



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

**del Museo storico della fisica e
Centro studi e ricerche “Enrico Fermi”**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 53 del 12 luglio 2024

INDICE

INTRODUZIONE	1
A. Presentazione del PIAO	1
B. Il CREF	6
1 SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	9
2 SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	10
2.1 VALORE PUBBLICO	10
2.2 PERFORMANCE	16
2.2.1 Gli obiettivi strategici	17
2.2.2 Gli obiettivi operativi	21
2.2.3 La performance individuale	25
2.2.4 Schede obiettivi 2024	25
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	29
2.3.1 Analisi del contesto esterno	32
2.3.2 Analisi del contesto interno	36
2.3.3 Soggetti e responsabilità nella strategia di prevenzione della corruzione	39
2.3.4 Mappatura dei processi e valutazione del rischio	44
2.3.5 Il trattamento del rischio: misure di prevenzione della corruzione	52
2.3.6 La pianificazione per il triennio 2024-2026	59
3 SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	60
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	60
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	65
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	69
3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE NEL TRIENNIO 2024-2026	77
4 SEZIONE 4: MONITORAGGIO	80

INTRODUZIONE

A. Presentazione del PIAO

Il Museo storico della fisica e Centro studi e ricerche “Enrico Fermi” (di seguito “CREF”) presenta il Piano integrato di attività e organizzazione, (di seguito “Piano” o “PIAO”) per il triennio 2024–2026 sotto forma di un unico testo di pianificazione redatto in modalità semplificata, secondo le indicazioni e il Piano-tipo elaborato dal Ministero per la pubblica amministrazione, comprensivo di una sezione anagrafica dell’Ente, una dedicata alla performance e alla prevenzione della corruzione (PTPC), e una sezione dedicata all’organizzazione e al capitale umano, contenente i riferimenti al Piano triennale del fabbisogno del personale.

Come previsto dalla normativa vigente, il CREF, in quanto ente pubblico di ricerca (EPR) con un numero di dipendenti inferiore a cinquanta unità, ha facoltà di adottare il PIAO in versione semplificata, non includendo la sezione dedicata al Valore Pubblico e demandando la definizione e del ciclo della performance ad un documento separato (Piano della performance); ciononostante, il CREF, in un’ottica di integrazione di tutti i documenti programmatici, ha deciso di elaborare in forma sintetica la sezione sul Valore Pubblico - comprensiva degli obiettivi e degli impatti delle attività svolte in termini di benefici economico-sociali e di avanzamento delle conoscenze - che trova specifica e dettagliata declinazione nel Piano Triennale di Attività 2024-2026 a cui si rimanda. A partire da questo ciclo di programmazione viene, inoltre, inserita all’interno del PIAO la sezione sulla performance, prima definita all’interno di un documento separato, i cui contenuti sono definiti ai sensi del D.lgs. 150/2009.

Merita, infatti, ricordare che l’adozione di un unico documento integrato risponde sia alle prescrizioni normative vigenti, sia a quanto previsto in materia dall’ANAC, ed è conforme agli indirizzi dell’ANVUR, come previsto, ad esempio, dalle linee guida del 2015 per la “Gestione integrata del ciclo della performance degli Enti Pubblici di Ricerca”.

Il presente PIAO contiene anche la sezione relativa al Piano dei fabbisogni, anche se è necessario sottolineare che per gli EPR vale una diversa disciplina. Il D.lgs. 218/2016 recante la “Semplificazione delle attività degli Enti Pubblici di ricerca ai sensi dell’art. 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”, all’art. 7 prevede che ogni EPR adotti, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma Nazionale della Ricerca (PNR), un Piano Triennale di Attività (PTA) soggetto ad aggiornamento annuale e ad approvazione del Ministero vigilante, con il quale determina autonomamente anche la consistenza e le variazioni dell’organico e la programmazione per il reclutamento, nel rispetto dei limiti di spesa per il personale. Pertanto, la sezione dedicata all’organizzazione



e al capitale umano farà diretto riferimento ai contenuti del Piano triennale del fabbisogno del personale soggetto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione del CREF.

Il PIAO è adottato ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito in legge del 6 agosto 2021, n. 113, il quale prevede che il PIAO definisca:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” ha poi definito le modalità semplificate per l’adozione del PIAO da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti. In particolare, ai sensi dell’art. 6 del sopra citato decreto, le amministrazioni tenute all’adozione del PIAO con meno di cinquanta dipendenti, procedono alle attività di cui all’articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3)¹, per la mappatura dei processi, limitandosi all’aggiornamento di quella esistente all’entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell’articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a. autorizzazione/concessione;
- b. contratti pubblici;
- c. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d. concorsi e prove selettive;
- e. processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L’aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all’articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2².

Pertanto, alla luce di quanto sopra esposto, nella predisposizione delle varie sezioni che compongono il PIAO ci si baserà, inoltre, su quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e dal D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e

¹ “Rischi corruttivi e trasparenza”: sottosezione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall’organo di indirizzo.

² “Struttura organizzativa”: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione; “Organizzazione del lavoro agile”: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall’amministrazione; “Piano triennale dei fabbisogni di personale” riguardo alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.



diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, nonché tenendo conto delle indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione 2022, approvato dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, come aggiornato nel 2023 (delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023), e secondo le modalità individuate dal suddetto decreto 30 giugno 2022, n. 132, del Ministro per la pubblica amministrazione, adottato di concerto col Ministro dell’economia e delle finanze, in particolare per quanto riguarda il Piano-tipo.

Per quanto riguarda la sezione dedicata all’anticorruzione, il PIAO, in particolare, mira ad individuare il grado di esposizione del CREF al rischio di corruzione e ad indicare le misure organizzative che saranno predisposte e implementate nel triennio 2024-2026 per prevenirlo. Gli obiettivi fondamentali consistono, quindi, nella realizzazione di un contesto sfavorevole alla corruzione e nella riduzione delle possibilità che si realizzino fenomeni corruttivi, attraverso una graduale mappatura dei processi più importanti che si sviluppano all’interno del CREF e dei flussi documentali, anche ai fini di una maggiore tracciabilità degli stessi; inoltre, gli obiettivi possono essere mirati ad incrementare la formazione dei dipendenti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Un altro elemento cardine del PIAO è la parte relativa all’organizzazione e al capitale umano laddove viene descritta la struttura organizzativa, le misure di organizzazione del lavoro agile, anche alla luce del nuovo contratto collettivo nazionale per il comparto istruzione e ricerca sottoscritto il 18 gennaio 2024, e le strategie di formazione del personale in termini di riqualificazione e/o potenziamento delle competenze.

Come già anticipato, coerentemente con le disposizioni previste per gli enti pubblici di ricerca, questa sezione riprenderà in linea generale alcuni dei contenuti del Piano triennale del fabbisogno del personale, rimandando allo stesso documento per ulteriori approfondimenti. Tale sezione rappresenterà sinteticamente:

- 1) la consistenza dell’organico al 31 dicembre 2023 comprensiva dell’analisi dell’evoluzione dal 1° gennaio 2024 fino alla data di predisposizione del documento;
- 2) la formulazione dell’ipotesi di sviluppo triennale dell’organico in base alle esigenze strategiche dell’ente.

In generale, quindi, il PIAO si presenta come un documento più snello rispetto al precedente Piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza, finalizzato a tenere insieme tre dimensioni interconnesse tra loro, ovvero la dimensione operativa (performance), la dimensione relativa all’accessibilità e all’utilizzabilità delle informazioni (trasparenza), quella orientata alla riduzione di condotte illecite (prevenzione della corruzione), e quella organizzativa legata alla gestione del capitale umano.

Il presente documento è strutturato come segue:

- un’introduzione nella quale è presentato il CREF e le finalità istituzionali, l’organizzazione nonché le risorse umane e strumentali;



- la Sezione 1 “Scheda anagrafica dell’amministrazione” in cui sono riportati i dati identificativi dell’Amministrazione;
- la Sezione 2 “Valore Pubblico, performance e anticorruzione” riferita alla mappatura dei processi interni dell’Ente e all’analisi dei rischi finalizzati ad individuare le criticità che espongono l’amministrazione a rischi corruttivi, nonché alle disposizioni in termini di obiettivi di performance;
- la Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano” che è relativa all’organizzazione, ed espone la struttura organizzativa attuale e gli sviluppi dell’organico, le misure di organizzazione del lavoro agile, anche alla luce del nuovo Contratto collettivo nazionale per il comparto istruzione e ricerca, e le strategie di formazione del personale;
- la Sezione 4 “Monitoraggio”, dedicata agli strumenti e alle modalità del monitoraggio.

Il PIAO 2024-2026, per la parte relativa alla prevenzione della corruzione, si struttura nel rispetto dei principi guida elaborati dall’ANAC e dalla normativa attuale, trattando il processo della gestione del rischio della corruzione nei seguenti termini:

- I. analisi del contesto esterno e interno di riferimento;
- II. valutazione del rischio: identificazione, analisi e ponderazione;
- III. trattamento del rischio: individuazione e programmazione delle misure;
- IV. monitoraggio.

Il presente PIAO è diretto a tutto il personale che collabora a vario titolo alle attività del CREF - per quanto compatibile in relazione alla natura dei diversi rapporti con i processi dell’Ente - ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato o determinato, all’Organismo indipendente di valutazione, nonché a tutti coloro che a qualsiasi titolo si trovino ad operare all’interno delle sue strutture o in nome e per conto dello stesso.

La presa visione del Piano e la conoscenza dei suoi contenuti rappresentano un obbligo per tutti i soggetti destinatari e, a tal fine, il presente piano sarà oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale del CREF, nella sezione “Amministrazione trasparente”, e portato a conoscenza di tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica ordinaria.



B. II CREF

Il CREF è un ente pubblico nazionale di ricerca, istituito con legge n. 62 del 15 marzo 1999, che ha disposto la trasformazione dell'Istituto di Fisica di via Panisperna nel Museo storico della fisica e Centro di studi e ricerche "E. Fermi". Con il successivo decreto 5 gennaio 2000, n. 59, è stato adottato il regolamento interministeriale recante l'istituzione del Museo della fisica e Centro di studi e ricerche "E. Fermi", in Roma.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2 dello Statuto, il CREF "Nel rispetto dell'art. 33, sesto comma, della Costituzione e in conformità con il D.lgs. 31 dicembre 2009, n. 213 e il D.lgs. 25 novembre 2016, n. 218 e successive modifiche e integrazioni, è dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia statutaria, regolamentare, scientifica, amministrativa, organizzativa, finanziaria, patrimoniale e contabile, ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'università e della ricerca".

Il CREF persegue la missione di centro studi e ricerche nel campo della fisica, promuovendo e sviluppando la ricerca scientifica, con obiettivi di eccellenza finalizzati all'ampliamento delle conoscenze e a originali applicazioni interdisciplinari, favorendo un'ampia e mirata disseminazione della cultura scientifica.

Allo stesso tempo il CREF svolge l'attività di museo storico della fisica, con l'obiettivo di diffondere e conservare la memoria di Enrico Fermi che con il suo gruppo di ricercatori ottenne risultati scientifici di straordinario impatto per la cultura e la società moderna.

L'idea alla base dell'istituzione del CREF è stata quella di riportare la famosa "palazzina" di via Panisperna ad un utilizzo scientifico che onorasse la memoria di Enrico Fermi e del suo gruppo di studiosi noto come "ragazzi di via Panisperna" che con le loro fondamentali scoperte hanno dato un contributo cruciale alla fisica moderna.

Il CREF, per l'appunto, ha la propria sede istituzionale nello storico complesso monumentale di via Panisperna, già sede del Regio Istituto di Fisica dell'Università di Roma "La Sapienza", che è stato oggetto di ristrutturazione e restauro da parte del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti per circa un decennio con l'obiettivo di riportare all'antico splendore architettonico elementi di valore storico come la celebre fontana, l'aula magna, la biblioteca, creando anche un museo dedicato all'eredità scientifica di Enrico Fermi e dei suoi collaboratori.

I lavori sono stati dichiarati ultimati il primo febbraio 2017 e l'edificio è stato messo nel possesso del CREF con verbale di consegna provvisorio ai sensi dell'art. 236 del D.P.R. 207/2010, soltanto il 27 dicembre 2018. Nel mese di ottobre 2019, il CREF si è finalmente trasferito nella palazzina di via Panisperna e da quel momento sono mutate e moltiplicate le esigenze dell'Ente verso un nuovo corso per lo sviluppo di nuove attività. Proprio a partire dalla fine dell'anno 2019, quindi, la palazzina di via Panisperna è finalmente diventata



la sede effettiva del CREF, ospitando tutto il personale tecnico-amministrativo e il personale di ricerca, oltre al Museo storico della fisica.

Il CREF ha, quindi, iniziato una progressiva crescita andando a rafforzare e sviluppare da un lato il centro ricerche con le sue linee di ricerca multidisciplinari e, dall'altro, il museo, che negli ultimi due anni ha ospitato numerosi visitatori, scienziati, professionisti, e scolaresche. Pertanto, considerando le prospettive di crescita, risulta evidente che in un'ottica di sviluppo continuo, nel medio periodo, sarà necessario aumentare l'impiego di risorse umane e finanziarie per rafforzare sia le linee di ricerca specifiche, sia la parte legata alla diffusione della cultura scientifica.

