)	<a href="https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/studies/quality-government-2022/quality-government-2022-study.pdf">https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/studies/quality-government-2022/quality-government-2022-study.pdf</a>
LEG1	Legale	Considerazioni su attività giudiziaria e corruzione	Dato qualitativo	-	2024	Corte dei Conti	Relazione di inaugurazione dell'anno giudiziario (pag. 4, 10, 12-13)	<a href="https://www.corteconti.it/Download?id=d1a5e3ce-4dca-4ca3-9d8c-849e6e78847a">https://www.corteconti.it/Download?id=d1a5e3ce-4dca-4ca3-9d8c-849e6e78847a</a>
LEG2	Legale	Livello stimato di criticità nell'applicazione della normativa appalti	Dato semi-quantitativo	Medio	2017	Governo italiano	Documento di sintesi sui risultati della consultazione dei RUP	<a href="http://www.governo.it/sites/governo.it/files/All_1.pdf">http://www.governo.it/sites/governo.it/files/All_1.pdf</a>
LEG3	Legale	La corruzione in Italia. Casi giudiziari	Dato semi-quantitativo	-	2019	ANAC	La corruzione in Italia (2016-2019)	<a href="https://www.anticorruzione.it/-/la-corruzione-in-italia-2016-2019.-numeri-luoghi-e-contropartite-del-malaffare">https://www.anticorruzione.it/-/la-corruzione-in-italia-2016-2019.-numeri-luoghi-e-contropartite-del-malaffare</a>

\* Famiglie in cui almeno un componente ha ricevuto richieste di denaro, favori, regali o altro in cambio di favori o servizi, per tipo di settore, nel corso della vita

## **Punteggi e descrizione dei criteri di assegnazione**

L'ampiezza territoriale presa in considerazione è quella nazionale, in quanto l'Istituto, oltre all'Amministrazione Centrale con sede in Frascati (Rm), ha le sue sedi decentrate dislocate su tutto il territorio nazionale.

Si riporta di seguito la tabella che sintetizza i risultati ottenuti sulla base dell'identificazione dei fattori specifici presenti nel contesto esterno - sui quali l'Istituto non può intervenire e che formano il quadro all'interno del quale esso agisce - e che nell'ambito della gestione del rischio rivelano più o meno direttamente l'esistenza di situazioni, condizioni, dinamiche e pressioni che potrebbero potenzialmente attivare opportunità di corruzione o generare e legittimare motivazioni a compiere comportamenti non integri o illeciti.

Tali risultati sono stati elaborati attraverso le informazioni delle variabili chiave riferite a ciascun fattore specifico, attribuendo ad esse il rispettivo punteggio, facendone la media pesata, che costituisce il punteggio di ognuno dei fattori generali e ottenendo, infine, dalla sommatoria di tali punteggi pesati, una stima relativa del grado complessivo di rilevanza del contesto esterno.

Al riguardo va precisato - come peraltro si evince dalla tabella che precede - che per alcune delle variabili chiave non è risultato possibile procedere al previsto aggiornamento dei rispettivi dati ed informazioni (in ogni caso quelli meno recenti sono riferiti all'anno 2017) ma si è ritenuto comunque opportuno tenerle in considerazione con l'attribuzione dei medesimi punteggi già assegnati al fine dell'analisi effettuata per il precedente PIAO.

Tale scelta è stata motivata dalla considerazione che dette variabili, pur presentando per la loro stessa natura caratteristiche di mutevolezza nel tempo, sono tuttavia soggette a variazioni abbastanza lente nel corso degli anni e per tale ragione si è ritenuto che, dato il limitato tempo trascorso, i relativi valori rispecchiano ancora adeguatamente la potenziale influenza che le stesse potrebbero esercitare in termini di rischi di corruzione.

FATTORE GENERALE	FATTORE SPECIFICO	VARIABILE CHIAVE	PUNTEGGIO VARIABILE	PUNTEGGIO FATTORE GENERALE (media punteggio variabili)	PESO FATTORE GENERALE	PUNTEGGIO PESATO
POLITICO	Legislazione di settore	Variazione annuale assegnazione fondo FOE all'INFN	4	4	25%	1
	Spending Review	Spending review della PA - variazione annuale	4			
ECONOMICO	Andamento economico generale	PIL variazione sull'anno precedente	4	4	25%	1
		Rapporto Debito-PIL	5			
	Impatto della crisi economica sulle imprese	Indice dei fallimenti PMI (piccole e medie imprese)	3			
		Variazione annuale del fatturato delle imprese	4			
SOCIALE	Disoccupazione	Tasso di disoccupazione generale	5	5	10%	0,50
		Tasso di disoccupazione giovanile	5			

FATTORE GENERALE	FATTORE SPECIFICO	VARIABILE CHIAVE	PUNTEGGIO VARIABILI	PUNTEGGIO FATTORE GENERALE (media punteggio variabili)	PESO FATTORE GENERALE	PUNTEGGIO PESATO
TECNOLOGICO	Introduzione di tecnologie informatiche e suo impatto organizzativo	Livello di digitalizzazione della PA	4	4	5%	0,20
ETICO	Percezione della corruzione in Italia	Indice della corruzione percepita	3	3	25%	0,75
	Misure anticorruzione adottate dall'Italia	Valutazione delle misure anticorruzione in Italia	3			
LEGALE	Complessità interpretativa e applicativa delle normative	Livello stimato di criticità nell'interpretazione e applicazione della normativa sugli appalti	3	3	10%	0,30
<b>SOMMATORIA PUNTEGGIO PESATO</b>				<b>3,75</b>		

Per ciò che riguarda i valori dei punteggi riferiti alle variabili chiave, come già affermato, si è utilizzata la scala dei valori interi da 1 a 5. Il valore 1 indica una rilevanza minima del fattore specifico misurata dalla relativa variabile chiave, il valore 5, di conseguenza, ne indica una rilevanza massima. Il valore 3 indica una rilevanza media, mentre i restanti valori, il 2 e il 4, misurano una rilevanza intermedia rispettivamente tra il valore minimo e il valore medio e il valore medio e il valore massimo.

I criteri di carattere quantitativo o semi-quantitativo con i quali sono stati assegnati i punteggi sono descritti di seguito per ciascuna variabile chiave:

- ***Variazione annuale assegnazione fondo FOE all'INFN***

Il "Fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca" (FOE) assegnato all'INFN nel 2024 è stato incrementato di € 4.380.887,00 rispetto all'anno precedente, pari ad una variazione del 1,27%.

Il criterio che si è deciso di adottare per l'attribuzione del punteggio è stato di assegnare il valore 1 all'incremento positivo oltre il 50%, il valore 2 all'incremento dal 30% al 50%, il valore 3 all'incremento dal 10% al 29%, il valore 4 all'incremento dallo 0% al 9% e il valore 5 in presenza di decrementi.

È stato pertanto assegnato il valore 4 alla variabile chiave "Variazione annuale assegnazione fondo FOE all'INFN".