Proprio in virtù della sua duplice anima, il CREF si propone di perseguire due diversi ma complementari obiettivi:

- 1) da un lato, attraverso l'allestimento di un museo dedicato all'eredità scientifica di Fermi, offrire un'ampia diffusione e comunicazione della sua vita e delle sue scoperte. L'attività museale si sviluppa anche tramite iniziative per la divulgazione e la disseminazione della cultura scientifica rivolte ad un pubblico ampio e variegato, con un'attenzione particolare a scuole e università;
- 2) dall'altro, il CREF ha un'attività scientifica propria orientata al presente e al futuro, con un nucleo di ricerche particolarmente originali e innovative, in linea con lo stesso spirito che ha contraddistinto le attività di Enrico Fermi.

Ai sensi dello Statuto, la *mission* del CREF consiste proprio nel focalizzarsi su attività particolarmente innovative in grado di abbracciare più ambiti di studio, superando i raggruppamenti disciplinari tradizionali che tendono a settorializzare la ricerca. In particolare, Il CREF, volendo seguire l'insegnamento di Enrico Fermi nell'Ente che oggi porta il suo nome, si impegna concretamente nella ricerca nell'ambito dei settori più avanzati della fisica, tenendo presente il valore dell'interdisciplinarietà nella realizzazione di progetti in cui la fisica interagisce con altre discipline, e nella disseminazione della cultura scientifica ad ampio raggio, in particolare presso i giovani.

Gli scopi che caratterizzano l'unicità del CREF, secondo lo Statuto, sono:

- a. promuovere, programmare e realizzare studi e ricerche nel campo della fisica facilitando la collaborazione scientifica fra ricercatori italiani e stranieri;
- b. promuovere e realizzare progetti interdisciplinari;
- c. promuovere la formazione e la crescita professionale di ricercatori di grande talento, su temi scientifici d'avanguardia, con particolare riferimento alle problematiche interdisciplinari;
- d. portare la scienza nel cuore dei giovani, coinvolgendo studenti e docenti delle istituzioni scolastiche primarie e secondarie nella realizzazione di esperimenti di notevole valore scientifico;



- e. consentire ai ricercatori che operano presso il CREF di utilizzare la più avanzata strumentazione messa a disposizione dai soggetti convenzionati, i quali concorrono, altresì, a fornire l'assistenza tecnica e il supporto scientifico per lo svolgimento delle ricerche;
- f. promuovere e diffondere la conoscenza della storia della fisica, con particolare riguardo all'attività di Enrico Fermi e del suo gruppo di ricerca;
- g. tutelare la memoria storica del complesso monumentale di via Panisperna;
- h. promuovere la diffusione della cultura scientifica attraverso attività museali comprendenti anche l'organizzazione di mostre scientifiche temporanee o permanenti;
- i. promuovere l'applicazione della Carta europea dei ricercatori, del Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori e delle azioni europee per la definizione di un quadro di riferimento per le carriere nello spazio europeo della ricerca.

Gli ambiti di intervento e gli obiettivi del CREF sono specificati e pianificati strategicamente attraverso il Piano Triennale delle Attività (PTA), di competenza del Consiglio di Amministrazione, e dal Piano Triennale della Performance (PTP), documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con il Direttore amministrativo al cui interno sono individuati gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente con riferimento alle risorse, agli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione. Come già detto, tale piano a partire dalla programmazione corrente è ricompreso all'interno del PIAO in un'ottica di semplificazione e razionalizzazione della pianificazione strategica.



1 SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Museo storico della fisica e Centro studi e ricerche "Enrico Fermi"
Sede	Via Panisperna 89 A, 00184, Roma
Codice fiscale	97214300580
Partita IVA	06431991006
Indirizzo e-mail	info@cref.it
PEC	centrofermi@pec.centrofermi.it
Sito internet	www.cref.it
Numero di telefono	+39 06 4550 2901
Presidente	Prof.ssa Angela Bracco
Consiglio di Amministrazione	Dott. Fabrizio Coccetti Prof.ssa Tiziana Di Matteo
Direttore scientifico	Prof. Andrea Gabrielli
Numero dipendenti al 31/12/2023	30
Comparto	Istruzione e Ricerca
Statuto e regolamenti	Atti e regolamenti (collegamento ipertestuale)

2 SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

La sottosezione “Valore Pubblico” - prevista all’interno del PIAO dal D.M. n. 132/2022 - non è applicabile alle pubbliche amministrazioni con un organico inferiore a cinquanta dipendenti, tuttavia merita sottolineare che gli obiettivi di valore pubblico e le ricadute in termini di benefici economico-sociali e di avanzamento delle conoscenze trovano specifica e dettagliata declinazione nel Piano Triennale di Attività 2024-2026 (PTA) che il CREF, in quanto ente di pubblico di ricerca, è tenuto a redigere e a presentare al Ministero dell’università e della ricerca ai sensi dell’art. 7 del D.lgs. 218/2016.

Secondo il richiamato D.M., all’interno di questa sottosezione sono definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 3) l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall’Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall’Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
- 4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall’azione amministrativa, inteso come l’incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Il Valore Pubblico inteso dalla normativa e dalle linee guida della Dipartimento della funzione pubblica (DFP) è la produzione di benessere economico – sociale – ambientale, che ogni pubblica amministrazione produce se valorizza e finalizza la propria attività al miglioramento della qualità dei servizi e dei tempi di produzione e che incide positivamente sui cittadini e sugli stakeholder che vengono coinvolti nell’attività della stessa. Per il CREF il Valore Pubblico prodotto risiede in massima parte nell’incremento delle conoscenze scientifiche e tecnologiche che le attività dell’Ente producono e che vengono trasferite alla società. Altre forme importanti per la creazione di Valore Pubblico sono quelle che riguardano le azioni coordinate con altri enti ed aziende che operano nel campo della fisica, dei beni culturali, della formazione di giovani ricercatori (laureandi, dottorandi, borsisti, assegnisti) che in seguito potranno operare in campo di ricerca pubblica, accademico o in aziende avanzate, e infine alle attività di diffusione della cultura scientifica presso le scuole e in generale la società. Il Valore Pubblico può incidere sul sistema della performance divenendo incentivo per la corretta attuazione del relativo ciclo. D’altra parte, la corretta attuazione del Ciclo della Performance determina un aumento del Valore Pubblico mediante il giusto funzionamento delle pubbliche amministrazioni, che



incrementano il benessere economico, sociale, ambientale e sanitario. Le linee guida del Dipartimento della funzione pubblica individuano gli elementi che possono denotare la creazione di un incremento di Valore Pubblico.

Nella definizione del PIAO, il Piano Triennale di Attività (PTA) 2024-2026 del CREF ricopre un ruolo cardine nell'esplicitare la creazione di Valore Pubblico dell'Ente: descrive gli obiettivi di sviluppo, gli indicatori e le azioni che si intendono adottare per realizzarli, rappresentando un punto di riferimento ampio dove collocare i progetti e le decisioni.

Nel rinviare al PTA 2024-2026 per un approfondimento sulle linee strategiche dell'Ente, nel seguito si riportano gli elementi essenziali del valore pubblico per il CREF.

Il CREF ricopre un ruolo chiave nel contesto in cui opera: lo sviluppo di linee di ricerca interdisciplinari, i risultati della ricerca scientifica, il *public engagement* verso gli istituti scolastici e la società civile, i rapporti con il sistema territoriale e la partecipazione ai network europei della ricerca e dell'innovazione sono gli elementi portanti per la crescita dell'intera società.

Gli obiettivi prioritari dell'Ente definiti dal PTA, capaci di generare Valore Pubblico, sono, da un lato, rendere la storica Palazzina di via Panisperna un centro di ricerca di livello internazionale, in virtù dello sviluppo di un'attività di ricerca originale e di avanguardia nel campo della fisica con una forte connotazione interdisciplinare, dall'altro, valorizzare e disseminare l'eredità scientifica di Enrico Fermi attraverso la continua implementazione del moderno Museo storico della fisica per diffondere la memoria storica dell'opera di Fermi e la conoscenza scientifica alle nuove generazioni.

Per quanto qui interessa, si deve sottolineare che l'obiettivo prioritario del CREF è, da un lato, sviluppare un centro di ricerca di livello internazionale, in virtù dello sviluppo di un'attività di ricerca originale e di avanguardia nel campo della fisica con una forte connotazione interdisciplinare; dall'altro valorizzare e disseminare l'eredità scientifica di Enrico Fermi attraverso la realizzazione di un moderno museo storico della fisica per diffondere la memoria storica dell'opera di Fermi e la conoscenza scientifica alle nuove generazioni. Obiettivo di tale strategia è quello di rendere il CREF, grazie anche alla sua dimensione agile, una grande opportunità per la comunità scientifica italiana e internazionale.

Il CREF, al fine di creare valore pubblico da un punto di vista di impatto nel campo della scienza, ha intrapreso negli ultimi anni un intenso lavoro di sviluppo di linee di ricerca strategiche ad alto impatto scientifico che sono organizzate principalmente nei seguenti progetti strategici:

- a. **Complessità per lo sviluppo economico e tecnologico.** In questo progetto si sviluppano analisi a tecniche di studio ispirate alla teoria dei sistemi e delle reti complesse per la comprensione e caratterizzazione dello sviluppo dei paesi, delle industrie e delle altre componenti economiche. La ricerca



è fortemente guidata dalle numerose interazioni con le istituzioni, nazionali e internazionali, che si propongono l'obiettivo di uno sviluppo sostenibile, equo ed efficace.

- b. **Fisica statistica e Sistemi complessi nelle scienze naturali.** La fisica statistica e la teoria dei sistemi e delle reti complesse negli ultimi decenni hanno permesso lo sviluppo di metodi teorici e computazionali che hanno un campo di applicazione ben più vasto della sola fisica tradizionale, che include altri settori delle scienze naturali come la biologia, le neuroscienze, l'ecologia e l'epidemiologia. Questo progetto ha un doppio scopo: il primo è di sviluppare nuovi approcci teorico-computazionali ai sistemi complessi basati sulla fisica statistica, la teoria delle reti complesse e dei processi stocastici; il secondo è quello di applicare tali metodi a problemi di scienze naturali di grande importanza, come ad esempio lo studio delle reti strutturali e funzionali del cervello umano, le reti di interazione genica nel DNA umano, i sistemi interazione ecologica e le dinamiche epidemiologiche su reti complesse di contatti.
- c. **Intelligenza artificiale per lo studio del tessuto socioeconomico e l'innovazione tecnologica.** Questo progetto si propone di studiare l'impatto dell'intelligenza artificiale sul tessuto socioeconomico e l'innovazione tecnologica con particolare attenzione alle ricadute sul mercato del lavoro e sulle reti sociali. Inoltre, una parte dell'attività di ricerca in questo campo sarà volta a comprendere come questi strumenti possano essere utilizzati per guidare l'esplorazione della conoscenza, la creatività e lo sviluppo scientifico e tecnologico.
- d. **Innovazione e scenari predittivi per la sostenibilità.** Questa attività riguarda l'iniziativa congiunta CREF - Sony CSL (denominata JICS), che si distingue per l'unicità del tentativo di combinare un'istituzione pubblica e un laboratorio di ricerca che opera in un ambiente aziendale per creare una nuova entità di ricerca che integri i campi della scienza, dell'arte, dell'impegno pubblico e delle imprese per promuovere l'innovazione e raggiungere gli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs). JICS si occupa di sviluppare modelli, piattaforme interattive e scenari predittivi in tre ambiti principali: le città sostenibili, le patologie dell'ecosistema dell'informazione e la cosiddetta creatività aumentata, ossia l'utilizzo di nuove tecnologie legate all'intelligenza artificiale per potenziare la creatività umana.
- e. **Neuroscienze e Neuroimaging quantitativo.** Questo progetto si occupa principalmente dello sviluppo di tecniche di neuro-immagini e delle relative applicazioni allo studio dell'energetica della funzione cerebrale e alla dinamica delle reti cerebrali. Le metodologie sviluppate dal progetto sono inoltre sfruttate per la caratterizzazione di patologie neurodegenerative e per l'identificazione di biomarcatori precoci.
- f. **Tecnologie fotoniche e Intelligenza artificiale.** Il focus principale di questo progetto consiste nella realizzazione di macchine di calcolo fotonico e quantistico per l'elaborazione dati in intelligenza artificiale a basso consumo energetico. In particolare, l'attività di ricerca si occuperà della messa a punto delle metodologie ingegneristiche e dello sviluppo di conoscenze di fisica di base classica e quantistica necessarie per la realizzazione di tali macchine mediante esperimenti, teorie e simulazioni numeriche.

g. **Fisica per i beni culturali.** In tale ambito si porterà avanti lo studio di materiali d'interesse storico-artistico e lo sviluppo di metodi innovativi di analisi in spettroscopia. Le attività sono svolte presso il laboratorio dedicato del CREF e presso infrastrutture di ricerca di neutroni e luce di sincrotrone.