- ***Variazione annuale Spending Review***

Il Documento programmatico di bilancio 2015 del Ministero dell'Economia e delle Finanze ha previsto per il 2024 di perseguire obiettivi di risparmio della spesa pubblica delle Amministrazioni centrali dello Stato e delle Amministrazioni pubbliche per un ammontare complessivo corrispondente alla variazione annuale sul PIL dello 0,052%. Va evidenziato che nello stesso Documento sono previsti per i successivi anni 2025 e 2026 ulteriori risparmi sulla spesa pubblica in coerenza con gli impegni presi nel PNRR dal Governo italiano, considerata la rilevanza attribuita all'attività di revisione della spesa che agisce sull'efficientamento dell'organizzazione e dei processi delle pubbliche amministrazioni, attraverso la razionalizzazione della spesa pubblica e la conseguente riallocazione delle risorse rese così disponibili e l'efficientamento della spesa della PA (aggregazione e centralizzazione degli acquisti tramite Consip e Mepa, riduzione progressiva delle locazioni passive e delle auto di servizio, riqualificazione della spesa ICT, ecc.).

Nonostante l'esiguo ammontare del risparmio previsto per l'anno 2024, ma comunque in aumento dello 0,010% sul PIL rispetto all'anno precedente, e valutata la necessità del Governo italiano di rispettare gli impegni pluriennali presi nel PNRR in tema di razionalizzazione della spesa, si decide di attribuire il valore 4 alla variabile "Variazione annuale Spending Review".

- ***Variazione annuale del PIL***

Per l'anno 2024 il Fondo Monetario Internazionale ha stimato in ottobre una crescita del PIL dello 0,7%. Non si rilevano variazioni rispetto alla stima dell'anno precedente.

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

- ***Rapporto Debito-PIL***

Il dato del 137,3%, riferito al 2023, attesta un decremento di 7,1 punti percentuali rispetto al dato riferito al 2022 (144,4%). Un dato in miglioramento, ma ancora lontano dalla media europea che si attesta intorno al 90%. Un valore elevato del rapporto debito-Pil costituisce in prospettiva un fattore alto di esposizione a crisi finanziarie ed economiche.

In considerazione di ciò, 5 è il punteggio assegnato alla variabile "Rapporto Debito-PIL".

- ***Indice dei fallimenti PMI (piccole e medie imprese)***

Per il dato relativo al tasso di fallimenti delle PMI è stato preso a riferimento il Documento Cerved "Le chiusure di imprese nel 2q del 2023" che evidenzia una crescita del numero di fallimenti nel

Nord-Est e Centro e una diminuzione nel Nord-Ovest e Sud rispetto all'anno precedente.

Il dato rilevato è + 6,6% di fallimenti al Centro Nord e -7,1% al Sud.

Si rileva, dunque, un andamento regionale dei fallimenti eterogeneo rispetto alla tendenza complessiva di progressiva decrescita degli ultimi due anni.

Sulla base delle precedenti considerazioni, si decide di assegnare il valore 3 alla variabile "Indice dei fallimenti PMI (piccole e medie imprese)".

- ***Variazione annuale del fatturato delle imprese***

Il dato preso in considerazione per l'anno 2024, relativo alla variabile "Variazione annuale del fatturato delle imprese", è stato elaborato dalla Banca d'Italia nella sua indagine annuale, che raccoglie informazioni sugli investimenti, il fatturato, l'occupazione e altre variabili economiche delle imprese italiane industriali e dei servizi con almeno 20 addetti. Nel corso del 2024 si prevede un lieve incremento dello 0,2 nella media annuale del fatturato delle imprese.

Sulla base di tale dato, si ritiene di poter attribuire il valore 4 alla variabile "Variazione annuale del fatturato delle imprese".

- ***Tasso di disoccupazione generale e giovanile***

Il dato, aggiornato al secondo quadrimestre del 2024 (elaborazione ISTAT), indica una disoccupazione sia generale (6,2%) che giovanile (18,3%) alta rispetto alla media europea e in particolare con riferimento alla Germania che secondo il dato pubblicato da Eurostat ([https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_rt\\_m/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_m/default/table?lang=en)) si attesta al 3,4 per la disoccupazione generale e al 6,6 per quella giovanile.

Pertanto si assegna il valore 5 alle variabili "Tasso di disoccupazione generale e giovanile".

- ***Livello di digitalizzazione della PA***

Con l'intento di fornire dati aggiornati e tali da poter essere confrontabili anche con quelli forniti dagli altri Paesi europei nel settore della digitalizzazione e innovazione della PA e più in generale nel settore della tecnologia e della comunicazione, si è presa in considerazione la variabile che misura il livello di digitalizzazione della PA italiana a confronto con gli altri Paesi dell'Unione europea.

Nel 2024 sono stati aggiornati i dati del Digital Decade Desi 2024 riferiti all'anno 2023. Tale documento prende in considerazione alcuni indicatori che, elaborati statisticamente, consentono di fornire una graduatoria sul livello di digitalizzazione dei 27 paesi europei, nei seguenti ambiti: Competenze digitali; Infrastrutture digitali; Digitalizzazione dei servizi pubblici; Trasformazione digitale delle imprese.

L'Italia, pur avendo fatto dei passi avanti rispetto agli anni precedenti, risente ancora di criticità nell'acquisizione di competenze digitali e nella digitalizzazione dei servizi pubblici, posizionandosi, anche per l'anno 2023, ad un livello medio-basso. Si conferma quindi l'assegnazione del valore 4 alla variabile "Livello di digitalizzazione della PA".

- ***Indice della corruzione percepita e Valutazione delle misure anticorruzione in Italia***

Tra le variabili chiave riferite al fattore Etico e ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio, sono state prese in esame le variabili "Indice della corruzione percepita" e "Valutazione delle misure anticorruzione in Italia".

Si è valutato di non assegnare un punteggio alle variabili "Stima del coinvolgimento delle famiglie italiane in eventi corruttivi" e "Indice combinato della corruzione in Italia", in quanto si tratta di variabili relative ad indagini che non sembrano presentare la caratteristica dell'aggiornabilità, almeno nel breve-medio periodo. È stato comunque ritenuto utile riportarle nel database PESTEL.

In particolare, l'indagine dell'ISTAT i cui risultati sono pubblicati nel documento "La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie", utilizza gli indicatori esperienziali nello studio del fenomeno corruzione, meno diffusi degli indicatori di percezione. L'attenzione dell'indagine, che giunge a

risultati significativi, è rivolta alle esperienze concrete delle famiglie italiane, coinvolte, durante la loro vita, in dinamiche corruttive.

D'altro canto, l'indagine, aggiornata al 2021, commissionata dall'Unione europea all'Università di Gothenburg (Svezia) nell'ambito di un più vasto progetto sulla qualità dei governi degli Stati membri, utilizzando indicatori combinati - indicatori soggettivi di percezione ed esperienziali - giunge a risultati che attestano un'ampia variazione del valore nell'indice di corruzione tra le regioni italiane, variazione aumentata ulteriormente come evidenziato dal dato aggiornato al 2021.

Si riportano, pertanto di seguito, i valori delle variabili del fattore Etico prese in considerazione.

L'indice della corruzione percepita è un dato elaborato dall'organizzazione indipendente Transparency International che prende in considerazione 180 paesi dei cinque continenti e redige una graduatoria assegnando per ciascun paese un punteggio da 0 (massima percezione di corruzione) a 100 (nessuna percezione di corruzione). Nell'anno 2023, all'Italia è stato attribuito il punteggio 56, confermando il dato dell'anno precedente, restando in una posizione media nella scala.

Si assegna pertanto il valore medio 3 alla variabile "Indice della corruzione percepita".

**Per quanto riguarda la valutazione delle misure anticorruzione in Italia, non è stato rilevato il dato aggiornato agli anni 2018-2024.**

Come riportato dall'organizzazione Transparency International Italia nel documento Agenda anticorruzione del 2017, a seguito principalmente dell'introduzione della normativa anticorruzione, l'Italia ha conseguito nell'anno 2017 il punteggio di 52 su una scala crescente che va da 0 a 100.

Sulla base di tale valutazione si attribuisce il valore 3 alla variabile "Valutazione delle misure anticorruzione in Italia".

- ***Livello stimato di criticità nell'interpretazione e applicazione della normativa sugli appalti***

Nessun dato rilevato aggiornato agli anni 2018-2024.

Occorre tuttavia considerare il fatto che, nonostante il legislatore abbia tentato più volte nel corso degli anni di semplificare la complessa normativa in materia di appalti - non da ultimo attraverso l'unificazione della molteplicità di leggi, il loro accorpamento in un unico Codice e le sue relative modifiche - risulta oltremodo difficile dare un giudizio il più possibile oggettivo sul grado reale di semplificazione che questi interventi hanno apportato alla normativa in questione. In questo senso la valutazione dei cosiddetti decreti semplificazione (decreto semplificazione n. 76/2020, decreto semplificazione bis n. 77/2021) non può non tener conto delle circostanze di eccezionalità e di emergenzialità nelle quali sono stati emanati con il loro carattere di provvisorietà dovuto all'urgenza di attuare nei tempi previsti il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) che costituisce un indispensabile presupposto per l'uscita dalla crisi, economica e sociale e per il rilancio del Paese.

Occorre precisare, tuttavia, che l'entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti (D.lgs. 36/2023) introduce importanti novità tra le quali acquistano particolare rilevanza, in ordine alla semplificazione ed efficienza delle procedure, la completa digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti, lo snellimento delle procedure che stabiliscono limiti più alti per gli affidamenti diretti e l'assimilazione del ruolo del RUP a quello di un project manager. Inoltre, il Codice presenta una prima parte generale dedicata alla codificazione dei principi che riguardano l'intera materia dei contratti pubblici tra i quali risaltano i principi del risultato e della fiducia nell'azione amministrativa, che rendono intelligibile il disegno armonico, organico e unitario sotteso al Codice. Come già specificato nel Piano precedente, è necessario attendere l'applicazione della norma per un periodo congruo al fine di ottenere una stima affidabile del grado di semplificazione effettivamente raggiunto.

Per questo si è ritenuta ancora attuale, seppur riferita al 2017, la valutazione del livello di criticità in relazione all'interpretazione e applicazione della normativa sugli appalti pubblici, basata sui dati

riportati nelle tabelle riepilogative dei principali risultati della consultazione dei RUP, promossa dall'ANAC in occasione dell'AIR (Analisi dell'Impatto della Regolazione) relativa al decreto correttivo al Codice degli appalti (d.lgs. 56/2017).

La consultazione ha preso in considerazione le criticità riscontrate dai RUP, ordinate per argomento e numero di criticità riscontrate e non riscontrate. Sulla base della media dei totali complessivi dei valori degli indici di criticità rappresentati dalle percentuali del rapporto tra numero di criticità riscontrate e totale del numero di criticità riscontrate + totale del numero di criticità non riscontrate, si è ottenuto il valore di circa il 25%.

Si è inoltre ritenuto di poter attribuire una stima di criticità bassa al range 0-10%, medio-bassa al range 11%-20%, una stima media al range 21%-30%, medio-alta al range 31%-40% e una stima di criticità alta oltre il 41%.

Pertanto si è assegnato il valore 3 alla variabile "Livello stimato di criticità nell'interpretazione e applicazione della normativa sugli appalti".

- ***Analisi dei provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria con riferimento ai delitti contro la Pubblica amministrazione commessi nel triennio 2016-2019***

Nessun dato rilevato aggiornato agli anni 2018-2024.

Tra le variabili chiave prese in esame per l'analisi PESTEL, si è deciso di considerare i dati giudiziari relativi ai reati contro la Pubblica amministrazione riguardanti l'intero territorio nazionale riferiti al triennio 2016-2019. A questo riguardo sono state utilizzate le informazioni contenute in sintesi nel documento dell'ANAC intitolato La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare. Questo documento è parte di un ambizioso progetto finalizzato a definire un set di indicatori in grado di individuare e misurare il rischio di corruzione nella Pubblica amministrazione, fornendo un quadro dettagliato delle vicende corruttive in termini di dislocazione geografica, contropartite, enti, settori e soggetti coinvolti. Per lo scopo della nostra analisi del contesto esterno è significativo il dato che rileva l'ambito della corruzione, ossia le aree nelle quali si sono verificati più casi di corruzione che, per il 74% riguarda gli appalti pubblici e per il restante 26% altri ambiti quali i concorsi, i procedimenti amministrativi, le concessioni edilizie, ecc. Ne consegue che i settori più colpiti sono i lavori pubblici per il 40%, mentre la tipologia degli indagati vede implicati, complessivamente per il 44%, dirigenti, funzionari e dipendenti. Tra le amministrazioni più coinvolte ci sono i comuni con il 41%, seguono le società partecipate con il 16% mentre, con riferimento agli enti simili o assimilabili per tipologia all'INFN come le università, il dato si attesta al 4%.

Si ottiene il punteggio complessivo di 3,75 leggermente inferiore al risultato dello scorso anno, che costituisce una stima approssimativa del grado di incidenza del contesto esterno, indicando un grado più che medio di rilevanza.

Occorre ribadire che questo dato è da considerarsi in ottica dinamica, quale indicatore che in una prospettiva temporale consente comparazioni, analisi di trends e serie storiche.

Tuttavia, l'incidenza media del contesto esterno ci induce a tenere nella dovuta considerazione almeno i fattori di maggior peso tra quelli analizzati.

**Allegato 3**  
**Registro dei Rischi INFN**

### Allegato 3: Registro dei Rischi INFN" prima della tabella intitolata REGISTRO DEI RISCHI INFN: AREA CONTRATTI PUBBLICI

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Analisi e definizione dei fabbisogni di lavori, servizi e forniture</b>	Acquisizione delle richieste di fabbisogno e loro analisi	Analisi del fabbisogno di beni, servizi e lavori inadeguata o carente	Elusione delle procedure di affidamento degli appalti	Frazionamento degli acquisti, servizi e lavori finalizzato a evitare le regole di affidamento degli appalti e utilizzare impropriamente diverse tipologie contrattuali tali anche da favorire un determinato operatore economico	Eccessiva discrezionalità nell'effettuare l'analisi delle esigenze di fabbisogno Mancanza di controlli ex-ante Mancanza controllo centrale (Ufficio tecnico lavori)	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Personale che manifesta le esigenze di fabbisogno; Direzioni che analizzano le richieste; Operatori economici	Violazione del divieto di frazionamento degli acquisti, servizi e lavori previsto dal Codice dei Contratti	<b>M</b>	<b>B</b>	1
			Uso improprio o distorto della discrezionalità nell'analisi di fabbisogni non conformi ai criteri di efficienza, efficacia ed economicità	Individuazione di opere pubbliche non rispondenti ad un reale fabbisogno, ma scelte con la volontà di premiare interessi particolari, ossia destinate ad essere realizzate da un determinato operatore economico	Eccessiva discrezionalità nell'individuazione delle esigenze di fabbisogno Mancanza di controlli ex-ante	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Personale che manifesta le esigenze di fabbisogno; Direzioni che analizzano le richieste; Operatori economici	Violazione dei principi generali di efficacia, efficienza ed economicità previsti dal Codice dei contratti	<b>M</b>	<b>B</b>	2
			Analisi del fabbisogno sulla base dei requisiti di un determinato operatore economico o sulle caratteristiche del prodotto da esso fornito	Eccessiva discrezionalità nell'individuazione delle esigenze di fabbisogno Mancanza di controlli ex-ante	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Personale che manifesta le esigenze di fabbisogno; Direzioni che analizzano le richieste; Operatori economici	Violazione dei principi generali di efficacia, efficienza ed economicità previsti dal Codice dei contratti	<b>M</b>	<b>B</b>	3	