A queste linee principali di sviluppo e ricerca si aggiungono vari progetti di natura individuale e specifica, descritti nel sito web (www.cref.it) e meglio specificato nel Piano triennale:

- **Complessità nei sistemi auto-gravitanti e materia oscura;**
- **Radio e Adro terapia;**
- **Problemi aperti in meccanica quantistica;**
- **Il Regio Istituto di Fisica a via Panisperna tra storia e ricerca. Protagonisti, metodi, scoperte, strumenti scientifici;**
- **Sulle orme dei Ragazzi di via Panisperna: tra ricerca scientifica e impegno civile.**

Le iniziative del CREF capaci di generare valore pubblico per la comunità sono anche le importanti **attività di Terza missione:**

- **Museo Enrico Fermi** dedicato all'eredità scientifica di Enrico Fermi. Il museo è uno degli elementi fondamentali del CREF e al suo sviluppo è dedicata una parte consistente delle risorse dell'Ente. Il Museo e le attività ad esso connesse sono coordinati da un apposito comitato di ricercatori dell'Ente, nominato su indicazione del Direttore scientifico, che supervisiona in tempo reale l'efficacia della proposta culturale rendendola adeguata alle esigenze della terza missione. Grazie alle aperture speciali per la cittadinanza e alle mattine riservate alle scuole, il museo è visitato ogni anno da migliaia di persone (più di 4000 visitatori nel 2023). Il Museo Fermi è oggi aperto settimanalmente alle scuole, a società e organizzazioni scientifiche. Per la cittadinanza, sono organizzati open-day calendarizzati, oltre che eventi di divulgazione e comunicazione scientifica a cadenza mensile, tutti pubblicizzati sul sito del museo e tramite i social media del CREF. L'attività di visita viene completata dalla partecipazione a eventi di divulgazione scientifica, organizzazione di conferenze, seminari e PCTO.

Dalla riapertura del marzo 2022 al maggio 2024, si è registrata una presenza di oltre cinquemila visitatori. In considerazione della tendenza di prenotazioni, per l'anno futuro si prevede un aumento di almeno il 50% delle presenze rispetto a quelle dell'anno passato.

Il bacino d'utenza del Museo Fermi, ad oggi, è prevalentemente rappresentato dalle scuole superiori di II grado. La comunicazione e la presentazione del Museo Fermi, a partire da una lettera di presentazione inviata ai Dirigenti scolastici delle scuole superiori di secondo grado di Roma e dintorni, si sta gradualmente allargando. Ad oggi le scuole che aderiscono alla mailing list del Museo Fermi coprono sostanzialmente tutte le regioni d'Italia.

La scelta del target principale (scuole superiori di II grado) è nata dalla considerazione delle tematiche trattate e dal tipo di guida che i ricercatori del CREF possono offrire alle classi lungo il percorso storico-scientifico della mostra.

Sono stati già sperimentati e resi operativi percorsi alternativi costruiti per altri target di studenti (scuole elementari e scuole medie) che si avvalgono di strumenti didattici costruiti

Il Museo Fermi è conosciuto anche oltre i confini nazionali: ha ospitato e ospiterà scuole e studenti stranieri provenienti da numerose nazioni europee (dalla Gran Bretagna alla Germania; dalla Danimarca alla Grecia, sino a Polonia, Romania e Bulgaria).

- **Progetto Extreme Energy Events – La scienza nelle scuole:** l'obiettivo del progetto EEE è quello di realizzare un esperimento scientifico sui raggi cosmici e portarlo all'interno delle scuole superiori italiane in modo da coinvolgere i giovani studenti e favorire quindi la diffusione della cultura scientifica. In particolare, si vogliono studiare, attraverso un opportuno apparato sperimentale, i muoni generati dall'interazione dei raggi cosmici primari (principalmente protoni) con l'atmosfera terrestre. I muoni, essendo particelle penetranti, possono essere rivelati anche all'interno degli edifici scolastici che diventano dei laboratori di fisica subnucleare.

Il progetto EEE prevede, quindi, la costruzione ed installazione di rivelatori traccianti per muoni, i telescopi, su tutto il territorio nazionale. In tal modo è coinvolto il maggior numero possibile di istituti scolastici ed è possibile studiare le caratteristiche del flusso di raggi cosmici su base locale ma è anche possibile studiare possibili correlazioni tra eventi su tutta la rete. EEE rappresenta un osservatorio di raggi cosmici su scala nazionale; le scuole possono aderire ad EEE anche senza installare un telescopio nei locali scolastici e tutte le scuole partecipanti entrano a far parte di una rete ed hanno accesso ai dati di ciascuna stazione e possono eseguire le analisi su qualunque set di dati. Tutto è reso possibile da un'infrastruttura informatica di immagazzinamento e analisi dati basata su cloud. Tramite questa organizzazione il coinvolgimento degli studenti, e dei professori, avviene in ogni fase dell'esperimento, dalla costruzione dei rivelatori all'analisi dei dati acquisiti. Attualmente questo progetto riguarda una collaborazione con circa cento scuole superiori in tutta Italia, di cui circa sessanta dotate di un rivelatore per la rivelazione e studio dei raggi cosmici, sviluppato e monitorato dal CREF. Il progetto EEE vede impegnati ogni anno circa mille studenti delle scuole superiori italiane.

- **Alta formazione** di giovani scienziati attraverso il finanziamento di borse di dottorato in fisica, da svolgere presso il CREF, in convenzione con università pubbliche. Al momento sono attive 18 borse di dottorato.
- **Diffusione e Comunicazione della cultura scientifica.** In una prospettiva di maggiore coinvolgimento della comunità e degli utenti del Museo e delle attività di divulgazione scientifica, negli ultimi anni è stata



sviluppata un'intensa attività di diffusione della conoscenza scientifica e storica integrata con l'attività museale per gli studenti delle scuole e per il grande pubblico attraverso conferenze, seminari ed eventi scientifico-culturali.

Inoltre, compito della comunicazione nei primi due anni di attività è stato quello di riuscire a creare un'identità forte: come centro di ricerca e come riferimento per la diffusione della storia della ricerca legata a Enrico Fermi e al gruppo di via Panisperna.

Proprio in virtù di questa doppia anima, l'ente aveva già due siti web, uno dei quali focalizzato sulle attività di ricerca e l'altro dedicato interamente al Museo, ed entrambi in italiano e in inglese, per la vocazione internazionale dell'ente.

Nel 2023 il CREF ha proceduto ad un restyling dei due siti e alla creazione di un logo nuovo, declinato in due versioni. L'elemento comune è il monogramma di Fermi, una lettera che attraverso l'uso del colore può leggersi come "E" o come "F". Nel caso del centro ricerche i colori della palette di base sono il bianco, il nero e l'azzurro, mentre per il Museo sono il bianco, il nero e il rosso. I due siti hanno un fondo bianco con elementi grafici uguali, ma declinati nei diversi colori.

Alla comunicazione attraverso il sito web, si affiancano i canali social, una newsletter rivolta al pubblico, delle liste di diffusione e una densa attività di pubbliche relazioni: ad esempio, nel giugno 2023 è stato realizzato un video promozionale sul museo della durata di 5 minuti, che illustra la storia, il percorso di visita e le finalità della struttura.

Nei primi due anni di attività della comunicazione è stato registrato un incremento delle visite al museo, un aumento dell'affluenza agli eventi di divulgazione e agli Open Day, oltre che una fidelizzazione del pubblico sia delle scuole che della cittadinanza in generale.

Il museo, inoltre, è stato contattato tramite il sito per consulenze per documentari, articoli o speciali su Enrico Fermi e via Panisperna. Il museo è anche usato come set per riprese di servizi giornalistici e speciali che abbiano a che fare con le ricerche di Fermi o sull'energia nucleare.

2.2 PERFORMANCE

Nel corso del triennio 2024-2026 il CREF sarà interessato da un ulteriore fenomeno di crescita rispetto all'anno appena trascorso e processi di riorganizzazione. Il Piano triennale della attività 2024-2026, ultimo approvato, ha previsto un ulteriore incremento dell'organico che determinerà una rivisitazione dell'organizzazione complessiva:

- a. della componente scientifica, con un incremento del personale dedicato alla ricerca;
- b. dell'amministrazione, con il fine di adeguare e ridisegnare le procedure amministrative, perseguendo per quanto possibile una sempre maggiore specializzazione delle figure.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) in linea anche con le riforme apportate dal d.lgs. 74/2017, nella versione adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 106 del 29 ottobre 2021, come segnalato dal nuovo OIV del CREF non risulta più adeguato alle esigenze attuali e, pertanto, dovrà essere quanto prima sottoposto a revisione.

Come viene disposto dall'art. 74, quarto comma del d.lgs. 150/2009 dall'applicazione del suddetto SMVP è escluso il personale tecnologo e ricercatore che svolge esclusivamente attività di ricerca e, poiché nel CREF tale personale è interamente dedicato alla ricerca, il modello si applica alla sola componente amministrativa e tecnica (personale VIII-IV livello).

Per una corretta predisposizione del presente Piano giova richiamare la direttiva del Ministro della pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 recante "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", adottata al fine di integrare e adeguare ai nuovi indirizzi di efficacia ed efficienza l'attività delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, il Dipartimento della funzione pubblica ha dato indicazioni operative per sviluppare i sistemi di misurazione e valutazione delle *performance* in direzione del progressivo superamento della semplice valutazione gerarchica e unidirezionale – nella quale il superiore valuta il sottoposto – a vantaggio di sistemi in cui la valutazione è frutto del contributo di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione. Inoltre, sono state fornite indicazioni per la valorizzazione del merito andando a misurare la capacità di esprimere i talenti e le virtù, individuare le aree di miglioramento, e cogliere le potenzialità dei dipendenti e orientandole a svolgere le funzioni più adatte alle loro caratteristiche.

Altro punto cruciale è quello della valutazione dei comportamenti e, in particolare, della *leadership* del personale di livello dirigenziale intesa come orientata soprattutto alla motivazione del personale, per favorire il raggiungimento degli obiettivi organizzativi, nonché lo sviluppo e la crescita individuale delle persone.

Infine, seguendo gli indirizzi già forniti dalla direttiva del Ministro della pubblica amministrazione del 23 marzo 2023, dovrà essere data la giusta rilevanza al tema della formazione e dello sviluppo del capitale umano.

Nello specifico, le amministrazioni pubbliche assegnano a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che

impegnino il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato in ambiti quali: il rafforzamento delle competenze trasversali o *soft skills*, quelle relative alla valutazione della *performance*, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR.

Tali attività formative devono essere definite dal dirigente, anche a seguito di confronto informale con il personale assegnato, all'interno di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue.

Le amministrazioni indicano nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sezione Organizzazione e capitale umano, gli obiettivi formativi individuali di dirigenti e dipendenti (almeno 24 ore anno per ciascun dirigente; almeno 24 ore anno per ciascun dipendente).

2.2.1 Gli obiettivi strategici

Ai sensi dell'art. 2, recante "Missioni e obiettivi", dello Statuto del CREF:

"Il CREF, volendo seguire l'insegnamento di Enrico Fermi nell'Ente che oggi porta il suo nome, si impegna concretamente nella ricerca nell'ambito dei settori più avanzati della fisica, tenendo presente il valore dell'interdisciplinarietà nella realizzazione di progetti in cui la fisica interagisce con altre discipline, e nella disseminazione della cultura scientifica ad ampio raggio, in particolare presso i giovani. Gli scopi che caratterizzano l'unicità del CREF sono:

- a. promuovere, programmare e realizzare studi e ricerche nel campo della fisica facilitando la collaborazione scientifica fra ricercatori italiani e stranieri;
- b. promuovere e realizzare progetti interdisciplinari;
- c. promuovere la formazione e la crescita professionale di ricercatori di grande talento, su temi scientifici d'avanguardia, con particolare riferimento alle problematiche interdisciplinari
- d. portare la scienza nel cuore dei giovani, coinvolgendo studenti e docenti delle istituzioni scolastiche primarie e secondarie nella realizzazione di esperimenti di notevole valore scientifico;
- e. consentire ai ricercatori che operano presso il CREF di utilizzare la più avanzata strumentazione messa a disposizione dai soggetti convenzionati, i quali concorrono, altresì, a fornire l'assistenza tecnica e il supporto scientifico per lo svolgimento delle ricerche;
- f. promuovere e diffondere la conoscenza della storia della fisica, con particolare riguardo all'attività di Enrico Fermi e del suo gruppo di ricerca;
- g. tutelare la memoria storica del Complesso Monumentale di via Panisperna;



- h. promuovere la diffusione della cultura scientifica attraverso attività museali comprendenti anche l'organizzazione di mostre scientifiche temporanee o permanenti;
- i. promuovere l'applicazione della Carta Europea dei Ricercatori, del Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori e delle azioni europee per la definizione di un quadro di riferimento per le carriere nello spazio europeo della ricerca.

Il ciclo della performance viene definito sulla base della missione istituzionale (la c.d. ricerca istituzionale) e degli obiettivi strategici definiti all'interno del Piano Triennale delle Attività (di seguito PTA) per il triennio 2024-2026.

Il focus strategico del CREF rimane quello di proporre linee di ricerca originali e di grande impatto, improntate ai metodi della fisica, ma con un forte carattere interdisciplinare e in relazione con i principali problemi della moderna società della conoscenza. Obiettivo di tale strategia è quello di rendere il CREF una grande opportunità per la comunità scientifica italiana e internazionale attraverso lo sviluppo di linee di ricerca interdisciplinari ad alto impatto scientifico quali.

In linea con quanto programmato nel PTA, gli **obiettivi strategici del CREF per il triennio 2024-2026** riguarderanno:

- **le linee di ricerca strategiche ad alto impatto scientifico e i progetti di natura individuale e specifica** (Fisica statistica e Sistemi complessi nelle scienze naturali; Complessità per lo sviluppo economico e tecnologico; Intelligenza artificiale per lo studio del tessuto socioeconomico e l'innovazione tecnologica; Innovazione e scenari predittivi per la sostenibilità; Neuroscienze e Neuroimaging quantitativo; Tecnologie fotoniche e Intelligenza artificiale; Fisica per i beni culturali; Complessità nei sistemi auto-gravitanti e materia oscura; Radio e Adro terapia; Problemi aperti in meccanica quantistica; Il Regio Istituto di Fisica a via Panisperna tra storia e ricerca. Protagonisti, metodi, scoperte, strumenti scientifici; Sulle orme dei Ragazzi di via Panisperna: tra ricerca scientifica e impegno civile);
- **il potenziamento di alcune linee di ricerca individuali già attivate** aumentando l'attività della ricerca fisica in ambito biomedico potenziando l'impegno dell'Ente nel progetto individuale di radio e adroterapia grazie ad una più stretta collaborazione con l'Università "Sapienza" di Roma;
- **l'attivazione di una nuova linea di ricerca in ambito energetico in collaborazione con l'INFN** con particolare attenzione al problema del monitoraggio delle scorie nucleari e dei materiali radioattivi che sono a rischio di contaminazione ambientale;
- **l'attivazione di uno studio congiunto in collaborazione con l'Università "Tor Vergata" di Roma nell'ambito della neutronica** riguardo lo studio dei neutroni presenti nei raggi cosmici secondari e quindi nell'atmosfera terrestre;

- **il potenziamento della ricerca sull'utilizzo dei laser nella fisica nucleare per lo studio dei decadimenti alfa e beta nelle reazioni nucleari all'interno dei plasmi**, in collaborazione con il progetto europeo EUPRAXIA;
- **L'attivazione di nuovi laboratori sperimentali** presso la sede istituzionale per supportare lo sviluppo delle nuove linee di ricerca.

Inoltre, altri obiettivi strategici di sviluppo avranno ad oggetto **attività di Terza missione**:

- **Museo Enrico Fermi;**
- **Progetto Extreme Energy Events – La scienza nelle scuole;**
- **Alta formazione di giovani scienziati attraverso il finanziamento di borse di dottorato in fisica**, da svolgere presso il CREF, in convenzione con università pubbliche;
- **Diffusione e Comunicazione della cultura scientifica.**

Pertanto, alla luce delle disposizioni statutarie e in linea con il PTA, le attività da sviluppare nel prossimo triennio riguarderanno:

- attivazione di assegni di ricerca e borse di studio, a supporto dei numerosi progetti di ricerca svolti dai ricercatori del CREF, anche nell'ambito dei progetti PRIN e PRIN PNRR, per favorire lo sviluppo di nuovi talenti e per costruire opportunità per ricercatori a livello “senior” e “junior” anche al fine di indirizzarli verso ricerche originali e di alto valore interdisciplinare;
- sviluppo e supporto ai progetti di ricerca scientifica, per la realizzazione e la promozione di ricerche interdisciplinari avanzate nell'ambito di diversi progetti;
- promozione di iniziative per la diffusione della cultura scientifica e memoria storica, in particolare attraverso l'organizzazione di eventi a carattere scientifico e culturale presso l'Aula Fermi, la fruizione al pubblico del complesso monumentale di via Panisperna e del moderno museo multimediale dedicato ad Enrico Fermi;
- per quanto riguarda le prestazioni di supporto alle precedenti, adeguamento alle disposizioni legislative in materia di DPR, soprattutto per quanto riguarda l'adozione della contabilità economico patrimoniale e analitica per centri di costo, e prosecuzione delle attività di compliance alle normative nazionali.

Inoltre, per quanto riguarda la c.d. performance amministrativa, così definita dalla linee guida ANVUR del luglio 2015, il perdurare nel corso del 2024 delle criticità riguardanti l'apparato amministrativo e in particolare l'esiguità dell'organico, si deve considerare che se da un lato appare ancora necessario uno sforzo per adeguare la governance dell'Ente alle disposizioni legislative in materia di DPR – declinato soprattutto nella revisione delle fonti interne e nell'attenzione alla compliance normativa – dall'altro, è indispensabile portare avanti la

razionalizzazione di processi e procedure, già intrapresa nel corso dell'anno precedente, mediante l'implementazione e l'affinamento del sistema informativo gestionale integrato CINECA (gestione documentale, gestione giuridica ed economica del personale, contabilità). Ciò costituirà l'occasione anche per il rafforzamento della contabilità economico-patrimoniale e analitica per centri di costo (come stabilito all'art. 10, primo comma del D.lgs. 218/2016), adottata dal CREF a partire dal 2023, la predisposizione di nuovi regolamenti, e anche per l'ottimizzazione del tempo lavorativo del personale amministrativo del CREF. Il perseguimento di questi nuovi obiettivi strategici, da completare nel corso del triennio, garantisce allo stesso tempo il superamento di un'impostazione orientata prevalentemente all'attività ordinaria, come già suggerito dal precedente OIV nella relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per il 2021.

Gli obiettivi strategici del CREF per il triennio 2024-2026 seguiranno tre aree strategiche come di seguito descritte:

AREE STRATEGICHE		
A. ATTIVITÀ DI RICERCA	B. DIFFUSIONE DELLA CULTURA SCIENTIFICA	C. ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO
Obiettivi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi strategici
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attuazione degli indirizzi strategici delle attività di ricerca nel rispetto della programmazione; ▪ Promozione e attuazione delle collaborazioni istituzionali con Istituzioni ed Enti di ricerca nazionali ed internazionali 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diffusione e promozione della cultura scientifica nelle scuole e nella società civile; ▪ Fruizione da parte del pubblico del Museo multimediale Enrico Fermi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Razionalizzazione dei processi e delle risorse a supporto delle attività di ricerca: consolidamento del sistema informativo gestionale integrato e attivazione della piattaforma di acquisto digitale; ▪ Redazione dei nuovi regolamenti in ottica di compliance normativa e come misura anticorruzione; ▪ Pubblicazione/aggiornamento dei dati sul sito amministrazione trasparente e supporto alle attività

AREE STRATEGICHE		
A. ATTIVITÀ DI RICERCA	B. DIFFUSIONE DELLA CULTURA SCIENTIFICA	C. ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO
Obiettivi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi strategici
		ricognitive del ciclo di trattamento del dato; <ul style="list-style-type: none"> ▪ Attuazione delle politiche legate al fabbisogno del personale; ▪ Formazione e sviluppo delle competenze del personale in servizio

2.2.2 Gli obiettivi operativi

A partire dagli obiettivi strategici vengono declinati gli obiettivi operativi annuali, che tengono conto, oltre al risultato atteso, anche degli indicatori di performance e dei pesi previsti per ciascun obiettivo. In tale ambito si colloca la c.d. performance organizzativa, in cui sono definite le linee di attività, gli obiettivi, gli indicatori e gli aspetti organizzativi legati alla sfera di azione del Direttore amministrativo.

Le valutazioni riguarderanno il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi individuali, misurato attraverso un processo di fissazione degli obiettivi e successiva rendicontazione a consuntivo.

L'approccio alla performance segue il c.d. albero della performance, secondo cui gli obiettivi vengono definiti nel seguente modo:

1. chiara definizione degli obiettivi;
2. presenza di indicatori di risultato;
3. specificazione dei legami tra obiettivi, indicatori e target;
4. caratterizzazione degli indicatori;
5. il peso che verrà riconosciuto ai singoli obiettivi.

Gli obiettivi operativi, ai sensi del paragrafo 4.1.1 del Sistema di valutazione delle performance del CREF, approvato con delibera del CdA n. 106 del 29 ottobre 2021, costituiscono anche gli obiettivi individuali

assegnati al Direttore amministrativo per l'anno 2024 ai sensi della normativa vigente, del contratto collettivo ed individuale.

Riguardo agli obiettivi del Direttore amministrativo si devono tenere in considerazione le disposizioni circa la riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni introdotte con l'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, e specificate con la circolare del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e del Dipartimento della funzione pubblica del 3 gennaio 2024. Tale norma prevede che all'interno dei SMVP vengano assegnati ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture, nonché a quelli apicali, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, provvedendo anche ad integrare i contratti individuali, e che questi vengano valutati ai fini della retribuzione di risultato per una quota non inferiore al 30%.

I target da raggiungere sono:

- 30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento delle fatture;
- 0 per l'indicatore del tempo medio di ritardo.

Gli indicatori devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute dal complesso delle pubbliche amministrazioni nell'anno 2024, e almeno pari al 95% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nel 2025.

In funzione della verifica del raggiungimento dell'obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento, il parametro di riferimento, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, è rappresentato dall'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente. La verifica circa il raggiungimento dei suddetti target è effettuata da parte degli organi di controllo di regolarità amministrativa e contabile: nel caso del CREF dal Collegio dei Revisori dei conti.

Come previsto dal citato SMVP, il raggiungimento degli obiettivi incide per il 75% sulla valutazione complessiva del Direttore amministrativo, mentre il rimanente 25% sarà determinato in base ai comportamenti organizzativi agiti dal dirigente, così come definiti al paragrafo 3.7 del SMVP del CREF.

Non potendo in questa fase incidere sulla struttura del Sistema di valutazione delle performance del CREF, che evidentemente ha carattere recessivo rispetto alla legge statale, va inoltre sottolineato che la misura minima di determinazione della premialità, pari al 30%, stante la richiamata ripartizione 75%-25%, fa sì che sia necessario ricalibrare il suddetto minimo ad almeno il 37,5%.

Anche se presso il CREF sono quotidianamente affrontati problemi complessi comuni a tutti gli enti pubblici di ricerca, a causa dell'esigua dotazione organica sono molto forti le interrelazioni tra i membri dell'Amministrazione. Si ritiene pertanto che sia impossibile prescindere, nel perseguimento dei suddetti obiettivi di riduzione dei tempi di pagamento, dell'apporto di ciascun appartenente alla struttura amministrativa, tanto da ritenere opportuno estendere, in considerazione della quota di responsabilità, a cascata tale obiettivo a tutti i dipendenti soggetti a valutazione.

Area strategica	obiettivo operativo	indicatori	peso	target 2024
A. ATTIVITÀ DI RICERCA	A.1 realizzazione nuovi laboratori di ricerca nel seminterrato della Palazzina (Progetto infrastrutture)	Stipula convenzione con Agenzia del Demanio	15%	Stipula entro il 2024
B. DIFFUSIONE DELLA CULTURA SCIENTIFICA	B.1 organizzazione di eventi a carattere scientifico e divulgativo aperti al pubblico	Supporto ad eventi organizzati dal CREF (limitatamente alle attività di competenza dell'Amministrazione) sul totale di quelli proposti dalla Struttura di ricerca	15%	Pieno supporto/assenza di segnalazioni
C. ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO	C.1 redazione dei regolamenti per il conferimento di incarichi extra-istituzionali; per il conferimento degli incarichi di collaborazione; per la gestione delle procedure di whistleblowing; del codice di comportamento dei dipendenti del CREF	Presentazione al C.d.A. delle bozze	20 %	Sottomissione delle 4 bozze entro il 2024

Area strategica	obiettivo operativo	indicatori	peso	target 2024
	C.2 formazione: rafforzamento delle competenze trasversali o <i>soft skills</i> , quelle relative alla valutazione della <i>performance</i> , alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR	Partecipazione a corsi di formazione (direttiva Min. P.A. 23/3/2023)	12,5 %	Partecipazione del personale sottoposto a valutazione a corsi per almeno 24 ore (in media)
	C.3 riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	Indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente	37,5 %	≤ 0

Una menzione a parte deve essere fatta per il tema del bilancio di genere e delle pari opportunità in senso lato. Sotto il primo aspetto va segnalato che, a causa dell'esiguo numero di personale in servizio, il CREF non è tenuto a redigere tale rapporto biennale. Per quanto riguarda invece le azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, risulta rispettato il requisito della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Tutto ciò non significa che non sia presente una particolare sensibilità su tali argomenti, tanto che l'Ente si è dotato degli strumenti previsti dalla legge e dall'Unione Europea, tra questi il Gender Equality Plan, stabilito dalla Commissione Europea come requisito essenziale per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione. In tale ottica il CREF potrà continuare a proporre a tutto il personale idonee iniziative formative, nella forma di seminari e/o incontri formativi.

2.2.3 La performance individuale

La performance individuale sarà misurata attraverso la definizione di obiettivi (annuali e individuali).