Registro dei rischi infn: area contratti pubblici

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Nomina del RUP (DEC e DL)</b>	Formulazione di una candidatura per la nomina a RUP (DEC, DL) e per la eventuale nomina della struttura a supporto	Individuazione di candidati non idonei a svolgere i compiti di RUP (DEC, DL)	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta delle candidature	Nomina di RUP (DEC, DL) in conflitto di interessi con imprese concorrenti (soprattutto esecutori uscenti) o comunque privi dei requisiti idonei e adeguati ad assicurarne la terzietà e l'indipendenza, finalizzata a premiare interessi particolari e favorire determinati operatori economici	Eccessiva discrezionalità nell'individuazione dei candidati; Mancanza di una corretta rotazione nel ruolo di RUP, DEC, DL; Mancanza di regolamento interno sulla nomina dei RUP, DEC, DLP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP (DEC, DL); Operatori economici	Inosservanza delle regole sul conflitto d'interessi; Inosservanza delle linee guida ANAC sulla nomina dei RUP	<b>M</b>	<b>B</b>	4
<b>Svolgimento delle principali attività di competenza del RUP</b>	Determinazione dell'importo posto a base di gara	Stima non congrua dell'importo posto a base di gara	Alterazione delle procedure di affidamento degli appalti	Uso improprio o distorto della discrezionalità nell'effettuare una corretta stima dell'importo posto a base di gara, finalizzato a eludere o a pilotare le disposizioni sulle procedure da attuare	Erogazione dell'indennità variabile riconosciuta al RUP in proporzione all'ammontare dell'importo posto a base di gara; Mancanza o carenza di controlli ex-post; Scarsa o inadeguata competenza del RUP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP; Operatori economici	Inosservanza dei principi generali di efficacia, efficienza ed economicità previsti dal Codice dei contratti	<b>M</b>	<b>B</b>	5

Registro dei rischi infn: area contratti pubblici

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>- segue- Svolgimento delle principali attività di competenza del RUP</b>	Scelta della procedura di evidenza pubblica o affidamento	Scelta impropria o inadeguata della procedura di affidamento della gara	Elusione delle regole di affidamento degli appalti	Utilizzo improprio di sistemi di affidamento, di tipologie contrattuali o di procedure negoziate e affidamenti diretti per favorire un operatore economico (es.: utilizzo improprio dell'affidamento diretto allo stesso operatore, o utilizzo di diversa procedura di affidamento da quella diretta per evitare la rotazione dei fornitori)	Erogazione dell'incentivo variabile riconosciuto al RUP in base al tipo di procedura di affidamento della gara prescelto; Mancanza o carenza di controlli ex-post; Scarsa o inadeguata competenza del RUP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni contenute nel Codice dei contratti	<b>M</b>	<b>B</b>	6
	Predisposizione di atti e documentazioni e di gara (incluso il capitolato)	Definizione delle caratteristiche dei beni da acquisire, delle prestazioni dei servizi o dell'esecuzione di lavori non corrispondenti alla reale necessità di approvvigionamento	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella definizione delle caratteristiche dei beni da acquisire, delle prestazioni dei servizi o dell'esecuzione di lavori	Definizione delle caratteristiche dei beni da acquisire, delle prestazioni dei servizi o dell'esecuzione di lavori, orientate a favorire un determinato operatore economico o l'operatore economico uscente, introducendo caratteristiche non necessarie o di livello superiore	Erogazione dell'indennità variabile riconosciuta al RUP in base al tipo di procedura di affidamento della gara prescelto e in proporzione all'ammontare dell'importo posto a base di gara; Mancanza o carenza di controlli ex-post; Scarsa o inadeguata competenza del RUP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP; Operatori economici	Violazione dei principi generali di efficacia, efficienza ed economicità previsti dal Codice dei contratti	<b>M</b>	<b>B</b>	7

Registro dei rischi infn: area contratti pubblici

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>- segue- Svolgimento delle principali attività di competenza del RUP</b>	Definizione dei criteri di partecipazione, dei criteri di aggiudicazione e dei criteri di attribuzione del punteggio	Individuazione impropria o inadeguata dei criteri di partecipazione, dei criteri di aggiudicazione e dei criteri di attribuzione del punteggio	Abuso nella scelta dei requisiti di partecipazione alla gara, tale da produrre una restrizione indebita della platea dei partecipanti alla gara	Definizione eccessivamente restrittivi dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici, al fine di favorire una determinata impresa (c.d. bando fotografia)	Eccessiva discrezionalità nella scelta requisiti di partecipazione alla gara; Mancanza di una corretta rotazione nel ruolo di RUP; Scarsa o inadeguata competenza del RUP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP; Operatori economici	Violazione del principio generale di massima partecipazione alla gara previsto dal Codice dei contratti	<b>M</b>	<b>B</b>	8
	Verifiche in corso di esecuzione	Verifiche e controlli inadeguati o carenti	Alterazione delle procedure di controllo in corso di esecuzione	L'operatore economico, in fase di offerta, per aggiudicarsi la gara offre beni, servizi e lavori che non è in grado di (elargire, prestare, eseguire) perché in accordo collusivo con il RUP (DEC) che non esegue i controlli sullo stato avanzamento lavori	Mancanza dei controlli di secondo livello	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP-DEC; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni sui controlli previste dal Codice dei contratti e da altre fonti normative	<b>M</b>	<b>B</b>	9

Registro dei rischi infn: area contratti pubblici

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
- segue- Svolgimento delle principali attività di competenza del RUP	Verifica corretta esecuzione (rilascio certificato di collaudo, di conformità o di regolare esecuzione)	Verifiche e controlli inadeguati o carenti	Alterazione delle procedure di controllo sulla corretta esecuzione	Rilascio del certificato di collaudo, di conformità o di regolare esecuzione, in assenza dei requisiti necessari anche in cambio di vantaggi economici (attribuzione dell'incarico di collaudo a soggetti compiacenti)	Mancanza dei controlli di secondo livello; Mancanza di regole sui criteri per l'attribuzione dell'incarico di collaudo	Motivazioni economiche	RUP-DEC; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni sui controlli previste dal Codice dei contratti e da altre fonti normative	M	B	10
				Mancata denuncia di difformità e vizi dell'opera al fine di favorire un determinato operatore economico	Mancanza dei controlli ex-post; Mancanza di regole sui criteri per l'attribuzione dell'incarico di collaudo	Motivazioni economiche	RUP-DEC; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni sui controlli previste dal Codice dei contratti e da altre fonti normative	M	B	11