Le caratteristiche comuni fra tutti gli obiettivi, così come definite dalla normativa vigente, sono:

- la rilevanza e la pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- la specificità e la misurabilità in termini concreti e chiari;
- la riferibilità a un arco temporale determinato corrispondente a un anno;
- la misurabilità rispetto ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con le amministrazioni analoghe;
- la confrontabilità con i risultati dell'amministrazione stessa all'anno precedente;
- la correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

In linea con il SMVP, il CREF ha previsto la possibilità di assegnazione di obiettivi individuali a tutte le figure apicali (attualmente i due responsabili di Ufficio), anche se il ritardo nella redazione e conseguente approvazione del presente piano e il perdurare della cronica carenza di personale amministrativo rende per l'anno in corso impossibile definire tali obiettivi rispettando la procedura negoziata di cui al punto 4.1.3 del SMVP, che doveva esser conclusa entro il 2023.

Per il Direttore amministrativo la valutazione è effettuata dal Presidente del CREF secondo le modalità precedente richiamate.

Per i responsabili di ufficio e il personale non apicale (livello IV-VIII) la valutazione è effettuata da parte del Direttore amministrativo e prevede una valutazione complessiva della performance che deriva dalla somma del punteggio delle valutazioni relativo agli obiettivi individuali (che incide per il 75%) e quello dei comportamenti organizzativi del singolo (per il restante 25%).

Le tre caratteristiche della valutazione degli obiettivi sono:

- indicatore: quale entità viene misurata;
- metrica: unità di misura con la quale viene misurato un obiettivo (es. tempo, % di realizzazione);
- risultato atteso o target: è il risultato da raggiungere associato a un'attività, ad un processo o ad un comportamento.

2.2.4 Schede obiettivi 2024

Sono adottate le seguenti schede per gli obiettivi individuali, che saranno trasmesse al personale interessato secondo le modalità stabilite nel SMVP.

In questo momento non appare opportuno dare seguito alla richiesta dell'OIV del CREF di definire gli obiettivi individuali di performance anche per i tre nuovi uffici. Il ritardo, non imputabile al CREF, nell'approvazione del Piano triennale delle attività 2024-2026 fa sì che nel 2024 rimanga poco margine temporale per lo svolgimento delle procedure concorsuali previste nel correlato Piano dei fabbisogni e destinate al reclutamento delle figure preposte a ricoprire le posizioni di responsabilità di tali uffici. Pertanto, anche per il 2024 il Direttore amministrativo ne manterrà l'interim e si procederà a completare la riorganizzazione non appena sarà entrato in servizio il nuovo personale.

Obiettivi individuali anno 2024				
Responsabile Ufficio Contabilità				
	Descrizione obiettivo	Indicatore	Peso	Risultato atteso
1	B.1 organizzazione di eventi a carattere scientifico e divulgativo aperti al pubblico	Supporto ad eventi organizzati dal CREF (limitatamente alle attività di competenza dell'Amministrazione) sul totale di quelli proposti dalla Struttura di ricerca	20%	Pieno supporto/assenza di segnalazioni
2	C.2 formazione: rafforzamento delle competenze trasversali o <i>soft skills</i> , quelle relative alla valutazione della <i>performance</i> , alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR	Partecipazione a corsi di formazione (direttiva Min. P.A. 23/3/2023)	10%	Partecipazione del responsabile a corsi per almeno 24 ore
3	C.3 riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	Indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente	70%	≤ 0
Totale			100%	

Obiettivi individuali anno 2024

Responsabile Ufficio Personale

	Descrizione obiettivo	Indicatore	Peso	Risultato atteso
1	C.1 redazione dei regolamenti per il conferimento di incarichi extra-istituzionali; per il conferimento degli incarichi di collaborazione; per la gestione delle procedure di whistleblowing; del codice di comportamento dei dipendenti del CREF	Presentazione al C.d.A. delle bozze	40%	Sottomissione delle 4 bozze entro il 2024
2	C.2 formazione: rafforzamento delle competenze trasversali o <i>soft skills</i> , quelle relative alla valutazione della <i>performance</i> , alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR	Partecipazione a corsi di formazione (direttiva Min. P.A. 23/3/2023)	30%	Partecipazione del personale sottoposto a valutazione a corsi per almeno 24 ore (in media)
3	C.3 riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	Indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente	30%	≤ 0
Totale			100%	

Obiettivi individuali anno 2024

Dipendenti dell'area tecnica/amministrativa e servizi generali

	Descrizione obiettivo	Indicatore	Peso	Risultato atteso
1	A.1 realizzazione nuovi laboratori di ricerca nel seminterrato della Palazzina (Progetto infrastrutture)	Stipula convenzione con Agenzia del Demanio	15%	Stipula entro il 2024
2	B.1 organizzazione di eventi a carattere scientifico e divulgativo aperti al pubblico	Supporto ad eventi organizzati dal CREF (limitatamente alle attività di competenza dell'Amministrazione) sul totale di quelli proposti dalla Struttura di ricerca	15%	Pieno supporto/assenza di segnalazioni
3	C.1 redazione dei regolamenti per il conferimento di incarichi extra-istituzionali; per il conferimento degli incarichi di collaborazione; per la gestione delle procedure di whistleblowing; del codice di comportamento dei dipendenti del CREF	Presentazione al C.d.A. delle bozze	20 %	Sottomissione delle 4 bozze entro il 2024
4	C.2 formazione: rafforzamento delle competenze trasversali o <i>soft skills</i> , quelle relative alla valutazione della <i>performance</i> , alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR	Partecipazione a corsi di formazione (direttiva Min. P.A. 23/3/2023)	12,5 %	Partecipazione del personale sottoposto a valutazione a corsi per almeno 24 ore (in media)
5	C.3 riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	Indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente	37,5%	≤ 0
Totale			100%	

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il contesto di riferimento

L'analisi del contesto consiste in una preliminare e imprescindibile fase del processo di gestione del rischio finalizzata ad acquisire ogni informazione necessaria e utile all'identificazione del rischio corruttivo.

L'importanza di tale analisi è data dalla diversità dei fattori e delle circostanze strutturali, sociali, ambientali ed economiche, che possono sussistere negli ambienti in cui opera e lavora il CREF.

Tale sezione del PIAO viene elaborata in linea con lo sviluppo della precedente programmazione 2023-2025, stante la parziale realizzazione delle misure adottate, i processi in corso e il futuro sviluppo dell'Ente. Il CREF, infatti, si avvale della misura di semplificazione prevista per gli enti con meno di cinquanta dipendenti, prevista già dal D.M. 30 giugno 2022, n. 132, che all'art. 6 comma 1 prevede che "Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Tale impostazione è stata anche ribadita con comunicato del Presidente Anac del 10 gennaio 2024, con il quale è stato ricordato che: "nel PNA 2022 è stata introdotta un'importante semplificazione per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti. Dopo la prima adozione, infatti è possibile confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente (Sezione anticorruzione del PIAO, PTPCT, documento che tiene luogo dello stesso o misure integrative del MOG 231). Si rammenta che ciò è possibile ove, nell'anno precedente: a) non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; b) non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti; c) non siano stati modificati gli obiettivi strategici; d) per chi è tenuto ad adottare il PIAO, non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza".

A riguardo si rappresenta che nell'arco temporale di riferimento successivo all'adozione del PIAO del CREF 2023-2025, non sono emerse evidenze di fatti corruttivi, né si sono manifestate disfunzioni amministrative significative durante l'ultimo anno.

Per quanto attiene alle modifiche organizzative, si deve sottolineare che, nonostante sia stato adottato il nuovo regolamento di organizzazione e funzionamento, non vi sia stata per il momento una riassegnazione del personale ai nuovi tre uffici, e che l'unico centro di responsabilità amministrativa rimane in capo al Direttore amministrativo, senza generare sconvolgimenti nelle gerarchie e nell'articolazione degli organi di amministrazione.

L'adozione del nuovo regolamento si è resa necessaria, oltre che per ragioni di aggiornamento e ammodernamento delle precedenti disposizioni (l'ultimo regolamento era stato adottato nel 2014), anche, e soprattutto, in funzione della crescente complessità delle attività da svolgere che ha richiesto una maggiore differenziazione dei ruoli per una più efficiente ripartizione delle mansioni; alla luce di quanto detto, l'assetto complessivo dell'Ente è rimasto invariato. Tuttavia, nei futuri aggiornamenti del PIAO è intenzione dell'Ente procedere ad una graduale mappatura dei nuovi processi che verranno a svilupparsi con l'implementazione della nuova organizzazione e con lo svolgimento delle nuove funzioni.

Nella redazione della presente sottosezione si è tenuto conto delle norme vigenti nell'ambito delle strategie di prevenzione e repressione della corruzione e delle modifiche legislative intervenute nel corso degli ultimi anni, nonché delle indicazioni e dei suggerimenti contenuti nei Piani nazionali anticorruzione (PNA) 2019, 2022, e nell'aggiornamento 2023, approvato dall'ANAC con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023.

La normativa sui temi della prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità prevede che il trattamento della corruzione venga affrontato tramite una serie articolata di azioni e di interventi operativi che a partire dalla definizione di un sistema organizzativo articolato su vari livelli e ruoli, con l'obiettivo di assicurare azioni strategiche adeguate al fine di privilegiare una prospettiva non di semplice adempimento formale, quanto capace di garantire una concreta e reale promozione della legalità e dell'etica pubblica in un'ottica di concreta realizzazione delle misure previste nel contesto di riferimento, graduate in ragione del principio di adeguatezza e di proporzionalità, anche in ossequio al PNA 2022.

Si sottolinea come il CREF sia interessato a creare un'integrazione tra la sottosezione Performance e la sottosezione Anticorruzione in una logica di complementarità di due ambiti strettamente legati: la trasparenza, infatti, è considerata come principio e modalità di azione amministrativa funzionale all'integrità, imparzialità e correttezza verso gli stakeholder, nonché come una delle misure generali in chiave di prevenzione del fenomeno corruttivo, mentre l'anticorruzione viene considerata come quel complesso di misure e processi volti ad identificare e mitigare i rischi di illegalità e *maladministration*.

In relazione a tutto ciò, viene ad essere fondamentale l'integrazione e il raccordo tra obiettivi legati al miglioramento dell'azione amministrativa, obiettivi di performance, e obiettivi a presidio della prevenzione della corruzione e della trasparenza che trovano specifica declinazione nell'articolazione degli obiettivi di performance individuale.

In conformità con quanto espressamente previsto dall'articolo 1, comma 8 della legge 190/2012 e, consequenzialmente, nel paragrafo 8 del PNA 2019, alcune delle attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione della presente sezione sono inserite anche tra gli strumenti e gli obiettivi del ciclo di gestione della performance. L'intenzione di creare una sinergia fra la sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza e la sottosezione Performance del PIAO 2024-2026 è reso evidente dalla previsione della necessità della realizzazione di una mappatura integrata dei processi funzionale sia al miglioramento organizzativo e gestionale che al miglioramento dell'azione di prevenzione della corruzione.

In questa prospettiva, le iniziative previste nella sottosezione Performance in relazione all'obiettivo di rafforzamento della compliance normativa e digitalizzazione toccano direttamente la trasparenza dei processi e dei procedimenti, andando a creare un assetto organizzativo di più attivo in funzione del contrasto alla corruzione, che trova declinazione, in determinate fattispecie, in vere e proprie misure anticorruzione; si possono menzionare, ad esempio, l'adozione del regolamento per la gestione delle segnalazioni whistleblowing, alla prevista realizzazione del regolamento per il conferimento degli incarichi extra-istituzionali ai dipendenti, oltre alla configurazione e gestione della piattaforma certificata ANAC di approvvigionamento digitale S.Tel.La in convenzione con la Regione Lazio per la gestione del ciclo di vita degli appalti pubblici; tutte misure con evidente impatto sulla trasparenza dei processi amministrativi e di semplificazione che sono proiettate ad avere impatto sulla trasparenza dei processi in chiave anticorruzione.

Gli obiettivi del CREF in chiave di anticorruzione sono quindi i seguenti:

- la riduzione del rischio che si realizzino casi di corruzione andando a ridurre la probabilità e l'impatto;
- la realizzazione di un contesto più attivo di contrasto alla corruzione;
- l'adozione di nuova regolamentazione interna in ottica di compliance normativa;
- la continua formazione dei dipendenti in materia di anticorruzione;
- la mappatura dei processi e dei flussi documentali;
- la digitalizzazione dei documenti e delle procedure;
- il miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione trasparente;
- l'attuazione del regolamento per la procedura di gestione delle segnalazioni whistleblowing.

La strategia di prevenzione definita nella presente sottosezione del PIAO non si configura, quindi, come un'attività compiuta e completa destinata ad esaurirsi entro un termine definito ma come un insieme di strumenti e di misure finalizzati alla prevenzione che saranno continuamente calibrati in relazione all'esperienza acquisita negli anni. Il CREF, attraverso l'elaborazione della presente sottosezione del PIAO, intende collocarsi in una posizione di continuità per quanto riguarda le valutazioni, le strategie e gli altri aspetti già evidenziati nei Piani degli anni precedenti, dall'altra, in un'ottica di miglioramento continuo, aggiornando la sua strategia di prevenzione della corruzione e implementando le attività finalizzate all'integrazione e al miglioramento di un adeguato e organico sistema di prevenzione capace di salvaguardare al suo interno la cultura dell'etica, dell'integrità e della legalità, contribuendo in questo modo a creare le condizioni per aumentare la qualità dell'Ente.

Si segnala, infine, che, per l'analisi del contesto interno trattandosi di un Ente di ridotte dimensioni, da un punto di vista metodologico, viene favorito il continuo raffronto diretto tra i diversi uffici sulle principali tematiche di azione amministrativa e di misure preventive.

Al fine di individuare quali fattori possono incidere sull'ambiente operativo dell'Ente, di conseguenza, per circoscrivere le aree maggiormente a rischio nell'ambito delle attività espletate, si procede, dapprima, ad un'analisi del contesto esterno e interno e dei principali processi in cui si declina l'attività amministrativa e gestionale dell'Ente, per pervenire, successivamente, all'individuazione delle misure tecniche e organizzative ritenute più idonee a prevenire non solo l'insorgenza di condotte corruttive propriamente intese che integrano gli estremi di taluni reati, ma anche altri fenomeni sintomatici di imparzialità e non corretto utilizzo del potere pubblico.

2.3.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno è finalizzata ad evidenziare in quale misura le caratteristiche strutturali dell'ambiente in cui opera l'amministrazione possano favorire il verificarsi di eventuali fenomeni corruttivi, e a mostrare se sono presenti influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione potrebbe essere sottoposta.

Contestualmente, rappresenta anche lo strumento che consente di valutare il rischio corruttivo e monitorare l'idoneità delle misure di prevenzione previste. Tale analisi è indispensabile per definire una strategia di prevenzione del rischio corruttivo che tenga in conto le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio e dell'ambiente in cui opera il CREF.

In particolare, l'analisi del contesto esterno³ consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

Preliminarmente, si deve evidenziare che in base al rapporto sulla corruzione. Tale indice statistico relativo alla percezione della corruzione, noto con l'acronimo CPI, Corruption Perception Index, pubblicato annualmente da Transparency International, organizzazione internazionale che si occupa di contrasto alla corruzione, classifica, per l'anno 2023, l'Italia al 42° posto nel mondo con un punteggio di 56. Tale Indice di Percezione della Corruzione 2023 misura il livello di corruzione percepito nel settore pubblico in 180 paesi nel mondo, e conferma per l'Italia il punteggio precedente; il nostro Paese, infatti, ha ottenuto un significativo aumento di punteggio con un incremento, dal 2012, pari a 14 punti. In tal modo, l'Italia è passata dalla posizione n. 42 relativa all'anno 2012, alla posizione n. 56 per il 2023, invariata rispetto a quella ottenuta per il 2021, ma migliorativa rispetto a quella del 2020 pari a 53/100. Si ricorda che prima della pubblicazione della legge 190/2012 l'Italia si attestava sulla settantaduesima posizione.

Per quanto concerne il territorio di riferimento del CREF, la città di Roma, luogo in cui si trova la sede legale dell'Ente, nella classifica edita dal Sole 24 ore, si trovava nel 2021 in settima posizione (la prima era occupata da Milano) con un totale di 179.851,0 denunce e un elevato livello di denunce per truffe e frodi informatiche. Per quanto concerne l'annualità 2023 la medesima classifica edita dal Sole 24 ore vede la città di Roma in terza posizione (la prima è sempre occupata da Milano) con un totale di 231.293 denunce e sempre con un elevato livello di denunce per truffe e frodi informatiche (31° posizione su 106), oltre che per estorsione, usura e riciclaggio (rispettivamente 3° posizione, 43° posizione, 43° posizione su 106).

Con riferimento al Lazio e in particolare alla città di Roma, si segnala inoltre che, secondo quanto emerge dal documento I reati corruttivi, del maggio 2024, elaborato dal Servizio analisi criminale del Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione centrale della polizia criminale, relativamente alle dodici fattispecie di reato

³ Nel PNA 2019, ANAC specifica che riguardo alle fonti esterne, l'amministrazione può reperire una molteplicità di dati relativi al contesto culturale, sociale ed economico attraverso la consultazione di banche dati o di studi di diversi soggetti e istituzioni (ISTAT, Università e Centri di ricerca, ecc.). Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato etc.) reperibili attraverso diverse banche dati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei Conti o Corte Suprema di Cassazione).

esaminate (peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o a promettere utilità, corruzione di persona incaricata di pubblico servizio, pene per il corruttore, istigazione alla corruzione, traffico di influenze illecite), si sono registrati andamenti oscillanti nel lungo periodo – dal 2004 al 2023 – che evidenziano una generale tendenza alla diminuzione della specifica delittuosità.

In tale documento è stata altresì rilevata la tendenziale concentrazione del fenomeno nelle grandi aree urbane, e quindi anche nell'ambito della città metropolitana di Roma, laddove, il fatto di essere il principale centro del potere politico ed amministrativo, congiunta alla concomitante esistenza dei vertici delle principali aziende nazionali ed internazionali, rendono la situazione della Capitale assolutamente singolare, fornendo l'occasione per la realizzazione dei più disparati interessi di carattere economico, talvolta di natura criminale.

Per quanto riguarda l'analisi degli stakeholder o portatori di interessi del CREF – intesi come qualsiasi individuo o gruppo di individui che possono influenzare le attività dell'Ente, che possono essere destinatari delle stesse attività, o influenzati dal raggiungimento degli obiettivi da parte dell'organizzazione, e che per questo sono interessati a ricevere delle informazioni sulle attività dell'Ente – si individuano i seguenti soggetti:

Stakeholder del CREF
Ministero dell'università e della ricerca - MUR (vigilante) e altri Ministeri (es. MEF, MiBACT)
Corte dei conti
Enti territoriali (Regioni, Province, Comuni, altri enti locali)
Altri Enti di ricerca nazionali, Istituzioni accademiche, fondazioni
Enti di Ricerca, Università e Istituzioni Internazionali (CERN, Unione Europea, ecc.)
Istituti di istruzione secondaria superiore
Personale di ricerca (ricercatori e tecnologi) interno ed esterno, e associati alle attività di ricerca
Personale tecnico-amministrativo dell'Ente e di altri Enti/Università/Imprese
Personale non strutturato (es. dottorandi, borsisti e assegnisti)
Organizzazioni sindacali
Fornitori di beni e servizi
Imprese e società
Associazioni



Per un'analisi del contesto in cui è calato il CREF, e al fine di capire con quali attori si generano interazioni, devono anche essere ricordate le attività istituzionali attribuite all'Ente:

- a) attribuisce assegni di ricerca per ricercatori, al fine di indirizzarli verso ricerche originali e di alto valore interdisciplinare e sviluppare contributi innovativi nel panorama scientifico;
- b) si avvale di personale esterno, associandolo alle proprie attività di ricerca, anche attraverso la stipula di convenzioni e accordi di collaborazione con enti, società ed imprese pubbliche e private, nazionali, comunitarie, straniere e con organizzazioni internazionali;
- c) concede e riceve incentivi, contributi, agevolazioni, sovvenzioni e benefici in genere per svolgere attività di ricerca;
- d) stipula accordi di collaborazione scientifica e trasferimento tecnologico con il settore dell'industria, nell'ambito dei quali può rendere disponibili conoscenze, mezzi strumentali e brevetti;
- e) favorisce l'innovazione promuovendo il trasferimento tecnologico al mondo produttivo e alla società delle conoscenze e delle tecnologie acquisite;
- f) promuove e provvede alla formazione scientifica e alla diffusione della cultura anche in collaborazione con Università italiane e straniere;
- g) promuove e cura progetti per la diffusione della ricerca scientifica.

Da quanto sopra esposto, si evince chiaramente come la mission attribuita all'Ente, che comprende numerose attività, sia strettamente legata principalmente ad alcune procedure amministrative quali le procedure ad evidenza pubblica che consentono di assolvere le funzioni istituzionali dell'Ente (si pensi, ad esempio, alle procedure per manutenzione degli uffici, dei laboratori e del Museo, per l'acquisto di beni e servizi destinati all'attività di ricerca, nonché per la fornitura di materiale di consumo, energia elettrica, servizi di pulizia ecc.), oppure le procedure concorsuali per il reclutamento di ricercatori, personale tecnico-amministrativo, e per l'assegnazione di borse di studio e assegni di ricerca.

Alla luce di quanto esposto, l'ambito di riferimento appare meno interessato dai rischi di infiltrazione criminale e corruzione rispetto ad altri settori in cui questi insistono con più evidenza, come sanità, infrastrutture e grandi eventi.

Alla luce della presentazione del CREF esposta nell'introduzione, si possono meglio individuare i fattori potenzialmente in grado di generare fenomeni corruttivi e, conseguentemente, si possono circoscrivere le aree più esposte al rischio in cui opera il CREF.

Tra i fattori più rilevanti si segnala il perdurare della crisi economica e il conseguente livello di inflazione, anche in seguito al crescente aumento del prezzo delle materie prima, che sta travolgendo diverse imprese e società, provocando chiusure o, in altri casi, un peggioramento della performance dei prodotti e/o delle prestazioni finali. Tale circostanza, infatti, è più che idonea ad alterare la concorrenza sul mercato e alla luce



di ciò si inseriscono nelle aree a maggior rischio il settore dei contratti pubblici e la fase di esecuzione del contratto. Ciò consente, quindi, di identificare, come un'area di rischio quella afferente alle procedure per l'affidamento dei lavori, servizi e forniture.

Resta fermo, in ogni caso, il ruolo di controllo dell'ANAC che contribuisce a prevenire i suddetti rischi introducendo di strumenti telematici di acquisto centralizzato (CONSIP, MePA). Da ultimo, con l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici (D.lgs. 36/2023) è stata resa effettiva la digitalizzazione dei contratti pubblici (art. 19 e ss. del D.lgs. 36/2023) secondo cui le attività e i procedimenti amministrativi connessi al ciclo di vita dei contratti pubblici sono svolti mediante le piattaforme e i servizi digitali infrastrutturali delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti. In relazione a questa importante innovazione, ANAC ha emanato numerose linee guida che possono aiutare nel contratto ai fenomeni di corruzione come, ad esempio, le linee guida adottate con delibera n. 261/2023 relativa alla Banca dati nazionale contratti pubblici (BDNCP), oppure quelle adottate con delibera n. 262/2023 sul Fascicolo virtuale operatore economico (FVOE), e quelle in materia di trasparenza dei contratti pubblici (con delibera n. 264/2023, come modificata dalla delibera n. 601 del 19 dicembre 2023).

Un ulteriore fattore potenzialmente in grado di dar vita a fenomeni di corruzione è rappresentato dall'alto tasso di disoccupazione generale che può indurre a tenere comportamenti non integri e scarsamente trasparenti sul lato del reclutamento e dell'assunzione. Pertanto, è possibile individuare come un'ulteriore area di rischio quella relativa al reclutamento e alla progressione del personale dipendente.

2.3.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno ha ad oggetto ogni aspetto legato all'organizzazione e alla gestione dei processi che possono influenzare il compimento di condotte illecite.

In base a quanto richiesto all'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, in questa sezione è necessario dare evidenza del dato numerico relativo al personale dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'elaborazione del PIAO quale elemento su cui basare l'applicazione delle misure semplificatorie. Pertanto, si riporta che il CREF, al 31 dicembre 2023, disponeva di una dotazione organica pari a n. 30 unità di personale.

L'analisi del contesto interno è mirata a rappresentare l'organizzazione in modo funzionale ad individuare il sistema delle responsabilità e il livello di complessità dell'amministrazione al fine di individuare le aree a rischio corruzione e adottare una strategia specifica per prevenire condotte illecite.

Per assolvere i propri fini istituzionali, il CREF si avvale di proprio personale, nonché di personale dipendente di Università, istituti di istruzione universitaria, istituzioni di ricerca, e altre amministrazioni pubbliche, mediante incarico di ricerca scientifica o tecnologica o di collaborazione tecnica attribuito a titolo gratuito

secondo le modalità di cui al Regolamento di associazione (adottato con deliberazione n. 10 del 22 marzo 2013 del Consiglio di Amministrazione). Incarichi di ricerca scientifica e tecnologica di particolare rilevanza possono essere conferiti, sempre a titolo gratuito, a personale già dipendente di Università e istituzioni di ricerca di rilevanza nazionale o internazionale.

Gli organi del CREF, ai sensi dell'art. 5 dello Statuto, sono:

- a) il Presidente
- b) il Consiglio di Amministrazione
- c) il Consiglio Scientifico
- d) il Collegio dei Revisori dei Conti

Il CREF si avvale, inoltre, di un Comitato interno di valutazione (CIV), composto da tre esperti di chiara fama internazionale, con il compito di valutare i risultati scientifici conseguiti dall'attività complessiva dell'Ente in relazione agli obiettivi definiti nel Piano Triennale.

Le linee guida di Attività, da anni perseguite dal CREF, si riflettono completamente negli obiettivi del Programma Nazionale della Ricerca (PNR). In particolare, si sottolinea la centralità dell'investimento nel capitale umano, la collaborazione attiva con infrastrutture di ricerca in svariati ambiti (ricerche biomediche, ricerche su fonti energetiche, ricerche legate al patrimonio culturale e storico italiano, ricerche di base), l'interazione diretta con industrie per lo sviluppo di tecnologie di avanguardia, la disseminazione dei Progetti sull'intero territorio nazionale.