Registro dei rischi infn: area contratti pubblici

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Processo preparatorio del provvedimento di sospensione, proroga, revoca di atti di gara o annullamento di procedure di gara</b>	Redazione della richiesta motivata di sospensione, proroga dei termini, revoca o annullamento di atti o procedure di gara	Assenza di una motivazione adeguata nel caso di proroga dei termini di presentazione delle domande/offerte previsti dal bando di gara	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella definizione delle motivazioni di proroga dei termini di presentazione delle domande/offerte previsti dal bando di gara	La riapertura dei termini di presentazione delle domande/offerte di gara viene motivata adducendo pretestuosamente il verificarsi non accertato di disservizi tecnici del portale che gestisce le procedure di gara e nel quale vengono caricate le domande/offerte, al fine di favorire un determinato operatore economico che non abbia rispettato i termini previsti o non abbia effettuato il previsto sopralluogo	Mancata o inadeguata procedura di accertamento del malfunzionamento del portale che gestisce le procedure in fase di verifica in merito all'adeguatezza della motivazione di richiesta della proroga	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP-DEC; Operatori economici	Proroga dei termini di presentazione delle domande/offerte di gara al di fuori delle ipotesi previste dal Codice dei contratti	<b>M</b>	<b>B</b>	12
<b>Verifica dei requisiti ai fini della stipula del contratto di gara</b>	Verifica delle dichiarazioni rese in fase di gara, della documentazione e inviata dall'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	<b>M</b>	<b>B</b>	13

Registro dei rischi infn: area contratti pubblici

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Nomina della Commissione di gara</b>	Selezione dei componenti la commissione di gara	Individuazione di candidati non idonei a svolgere i compiti di commissari di gara	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta della rosa dei candidati commissari di gara	Pilotamento e/o mancata effettuazione del sorteggio dei componenti della commissione di gara (ad es. scelta sistematica dei primi tre nominativi proposti senza effettuare il sorteggio) al fine di nominare commissari in accordo collusivo con determinati operatori economici o con l'operatore economico uscente	Mancanti o inadeguati controlli sull'effettuazione dei sorteggi o su situazioni di conflitto di interessi	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Direttori strutture proponenti; Ufficio bandi e contratti di AC; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni sulla nomina delle commissioni di gara previste dal Codice dei contratti	<b>B</b>	<b>B</b>	14
<b>Approvazione delle varianti</b>	Richiesta di approvazione della variante	Utilizzo improprio della richiesta di variante	Alterazione delle procedure di esecuzione del contratto	Abusivo ricorso alle varianti al fine di favorire l'appaltatore, consentendogli di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di consentire extra guadagni o di evitargli di partecipare ad una nuova gara	Mancanza o carenza di controlli ex-ante ed ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP; Direttori strutture; Operatori economici	Inosservanza delle condizioni derivanti da circostanze impreviste e imprevedibili previste dal Codice dei contratti che consentono il ricorso alle varianti in corso d'opera	<b>M</b>	<b>B</b>	15

Registro dei rischi infn: area contratti pubblici

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Autorizzazione al subappalto</b>	Verifiche sulla legittimità della richiesta (dell'impresa di voler ricorrere al subappalto, contenuta nella domanda di partecipazione alla gara) e sul rispetto dei limiti al subappalto previsti dalla normativa vigente	Controlli e verifiche inadeguate o carenti	Elusione delle disposizioni e dei limiti di legge riguardanti il subappalto	Mancata valutazione che: il sub appaltatore sia qualificato per le prestazioni o i lavori da eseguire; non sussistano a suo carico le cause di esclusione previste dal Codice degli appalti; siano stati indicati nell'offerta i lavori o le parti di opere o le parti di servizi e forniture che si intendono subappaltare	Mancanza di controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RUP e staff operativo di supporto; Operatori economici	Inosservanza delle disposizioni in materia di subappalto previste dal Codice degli appalti	<b>M</b>	<b>B</b>	16

Registro dei rischi infn: area acquisizione e gestione del personale

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
Reclutament o tramite procedura concorsuale di personale con rapporto di lavoro subordinato	Predisposizione e pubblicazione del bando di concorso	Individuazione impropria o inadeguata dei criteri di ammissione al concorso	Abuso nella scelta dei criteri di ammissione al concorso, tale da produrre una restrizione indebita della platea dei partecipanti al concorso	Definizione eccessivamente restrittivi dei criteri di ammissione al concorso e scelti ad hoc con il fine di favorire un determinato candidato (c.d. bando fotografia)	Eccessiva discrezionalità nella scelta dei criteri di ammissione al concorso; Mancante o carente applicazione corretta della rotazione del ruolo di RdP; Scarsa o inadeguata competenza del RdP	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	RdP; candidati al concorso	Violazione del principio generale di massima partecipazione al concorso	<b>M</b>	<b>B</b>	17
	Presentazione delle domande di partecipazione e valutazione della loro ammissibilità	Valutazione irregolare dell'ammissibilità delle domande di partecipazione presentate	Abuso di potere nella valutazione del possesso dei requisiti di partecipazione	Ammissione dei candidati in mancanza dei requisiti richiesti e/o esclusione di altri in possesso dei requisiti al fine di favorire determinati partecipanti	Scarsa o inadeguata competenza dei componenti lo staff operativo di supporto dei Direttori delle strutture; Mancanza di controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Direttori strutture; e staff operativo di supporto; candidati al concorso	Inosservanza delle disposizioni contenute nel d.lgs. 165/2001 e nel disciplinare sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente dell'INFN	<b>B</b>	<b>B</b>	18
	Nomina della Commissione esaminatrice	Individuazione di candidati non idonei a svolgere i compiti di commissari di concorso	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta della rosa dei candidati a commissari di concorso	Nomina di commissari in accordo collusivo o in conflitto d'interesse con determinati partecipanti al concorso	Controlli insufficienti sull'idoneità dei componenti della commissione	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Direttori strutture; e staff operativo di supporto; partecipanti al concorso	Inosservanza delle norme sull'individuazione dei commissari	<b>B</b>	<b>B</b>	19