Tutto il personale dell'Ente è coinvolto nel predisporre le attività gestionali e amministrative necessarie per realizzare gli obiettivi prefissati e aumentare la qualità dei servizi resi con la massima trasparenza.

Il Presidente e il Consiglio di Amministrazione, Organi di indirizzo politico amministrativo del CREF, sono coinvolti direttamente nel programmare e indirizzare le attività del CREF nel perseguimento dei fini istituzionali, sentito il Consiglio Scientifico. L'Organo di indirizzo politico-amministrativo si avvale del supporto operativo della struttura amministrativa interna per le attività di gestione, al cui vertice si trova un Direttore Amministrativo che coordina e sovrintende le attività degli Uffici amministrativi.

Da quanto sopra esposto, emerge che i principali destinatari dell'attività e dei servizi erogati dal CREF sono gli studenti, i ricercatori e i professori, nonché i cittadini, le associazioni, le fondazioni ed ogni altro gruppo o organizzazione che opera nell'ambito dell'attività di ricerca e di promozione della cultura scientifica della fisica italiana e internazionale (c.d. *stakeholder*).

Per il perseguimento dei propri obiettivi il CREF si avvale di un modello organizzativo articolato in due strutture: la Struttura Museale e di Ricerca e la Struttura amministrativa, come meglio descritto nella sezione Organizzazione e capitale umano.

Per una breve descrizione funzionale alla presente sezione, si deve ricordare che la Struttura Museale e di Ricerca, cui è preposto il Direttore scientifico, provvede, sulla base delle direttive del Presidente, allo



svolgimento delle attività museali e di ricerca, al coordinamento e all'attuazione dei progetti interdisciplinari di ricerca inseriti nel Piano Triennale, alla valorizzazione dei risultati delle attività di ricerca, alla promozione di iniziative volte a favorire la crescita professionale dei ricercatori, alla diffusione della cultura scientifica e alla tutela della memoria storica del complesso monumentale di via Panisperna attraverso il museo storico della fisica.

La Struttura amministrativa, che risponde direttamente al Direttore amministrativo, è articolata in uffici e provvede all'espletamento delle attività amministrative e contabili necessarie a garantire il funzionamento della macchina organizzativa dell'Ente, la gestione della sua sede istituzionale e lo svolgimento delle attività rivolte al pubblico, delle attività legate al museo e di quelle inerenti alla ricerca scientifica.

Il personale amministrativo di ruolo è attualmente composto da n. 4 Funzionari di amministrazione di V livello a tempo indeterminato di cui uno preposto all'Ufficio affari generali e normativi, una che cura l'attività legata alla predisposizione e alla gestione dei progetti di ricerca, una a capo dell'Ufficio personale, e una incardinata nell'Ufficio contabilità. Inoltre, è presente n. 1 Operatore tecnico di VIII livello adibito alle attività di gestione del protocollo informatico, da n. 1 Collaboratore amministrativo di VI livello e da n. 2 Collaboratori tecnici di VI livello, assunti a tempo indeterminato, a partire dal 31 dicembre 2018. Inoltre, la struttura amministrativa e quella di ricerca sono supportate da n. 2 Tecnologi di III livello: uno con il compito di gestire l'infrastruttura informatica e i laboratori e l'altra che collabora con l'ufficio comunicazione ed eventi. Attualmente, nella struttura come sopra illustrata, sono stati conferiti gli incarichi di Responsabile dell'Ufficio contabilità e Responsabile dell'Ufficio del personale (posizioni organizzative) e sono stati creati altri 3 uffici con il nuovo Regolamento di organizzazione e funzionamento: Ufficio Ricerca, Ufficio Comunicazione ed eventi Ufficio Tecnico.

Alla luce di quanto descritto sopra, si rappresenta che la struttura amministrativa dell'Ente è composta da un numero esiguo di risorse che, pertanto, vengono direttamente coinvolte in ogni processo relativo al corretto funzionamento dell'Ente, motivo per cui, come verrà esposto di seguito, non è possibile effettuare la rotazione del personale come misura di prevenzione di fenomeni corruttivi.

In considerazione, inoltre, della presenza in sede di un'aula magna che ben si presta a convegni, seminari, workshop e altri eventi, uno dei collaboratori tecnici è stato nominato Responsabile dell'Aula Fermi con compiti ben precisi volti a salvaguardare gli strumenti informatici presenti nell'aula.

Sulla base delle attività istituzionali prima descritte è possibile individuare le aree maggiormente esposte al rischio corruttivo, in base alle attività e alle responsabilità di ogni risorsa. Il Direttore amministrativo coordina e supervisiona tutte le attività.

Ciò premesso, occorre sottolineare che l'adozione del presente PIAO, insieme a tutta la parallela attività di pianificazione, programmazione e rendicontazione (Piano Triennale di Attività, Bilancio di previsione, Piano

Triennale del fabbisogno del personale), incide su un contesto organizzativo di peculiare specificità che dispone di una dotazione organica di ridotte dimensioni, a cui si contrappone un'entità di lavoro piuttosto rilevante. Dall'analisi del contesto interno effettuata, non risulta che la struttura e l'organizzazione siano esposte ad un elevato rischio corruttivo; a conferma di ciò, si sottolinea che non sono stati rilevati fatti corruttivi interni, procedimenti disciplinari o segnalazioni di *whistleblowing*.

2.3.3 Soggetti e responsabilità nella strategia di prevenzione della corruzione

La ridotta consistenza numerica della struttura del CREF richiede necessariamente il coinvolgimento globale di tutti i soggetti dell'organizzazione, sia nella fase di predisposizione del PIAO che nella fase di definizione delle misure di contrasto. Considerato il quadro organizzativo di riferimento sopra delineato, le principali attività in esame sono soddisfatte attraverso l'interazione e il confronto costante con il personale e con tutti gli attori istituzionali coinvolti.

I soggetti coinvolti direttamente e maggiormente nella corretta attuazione della normativa sulla trasparenza in chiave anticorruzione sono così di seguito identificati:

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

- si occupa della raccolta dei dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione;
- sollecita la trasmissione dei dati da pubblicare;
- gestisce le istanze di accesso civico e di accesso agli atti, nonché quelle di riesame nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso;
- svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi, anche con monitoraggio su base periodica che varia a seconda della tipologia dei dati.

Responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati

- si occupa, affiancando la figura del RPCT, del ricevimento, della riclassificazione e trasmissione dei dati e dell'aggiornamento degli stessi per quanto di propria competenza;
- è il responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, e risponde al responsabile RPCT;
- svolge attività di monitoraggio periodico sulla completezza e sulla regolarità delle pubblicazioni;
- fa da tramite fra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e la propria struttura organizzativa;

- supporta il RPCT nella gestione delle istanze di accesso civico “semplice” e nella gestione delle istanze di riesame nei casi di diniego totale o parziale dell’accesso (articolo 5, comma 7, del D.lgs. n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni).

Tenuto conto dell’attuale assetto organizzativo del CREF, ai sensi dell’art. 10, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013, l’incarico di Responsabile della trasmissione e della pubblicazione, a seguito della cessazione del servizio del precedente responsabile, è ricoperto dal Direttore amministrativo.

Organismo indipendente di valutazione

- attesta annualmente l’assolvimento di alcuni obblighi di pubblicazione, concentrando l’attività di monitoraggio su quelli ritenuti particolarmente rilevanti;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, utilizzando le informazioni e i dati relativi all’attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance.

Oltre alle figure sopra descritte, di seguito vengono riassunti i ruoli, le funzioni e le conseguenti responsabilità, degli altri soggetti coinvolti nel ciclo di prevenzione della corruzione all’interno del CREF:

Il Consiglio di Amministrazione

L’organo di indirizzo politico è pienamente coinvolto sotto il profilo della responsabilità sia con riguardo all’approvazione e alla pubblicazione del piano nei termini previsti dalla normativa, sia per il contenuto dello stesso (art. 19, co. 5, lett. b, del D.L. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014).

I principali compiti in materia di prevenzione della corruzione sono:

- la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PIAO;
- la nomina del RPCT e la disposizione di eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurargli funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività;
- adottare il PIAO su proposta del RPCT;
- ricevere la relazione annuale del RPCT e chiamare quest’ultimo a riferire sulle attività poste in essere;
- ricevere dal RPCT segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti all’attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza.

Il Direttore amministrativo e Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il RPCT è individuato dall’organo di indirizzo politico tra i dirigenti di ruolo in servizio (art. 1, co. 7, L. n. 190/2012) e, attualmente, è ricoperto dal Direttore amministrativo, nominato con delibera del Consiglio di



Amministrazione del CREF n. 32 del 31 marzo 2022. L'incarico è stato rinnovato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 14 maggio 2024.

Gli obiettivi principali del RPCT consistono nell'assolvere agli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti per il CREF dalla specifica normativa vigente in materia, nel mappare i processi e i procedimenti con aggiornamento dell'analisi dei rischi e nel condividere con il personale gli strumenti di prevenzione.

Ciò premesso, quindi, si occupa:

- di predisporre il PIAO in tempo utile per consentirne l'adozione da parte dell'organo di indirizzo;
- di verificare l'efficace attuazione del PIAO e la sua idoneità, nonché di proporre la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività del CREF;
- di segnalare all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012);
- di monitorare gli adempimenti in materia di trasparenza e segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;
- di curare la pubblicazione sul sito istituzionale dei dati e delle informazioni riguardanti l'Ente;
- di trasmettere, annualmente all'OIV e al CdA una relazione recante i risultati dell'attività svolta, da pubblicare sul sito istituzionale dell'amministrazione, nonché riferire sull'attività qualora lo ritenga opportuno o su richiesta dell'organo di indirizzo;
- di assicurare l'osservanza del codice di comportamento e verificare le ipotesi di violazione;
- di trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato;
- di provvedere, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione, ad introdurre meccanismi di monitoraggio sistematici mediante adozione di un'apposita procedura;
- di valutare le eventuali segnalazioni di situazioni potenzialmente a rischio di corruzione provenienti da soggetti esterni o interni all'ente;
- di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- di individuare il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- di adottare misure gestionali finalizzate alla prevenzione della corruzione (artt. 16 e 55 bis D.lgs. 165/2001).



Il Direttore Amministrativo del CREF, in ragione del suo duplice ruolo, interviene anche in materia di inconfiribilità e incompatibilità, anche con capacità sanzionatorie, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, applica le misure interdittive previste dalla vigente normativa; segnala, inoltre, casi di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC (art. 15 del D.lgs. 39/2013).

Il RPCT, al fine di ottemperare obblighi di legge può:

- chiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto che hanno condotto all'adozione del provvedimento;
- chiedere chiarimenti scritti o in forma orale a tutti i dipendenti su atti o comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente fattispecie di corruzione e illegalità, nonché informazioni sull'esito delle istanze di accesso civico;
- effettuare controlli presso gli Uffici maggiormente esposti al rischio per valutare la legittimità e la correttezza dei procedimenti amministrativi in corso o già definiti;
- valutare le eventuali segnalazioni di malfunzionamento dell'apparato amministrativo, nonché assumere informazioni dal dipendente che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*);
- segnalare al C.d.A. e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione ed indicare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le già menzionate misure.

I dipendenti dell'Amministrazione

Tutti i dipendenti, nell'area di loro competenza e con riferimento alle rispettive competenze partecipano al processo di gestione del rischio e sono tenuti a: osservare le misure contenute nel PIAO; segnalare eventuali situazioni di illecito.

Dalla violazione dei suddetti obblighi in materia prevenzione della corruzione, nonché di quelli di cui al codice di comportamento dell'Ente, deriva una responsabilità disciplinare.

L'Organismo indipendente di valutazione

L'OIV del CREF trova la sua disciplina all'art. 11 dello Statuto, ai sensi del quale è nominato dal Consiglio di Amministrazione, in base ai requisiti e alle modalità fissate dalla normativa di riferimento, e svolge in autonomia le attività di cui all'art. 14 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche e integrazioni, nonché gli ulteriori adempimenti a esso affidati dalla vigente normativa in materia. Più precisamente, verifica che i piani triennali per la prevenzione della corruzione (oggi PIAO) siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.



L'OIV partecipa al processo di gestione del rischio, considera i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti e svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.lgs. n. 33 del 2013).

È altresì chiamato a esprimere parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Ente (art. 54, comma 5, D.lgs. n. 165 del 2001).

Alle attività in materia di anticorruzione si aggiungono le competenze in materia di trasparenza previste dal D.lgs. n. 33/2013:

- verifica il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando ai vari organi di controllo i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- esamina e decide eventuali istanze di accesso civico aventi ad oggetto dati, informazioni o documenti.

Inoltre, l'OIV provvede a fornire il supporto nel processo di gestione del rischio, attraverso la mappatura, l'analisi delle criticità e le eventuali azioni da intraprendere nelle aree di rischio, oltre a verificare il corretto adempimento degli obblighi di trasparenza.