**Registro dei rischi infn: area acquisizione e gestione del personale**

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>- segue- Reclutament o tramite procedura concorsuale di personale con rapporto di lavoro subordinato</b>	Attività della Commissione esaminatrice	Operato scorretto della commissione	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta dei criteri di valutazione dei titoli e nella predisposizione e valutazione di prove di esame	Individuazione dei criteri di valutazione dei titoli, predisposizione e valutazione di prove di esame volte a favorire determinati candidati	Eccessiva discrezionalità nelle scelte operate dalla Commissione	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Componenti la commissione e di concorso; candidati al concorso	Inosservanza delle disposizioni contenute nel d.lgs. 165/2001 e nel disciplinare sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente dell'INFN	<b>B</b>	<b>B</b>	20
<b>Reclutament o per chiamata diretta di personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato</b>	Valutazione della richiesta di assunzione e predisposizione del relativo provvedimento	Valutazione scorretta della richiesta di assunzione	Abuso di potere nella valutazione della richiesta di assunzione	Inosservanza delle condizioni oggettive e dei requisiti soggettivi previsti per l'assunzione nella valutazione delle persone da assumere	Eccessiva discrezionalità nella valutazione del personale da chiamare; Mancanza di controlli ex-post	Pressioni interne/esterne; Motivazioni economiche	Direttori strutture; Giunta Esecutiva; personale chiamato	Art. 20 D.Lgs. 127/2003	<b>M</b>	<b>B</b>	21
<b>Reclutamento per chiamata diretta per merito eccezionale di personale Ricercatore e Tecnologo con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato</b>	Valutazione della qualificazione scientifica e del merito eccezionale	Valutazione scorretta della richiesta di assunzione	Abuso di potere nella valutazione della richiesta di assunzione	Inosservanza delle condizioni oggettive e dei requisiti soggettivi previsti per l'assunzione nella valutazione delle persone da assumere	Eccessiva discrezionalità nella valutazione del personale da chiamare	Pressioni interne/esterne; Motivazioni economiche	Direttori strutture; Giunta Esecutiva; personale chiamato	Inosservanza delle disposizioni di cui al d.lgs. 216/2018	<b>B</b>	<b>B</b>	22

Registro dei rischi infn: area acquisizione e gestione del personale

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	
Conferimento di assegni di ricerca	Predisposizione e pubblicazione del bando di concorso	Individuazione scorretta del tema di ricerca o dell'attività da svolgere	Abuso nella individuazione del tema di ricerca o dell'attività da svolgere, tale da produrre una restrizione indebita della platea dei partecipanti al concorso	Individuazione troppo specifica del tema di ricerca o dell'attività da svolgere, finalizzata a favorire un determinato candidato (c.d. bando fotografia)	Eccessiva discrezionalità nella individuazione del tema di ricerca o dell'attività da svolgere	Pressioni interne/esterne; Motivazioni economiche	Direttori strutture; Giunta Esecutiva; partecipanti al concorso	Violazione del principio generale di massima partecipazione al concorso	B	B	23
	Attività della Commissione esaminatrice	Operato scorretto della commissione	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella individuazione dei criteri e valutazione dei titoli e nella eventuale valutazione delle prove di esame	Individuazione dei criteri di valutazione dei titoli e nella valutazione delle prove di esame volte a favorire determinati candidati	Durata pluriennale dell'incarico di componenti la commissione esaminatrice	Pressioni interne/esterne	Componenti la commissione e di concorso; partecipanti al concorso	Inosservanza delle disposizioni contenute nel d.lgs. 165/2001 e nel disciplinare sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente dell'INFN	B	B	24
Conferimento di borse di studio	Predisposizione della delibera di indizione della procedura e pubblicazione del relativo bando o avviso	Individuazione impropria o inadeguata dei criteri di ammissione alla selezione	Abuso nella scelta dei criteri di ammissione alla selezione, tale da produrre una restrizione indebita della platea dei partecipanti alla selezione	Previsione dei requisiti di ammissione alla selezione atti a favorire o consentire la partecipazione di determinati soggetti (c.d. bando fotografia)	Eccessiva discrezionalità nella scelta del personale da chiamare;	Pressioni interne/esterne	Direttori strutture; Giunta Esecutiva; partecipanti al concorso	Individuazione impropria o inadeguata dei criteri di ammissione alla selezione	B	B	25

Registro dei rischi infn: area acquisizione e gestione del personale

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Conferimento di borse di studio</b>	Attività della Commissione esaminatrice	Operato scorretto della commissione	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta dei criteri di valutazione dei titoli e nella predisposizione ed effettuazione di prove di esame	Individuazione dei criteri di valutazione dei titoli e predisposizione ed effettuazione di prove di esame volte a favorire determinati candidati	Scarsa o inadeguata competenza dei componenti la Commissione	Pressioni interne/esterne; Motivazioni economiche	Componenti la commissione e di concorso; partecipanti al concorso	Inosservanza delle disposizioni contenute nel d.lgs. 165/2001 e nel disciplinare sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente dell'INFN	<b>B</b>	<b>B</b>	26
<b>Conferimento di incarichi di lavoro autonomo (prestazione occasionale o in regime di Collaborazione e Coordinata e Continuativa)</b>	Predisposizione e pubblicazione dell'avviso della relativa procedura comparativa	Individuazione impropria o inadeguata dei criteri di ammissione alla procedura comparativa	Abuso nella scelta dei criteri di ammissione alla procedura comparativa, tale da produrre una restrizione indebita della platea dei partecipanti alla procedura	Previsione dei requisiti di ammissione alla procedura atti a favorire o consentire la partecipazione di determinati soggetti (c.d. bando fotografia)	Eccessiva discrezionalità nella scelta dei requisiti	Pressioni interne/esterne	partecipanti al concorso	Violazione del principio generale di massima partecipazione al concorso	<b>B</b>	<b>B</b>	27
	Attività della Commissione esaminatrice	Operato scorretto della commissione	Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta dei criteri di valutazione dei titoli e nella predisposizione ed effettuazione di prove di esame	Individuazione dei criteri di valutazione dei titoli e predisposizione ed effettuazione di prove di esame volte a favorire determinati candidati	Controlli insufficienti su situazioni di conflitto di interessi	Pressioni interne/esterne	Direttori strutture; e staff operativo di supporto; partecipanti al concorso	Inosservanza delle disposizioni contenute nel d.lgs. 165/2001 e nel disciplinare sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente dell'INFN	<b>M</b>	<b>B</b>	28

Registro dei rischi infn: area acquisizione e gestione del personale

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	
<b>Distacchi sindacali</b>	Redazione della disposizione del Presidente che dispone in distacco	Attribuzione irregolare di distacchi sindacali	Abuso di potere nell'inosservanza dei criteri di attribuzione dei distacchi sindacali	Superamento del contingentamento (numero di distacchi) previsto dal CCNL al fine di favorire determinati dipendenti	Mancanza di controlli ex post	Pressioni interne/esterne	Dipendenti Responsabili del processo, Dirigenti sindacali	Violazione delle disposizioni in materia di distacchi sindacali previste dal CCNL in vigore	<b>B</b>	<b>B</b>	29
	Comunicazione della disposizione del dipendente in distacco sindacale e inserimento sul portale PerLaPa del periodo di distacco	Mancato adempimento sulla trasparenza	Elusione delle procedure sulla trasparenza	Mancata pubblicazione sul portale PerLaPA (Funzione Pubblica) delle informazioni riguardante l'attribuzione dei distacchi per evitare il rischio di palesare un abuso sull'attribuzione dei distacchi	Mancanza di controlli ex post	Pressioni interne/esterne	Dipendenti Responsabili del processo, Dirigenti sindacali	Violazione delle disposizioni in materia di distacchi sindacali previste dal CCNL in vigore	<b>B</b>	<b>B</b>	30
<b>Permessi sindacali</b>	Inserimento sul portale PerLaPa del periodo di permesso	Mancato adempimento sulla trasparenza	Elusione delle procedure sulla trasparenza	Mancata pubblicazione sul portale PerLaPA (Funzione Pubblica) delle informazioni riguardante l'attribuzione dei permessi per evitare il rischio di palesare un abuso nell'attribuzione dei permessi	Mancanza di controlli ex post	Pressioni interne/esterne	Dipendenti Responsabili del processo; Dirigenti sindacali	Violazione delle disposizioni in materia di permessi sindacali previste dal CCNL in vigore	<b>B</b>	<b>B</b>	31

Registro dei rischi infn: area acquisizione e gestione del personale

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	
<b>Permessi di studio</b>	Ricezione dell'allegato alla circolare compilato dalle strutture e rendicontazioni e dei permessi	Rendicontazioni e scorrettezza dei permessi spettanti, assegnati e rimasti disponibili	Abuso nell'esercizio del potere di controllo sulla rendicontazione dei permessi di studio	Attribuzione di permessi di studio non spettanti a favore di determinati dipendenti	Mancanza di controlli ex post	Pressioni interne	Direttori strutture; Direttore Risorse Umane; Responsabile processo	Violazione delle disposizioni contenute all'art. 10 del DPR 171/91	<b>B</b>	<b>B</b>	32
<b>Incarichi extra istituzionali</b>	Verifiche d'ufficio sulla richiesta	Verifica irregolare, parziale o mancante sulla veridicità delle dichiarazioni del richiedente	Abuso nell'esercizio del potere di controllo sulla veridicità delle dichiarazioni del richiedente l'incarico extra istituzionale	Rilascio dell'autorizzazione a dipendenti privi dei requisiti richiesti, o in conflitto d'interessi con l'attività lavorativa presso l'INFN	Mancanza di controlli ex-post; Mancanza di regolamento interno	Pressioni interne - esterne; Motivazioni economiche	Dipendente richiedente; Responsabile processo; Direttori strutture; Direttore Risorse Umane	Violazioni della normativa di settore in materia di incarichi extra istituzionali (art. 53 del D.lgs. n. 165/2001)	<b>M</b>	<b>B</b>	33
<b>Missioni del personale INFN</b>	Verifiche e lavorazione dell'autorizzazione ed Impegno di spesa	Irregolarità nella verifica e lavorazione dell'autorizzazione	Abuso nell'esercizio del potere di controllo e discrezionale nella verifica dell'autorizzazione e di missione	Calcolare un importo maggiorato, rispetto al dovuto, dell'anticipo della missione a favore di determinati richiedenti	Mancanza di controlli ex-ante	Pressioni interne - esterne	Personale richiedente; Responsabile del processo	Violazione della normativa vigente in materia e delle disposizioni previste dal disciplinare sulle missioni dell'INFN	<b>M</b>	<b>B</b>	34
	Verifiche e lavorazione del rimborso	Verifiche irregolari delle spese di missione e calcolo scorretto del rimborso	Abuso nell'esercizio del potere di controllo e discrezionale delle spese di missione e del rimborso	Elusione delle regole e dei limiti previsti per l'approvazione del rimborso a favore di determinati richiedenti attraverso l'accettazione di giustificazioni di spesa non idonee o che attestino spese non autorizzate	Mancanza di controlli ex-ante	Pressioni interne - esterne; Motivazioni economiche	Personale richiedente; Responsabile del processo	Violazione della normativa vigente in materia e delle disposizioni previste dal disciplinare sulle missioni dell'INFN	<b>B</b>	<b>B</b>	35

Registro dei rischi infn: area acquisizione e gestione del personale

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	
<b>Riconoscimento dei servizi pregressi presso altre Amministrazioni</b>	Verifica della documentazione e dichiarata o allegata dal dipendente nella richiesta	Verifica irregolare, parziale o mancante della veridicità delle dichiarazioni del richiedente	Abuso nell'esercizio del potere di controllo della veridicità delle dichiarazioni del richiedente il riconoscimento di servizi pregressi	Riconoscimento illecito a determinati dipendenti di servizi pregressi non prestati presso altre Amministrazioni, anche eventualmente in accordo collusivo con i responsabili di altri Enti o Istituzioni pubbliche	Mancanza di controlli ex-post	Pressioni interne - esterne; Motivazioni economiche	Dipendente richiedente; Responsabili processo; Responsabili Enti esterni	Violazioni della normativa di settore in materia di ricongiungimento di servizi lavorativi ai fini dell'anzianità di servizio	<b>B</b>	<b>B</b>	36
<b>Attribuzioni di incarichi di associazione (personale associato) alle attività scientifico-tecniche dell'INFN</b>	Verifiche d'ufficio e valutazione della richiesta d'incarico	Mancate verifiche o verifiche irregolari o parziali dei requisiti necessari all'attribuzione dell'incarico	Abuso nell'esercizio del potere di verifica dei requisiti necessari all'attribuzione dell'incarico	Attribuzione illecita di incarichi di associazione a determinati richiedenti	Mancanza di controlli ex-post	Pressioni interne - esterne; Motivazioni economiche	Dipendente richiedente; Responsabili processo; Direttori strutture	Violazioni delle disposizioni contenute nel disciplinare INFN in materia di attribuzione di incarichi di associazione	<b>B</b>	<b>B</b>	37
	Verifica annuale dell'attività svolta dal personale associato per il rinnovo del contratto	Mancata verifica o verifica irregolare o parziale dell'attività svolta dal personale associato	Abuso nell'esercizio del potere di verifica dell'attività svolta dal personale associato	Rinnovo illecito del contratto di associazione a determinati associati	Mancanza di controlli ex-post	Pressioni interne - esterne; Motivazioni economiche	Dipendente richiedente; Responsabili processo; Direttori strutture	Violazioni delle disposizioni contenute nel disciplinare INFN in materia di rinnovi di incarichi di associazione	<b>B</b>	<b>B</b>	38

Registro dei rischi infn: area acquisizione e gestione del personale

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Formazione</b>	Attivazione dei corsi e individuazione della ditta/scuola di formazione o dei docenti	Individuazione irregolare, scorretta della ditta/scuola di formazione o dei docenti, nei casi di affidamento diretto	Uso improprio o distorto della discrezionalità da parte del responsabile dei corsi nella individuazione delle ditte/scuole e dei docenti	Inosservanza del principio di imparzialità nella individuazione delle ditte e dei docenti e del rispetto del possesso dei requisiti di competenza e professionalità, al fine di favorire alcuni soggetti determinati (ad. es. docenti od operatori uscenti), anche individuandoli con frequenza	Carenza di trasparenza; Carenza di controlli preventivi e successivi; Mancanza di un Elenco degli operatori economici	Motivazioni economiche; Pressioni interne/esterne	Responsabili dei corsi; Docenti; Ditte/scuole	Elusione della procedura dell'affidamento diretto con riguardo al mancato rispetto del possesso dei requisiti di competenza e professionalità, e mancata osservanza del principio di rotazione nella scelta delle ditte/scuole e dei docenti	<b>M</b>	<b>B</b>	39

**Registro dei rischi infn: area gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio**

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
Gestione delle spese	Liquidazione della spesa Fatture Sdi/Note debito	Mancata o irregolare verifica delle condizioni necessarie all'autorizzazione del pagamento	Abuso nell'esercizio del potere di controllo nell'attività di liquidazione della spesa	Autorizzazione di pagamento in carenza della necessaria documentazione, al fine di favorire un determinato beneficiario	Mancanza di controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne-esterne	Responsabili processo; Beneficiario del pagamento	Violazione delle disposizioni contenute nel DPR 97/2003 3 nel RAFC	M	B	40
	Ordinazione/Pagamenti	Irregolarità nell'individuazione del beneficiario in fase di pagamento	Elusione delle procedure corrette di caricamento dei dati nel flusso telematico	Inserimento fraudolento di IBAN scorretto durante il caricamento dei dati nel flusso telematico, al fine di individuare un beneficiario del pagamento non avente ragione di credito	Mancanza di controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne-esterne	Responsabili processo; Beneficiario del pagamento	Violazione della procedura di pagamento relativa alla tracciabilità dei flussi finanziari L. 13 agosto 2010 n. 136 (v. circolare interna)	M	B	41
			Abuso nell'esercizio del potere di controllo nell'attività di pagamento	Intenzionale omissione di controllo nel caso di comunicazione da parte del creditore di un cambio dei dati relativi al pagamento (IBAN, dati del beneficiario, ecc.) e intenzionale mancata acquisizione del modulo di tracciabilità finanziaria	Mancanza di controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne-esterne	Responsabili processo; Beneficiario del pagamento non avente diritto	Violazione della procedura di pagamento relativa alla tracciabilità dei flussi finanziari L. 13 agosto 2010 n. 136 (v. circolare interna)	M	B	42

**Registro dei rischi infn: area gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio**

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Gestione del patrimonio</b>	Predisposizione e aggiornamento del Registro degli Inventari	Dismissione di beni ancora funzionanti	Appropriazione indebita di beni del patrimonio dell'Istituto	Dichiarazioni di dismissioni di beni ancora funzionanti; applicazione della procedura di cessione gratuita con lo scopo di impossessarsene	Mancanza di trasparenza; Mancanza di controlli ex post	Percezione distorta della responsabilità individuale nei confronti dei beni patrimoniali dell'Istituto; Motivazioni economiche; Pressioni interne-esterne	Personale INFN; Responsabili del processo	Inosservanza del regolamento di amministrazione, finanza e contabilità e del disciplinare per la gestione patrimoniale dell'INFN	<b>B</b>	<b>B</b>	43
	Rilevazione ed aggiornamento periodico degli immobili INFN	Mancato o inadeguato tracciamento della gestione del trasferimento temporaneo a terzi (spec. Università) di apparati e strumentazioni scientifiche	Peculato di beni mobili del patrimonio dell'Istituto	Mancato recupero delle parti di apparati o della strumentazione scientifica trasferite temporaneamente a terzi	Mancanza della ricognizione dei beni; Mancanza di trasparenza; Mancanza di controlli ex post	Motivazioni economiche; Comportamento dettato da opportunità contingenti	Personale INFN; Soggetti terzi utilizzatori temporanei degli apparati o strumentazioni scientifiche; Responsabile del processo	Inosservanza del regolamento di amministrazione, finanza e contabilità e del disciplinare per la gestione patrimoniale dell'INFN	<b>M</b>	<b>B</b>	44

Registro dei rischi infn: area affari legali e contenzioso

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Procediment o disciplinare</b>	Contestazione addebito, comminazione sanzione o archiviazione	Irregolarità nella valutazione della rilevanza disciplinare	Abuso del ruolo o mancanza di imparzialità di uno o più dei componenti dell'UPD	Alterata considerazione di circostanze di fatto ai fini della compiuta valutazione della rilevanza disciplinare. Inosservanza dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi	Monopolio di competenze; Eccessiva discrezionalità	Pressioni interne, anche delle parti coinvolte nel procedimento ; Interessi (personali) economici o altre utilità	Presunto autore o vittima dell'infrazione e componenti e UPD	Violazione di legalità sostanziale e parità trattamento dipendenti	<b>B</b>	<b>B</b>	45
<b>Procediment o ingiuntivo recupero crediti</b>	Emissione atto ingiuntivo	Irregolarità nel procedimento di recupero del credito	Abuso di potere da parte dell'assegnatario della pratica di recupero credito	Accordo tra assegnatario della pratica e debitore. Decorrenza termini/ prescrizione del credito	Mancanza di controlli; Mancanza di trasparenza	Pressioni interne, esterne o del debitore interessato; Interessi (personali) economici o altre utilità	Debitore; assegnatari o della pratica; altri soggetti coinvolti	Mancato perseguimento dell'interesse dell'NFN al recupero di somme dovute	<b>B</b>	<b>B</b>	46
<b>Attività di consulenza resa agli Organi deliberanti, alle Strutture decentrate e alle articolazioni dell'AC dell'INFN</b>	Predisposizione del parere	Espressione di parere non congruo	Abuso del ruolo dell'assegnatario del parere	Alterata valutazione delle circostanze e/o ricorso a canoni ermeneutici incongrui rispetto gli indirizzi di giurisprudenza o prassi. Rivelazione notizie riservate; violazione segreto ufficio	Monopolio di competenze; Eccessiva discrezionalità	Pressioni interne o esterne; Interessi (personali) economici o altre utilità	Interessato e assegnatari o parere	Violazione principio legalità e/o dei doveri deontologici	<b>B</b>	<b>B</b>	47

Registro dei rischi infn: area affari legali e contenzioso

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
			FATTISPECIE	COMPORAMENTO	FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo	N.
<b>Attività di Patrocinio e difesa INFN</b>	Formulazione attività difensiva	Formulazione attività difensiva inadeguata	Abuso del ruolo dell'assegnatario del contenzioso	Accordi collusivi; Manipolazione e alterazione istruttoria; conciliazione senza presupposti o vantaggiosa per controparte o terzi; decorrenza termini/decadenza	Monopolio di competenze; Eccessiva discrezionalità	Pressioni interne o esterne; Interessi (personali) economici o altre utilità	Interessato e assegnatari o contenzioso	Violazione principio legalità e/o dei doveri deontologici	<b>B</b>	<b>B</b>	48

Registro dei rischi infn: area servizi alla ricerca

PROCESSO	ATTIVITA'	RISCHIO DI CORRUZIONE									
		EVENTO RISCHIOSO	FATTO CORRUTTIVO								
FATTISPECIE	COMPORAMENTO		FATTORI ABILITANTI	CAUSE	AUTORI	MANCATA COMPLIANCE NORMATIVA	Valore rischio inerente	Valore rischio residuo			
<b>Stipula di contratti di ricerca o servizio</b>	Definizione delle condizioni di svolgimento delle attività o servizio	Definizione di condizioni incongruenti con il tipo di attività o servizio	Esercizio distorto del potere discrezionale nella definizione delle condizioni contrattuali di svolgimento delle attività o servizio	Ottenere condizioni di favore nelle prestazioni fornite al contraente terzo (ad es. costo inferiore a quello di mercato a detrimento dei beni materiali e immateriali dell'Istituto) offrendo benefici non contrattualizzati al personale coinvolto	Eccessiva discrezionalità nella definizione delle condizioni contrattuali; Esercizio esclusivo della responsabilità di un unico soggetto (monopolio del potere); Mancanza o insufficienti controlli ex-post	Motivazioni economiche; Pressioni interne esterne	Direttori strutture; Soggetti terzi interessati; Personale INFN coinvolto	Violazione del principio di economicità dell'azione amministrativa; Inosservanza del Disciplinary per la tutela, lo sviluppo, la valorizzazione delle conoscenze dell'INFN	<b>M</b>	<b>B</b>	49