Gli organi di controllo

Sono coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione anche gli organi di controllo del CREF. Il Collegio dei Revisori dei conti svolge i controlli sulla gestione economico finanziaria dell'Ente prevista dallo Statuto e dalle Leggi, garantendo un ulteriore livello di vigilanza attraverso la presenza, integrata dal Magistrato delegato della Corte dei conti, in ogni seduta del Consiglio di Amministrazione, che previene sensibilmente le ipotesi di fenomeni di maladministration.

Il Responsabile della protezione dei dati personali

In ottemperanza al GDPR 2016/679, ogni amministrazione pubblica provvede all'individuazione del Responsabile della Protezione dei Dati personali (di seguito RPD) e, considerato che il Garante Privacy ha fornito in merito l'indicazione che, per la complessità e delicatezza dei profili trattati, la figura del RPCT e RPD non coincidano, si è provveduto ad affidare direttamente il servizio, ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. b) del D.lgs. 31 marzo 2023 n. 36, tramite MePA nel mese di novembre 2023. Il professionista affidatario ha un mandato di durata pari a tre anni a partire dal 21 novembre 2023.

Il professionista è altresì incaricato di svolgere i seguenti compiti:

- a. Predisposizione degli atti di nomina: valutazione dell'organigramma e del mansionario dei dipendenti e della lista dei fornitori esterni al fine della predisposizione personalizzata dei singoli atti di nomina

- attraverso il rilevamento dei singoli trattamenti posti in essere: degli incaricati del trattamento, dei Responsabili del trattamento; dell'Amministratore di sistema (ADS), del "custode delle password".
- b. Monitoraggio dei trattamenti, valutazione della liceità: individuazione dei flussi di dati personali trattati all'interno dell'ente e verso terzi, del presupposto giuridico del trattamento (consenso, contratto, obbligo legale, salvaguardia di interessi vitali, compito di interesse pubblico connesso all'esercizio di pubblici poteri); delle finalità perseguite e verifica del rispetto dei limiti temporali della conservazione dei dati.
 - c. Individuazione, verifica ed implementazione delle attività di Accountability: tenuta dei registri delle attività di trattamento; verifica della necessità di procedere alla valutazione di impatto sulla protezione dei dati in relazione agli specifici trattamenti, ove applicabile; valutazione del rispetto dei principi del Privacy by design e Privacy by default; valutazione del rispetto del capo V del GDPR in merito al trasferimento dei dati personali all'estero; verifica sussistenza misure minime di sicurezza; implementazione procedura notifica del data breach; aggiornamento del Regolamento per il corretto utilizzo degli strumenti informatici, della posta elettronica, della navigazione internet e modalità custodia delle password.
 - d. Informative e consenso: predisposizione delle specifiche informative per gli interessati (dipendenti, stagisti, collaboratori, visitatori, ecc.) e del relativo consenso.
 - e. Verifica ed eventuale predisposizione degli adempimenti in ottemperanza ai provvedimenti del Garante: videosorveglianza; amministratore di Sistema;
 - f. Formazione del personale: sedute di aggiornamento sulla normativa di settore.

Attualmente il ruolo di RPCT, come già precisato, è ricoperto dal Direttore amministrativo. Ai sensi dell'art. 10, co. 1, del D.lgs. n. 33/2013, il RPCT del CREF individuerà i Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati previsti dal medesimo decreto legislativo.

2.3.4 Mappatura dei processi e valutazione del rischio

Nel corso del triennio di vigenza del presente Piano si provvederà ad implementare gradualmente una mappatura integrata dei processi a rischio corruzione, partendo dalle attività considerate più a rischio (es. contratti pubblici), con lo scopo di far emergere le attività dell'Ente che necessitano di un'attenzione maggiore per il loro carattere intrinseco di essere più esposte al rischio corruttivo e per la predisposizione di particolari misure di prevenzione. La mappatura dei processi e dei procedimenti sarà svolta con il coinvolgimento attivo da parte degli uffici amministrativi e del personale, al fine di coniugare l'obiettivo relativo alla prevenzione della corruzione e trasparenza con condotte amministrative di semplificazione, buon andamento, standardizzazione dei processi, digitalizzazione.

La valutazione del rischio è un momento fondamentale dell'intero processo di gestione del rischio e si articola in tre fasi:

1. identificazione del rischio
2. analisi del rischio
3. ponderazione del rischio.

Ai fini della redazione del presente PIAO, secondo quanto previsto dall'art. 6 del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, si è proceduto all'aggiornamento della mappatura dei processi del CREF, già individuati nel Piano 2023-2025, che possono essere esposti al rischio di corruzione, valutandoli in relazione al diverso livello di esposizione. Il grado di rischio dei processi mappati, quindi, è stato distinto in alto, medio, basso.

Per stabilire il diverso grado di vulnerabilità delle aree sottoposte a valutazione del rischio sono stati utilizzati i seguenti indici:

- I. **impatto del rischio**, a sua volta declinato nei seguenti ambiti:
 - i. organizzativo;
 - ii. economico;
 - iii. reputazionale;
 - iv. complessivo;
- II. **probabilità di verificarsi**, a sua volta declinata in:
 - i. discrezionalità, intesa come assenza di vincoli normativi e regolamentari;
 - ii. rilevanza esterna, intesa come capacità dell'atto/provvedimento di produrre effetti giuridici su soggetti terzi;
 - iii. complessità del processo, inteso come l'insieme delle azioni poste in essere dal CREF per perimetrare il processo decisionale, a sua volta scomponibile in numero di attori concorrenti; numero delle fasi e/o dei passaggi dell'attività necessaria; livello di conoscenze e competenze di tipo specialistico; livello di responsabilità decisionale in ordine alle decisioni da assumere ed agli eventuali effetti prodotti; numero di soggetti esterni coinvolti;
- III. **valore economico**, inteso come ammontare complessivo dell'operazione e dei vantaggi potenziali che può apportare;
- IV. **controllo del processo**, inteso come insieme dei processi interni/esterni necessari per la validazione e/o certificazione dell'attività svolta.

Sulla base dell'attribuzione di un valore stabilito ex ante per le singole componenti del processo descritte in precedenza, si ricava la probabilità stimata del rischio e le relative misure che dovranno essere predisposte per evitare o contenere tale circostanza.

Nell'ambito del complesso delle finalità proprie del CREF, e tenuto conto delle priorità indicate dall'art. 1, co. 16, della legge n. 190/2012 e dal PNA 2022, nonché dal documento dell'ANAC recante "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022", le attività e i processi ritenuti potenzialmente più esposti o sensibili al rischio corruzione sono:

- A. Autorizzazioni o concessioni;
- B. Gestione delle procedure di affidamento di beni, servizi e lavori;
- C. Concessione e/o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici in genere;
- D. Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera, nonché per l'attribuzione di incarichi di consulenza, collaborazioni a progetto, corsi di formazione, corsi di studio affidati a qualunque titolo.

Si precisa che le attività del CREF sopra elencate sono per la maggior parte una specificazione di quanto già individuato legislativamente e sono da leggersi con l'avvertenza che sono le stesse attività presentare un intrinseco rischio di annidamento di fenomeni corruttivi.

Per quanto attiene alle procedure di affidamento – fino ad ora tutte sotto la soglia per l'affidamento diretto (140 mila euro per appalti di lavori, servizi e forniture, e 150 mila euro per lavori) – ANAC con l'aggiornamento 2023 al PNA 2022 individua alcune possibili eventi rischiosi quali:

- possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto venga alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto;
- possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di *Common procurement vocabulary* (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 140 mila euro.

Tra le possibili misure di contrasto, ANAC sottolinea che nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le stazioni appaltanti dovrebbero individuare le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare verifiche a campione al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi (ad esempio, tramite un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti di valore appena inferiore alla soglia minima per intercettare eventuali frazionamenti e/o affidamenti ripetuti allo stesso operatore economico e verificare anche il buon andamento della fase esecutiva).

Si rileva che tali verifiche all'interno del CREF vengono già attuate dal momento che il Responsabile dell'ufficio contabilità, che gestisce le procedure di acquisto e che al momento è l'unica figura dotata della giusta professionalità, svolge i controlli previsti dalla legge verso ogni operatore economico e per ogni singola

procedura. Per il momento, dato il numero contenuto degli affidamenti, non sono stati implementati dei controlli a campione e si è preferito continuare a adottare un sistema più efficace di controlli preventivi sul totale degli operatori coinvolti in tutte procedure di affidamento.

Altre misure individuate da ANAC prevedono la pubblicazione del CV del RUP, se dirigenti o titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 33/2013 per far conoscere chiaramente i requisiti di professionalità, e la dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l'incarico di RUP, o del personale di supporto, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16 del Codice dei contratti pubblici. Entrambe queste misure vengono già attuate all'interno del CREF poiché, a causa delle poche unità di personale a disposizione, il RUP corrisponde sempre al Responsabile dell'Ufficio contabilità che rilascia in ogni procedura la dichiarazione sulla mancanza di conflitto di interesse e il cui CV risulta pubblicato sul sito istituzionale.

Un ulteriore aspetto da considerare in materia di contratti pubblici è la digitalizzazione di tutto il ciclo di vita dei contratti pubblici attuata con l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici (D.lgs. 36/2023) (art. 19 e ss. del D.lgs. 36/2023). In particolare, è stato disposto che tutte le attività e i procedimenti amministrativi connessi al ciclo di vita dei contratti pubblici vengano svolti mediante le piattaforme e i servizi digitali infrastrutturali delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti.

Come ribadito anche da ANAC con delibera n. 582 del 13 dicembre 2023, al fine di consentire il passaggio ai nuovi sistemi, dal 31 dicembre 2023, sono state modificate le condizioni di utilizzo del sistema SIMOG ed è stato dismesso il servizio SmartCIG. Inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2024 è stata attivata da ANAC la Piattaforma dei Contratti Pubblici (PCP) che interopererà con le piattaforme di approvvigionamento digitali utilizzate dalle stazioni appaltanti per la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici, tra cui il rilascio del CIG per le nuove procedure di affidamento e l'assolvimento degli obblighi di pubblicità in ambito comunitario e nazionale nonché degli obblighi di trasparenza.

L'applicazione della disciplina riferita alla digitalizzazione richiede, pertanto, alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti la necessità di cambiare le modalità di svolgimento delle procedure di gara, imponendo l'utilizzo di piattaforme di approvvigionamento digitale certificate e interoperabili.

Su tale fronte, il CREF è stato molto solerte nel ricercare soluzioni che potessero essere coerenti col disegno del nuovo codice degli appalti. In particolare, l'Ente già da anni ricorre al MePA di Consip per le procedure di acquisto, e, a partire dal 14 maggio 2024, è in vigore un accordo di collaborazione – approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 28 del 14 maggio 2024 – siglato con la Regione Lazio per l'utilizzo gratuito della piattaforma di e-procurement certificata S.Tel.La che consentirà la gestione di tutto il ciclo di vita dei contratti nel rispetto della digitalizzazione e di una più efficace azione amministrativa.

ANAC, nel Piano Nazionale Anticorruzione del 2022, ha specificato che, in linea con le modalità semplificate di predisposizione del PIAO elaborate secondo un modello tipo adottato dal Dipartimento della funzione pubblica, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti devono indicare, come priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure, quelli rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR e dei fondi strutturali.

A tal proposito, si evidenzia che il CREF, in qualità di ente pubblico di ricerca e soggetto attuatore di progetti scientifici, nel corso dell'anno 2022 ha presentato un progetto, elaborato da un suo assegnista di ricerca nell'ambito dell'Avviso pubblico per la presentazione di proposte progettuali nell'ambito dei fondi PNRR – Missione 4 “Istruzione e ricerca” – Componente 2 “Dalla ricerca all'impresa” – Investimento 1.2 “Finanziamento di progetto presentati da giovani ricercatori”, che prevede misure dedicate a giovani ricercatori vincitori di bandi legati alle Azioni Marie Sklodowska-Curie (MSCA), nell'ambito del Programma quadro Horizon Europe negli anni 2022 e precedenti. Tale proposta, ha ottenuto il finanziamento richiesto e, pertanto, il CREF, in qualità di ente attuatore, a partire dal 2023 ha provveduto a mobilitare le risorse PNRR, per le spese legate alla messa in opera del progetto.

A questo progetto, sempre nell'ambito del PNRR deve aggiungersi il progetto DigiTransition per la missione Transizione Digitale M1C1.

Nel corso del 2023, inoltre, molti ricercatori del CREF sono risultati vincitori di bandi PRIN e PRIN-PNRR, e nello specifico:

- Progetti PRIN: re-SPECT, PHERMIAC, WECARE, SLOW SUMER;
- PRIN-PNRR 2022: MULTIPASS, Triple T, CODE, RECENTRE, re-SPECT.

A riguardo, l'amministrazione del CREF, in qualità di soggetto attuatore, nel corso del 2023 si è occupata di mettere in atto tutte le procedure amministrative collegate alle attività di ricerca per sviluppare e attuare nel concreto tali progetti. In particolare, le attività più rilevanti hanno interessato, e continueranno ad interessare anche nel prossimo triennio, l'Ufficio ricerca e l'Ufficio contabilità con le rendicontazioni dei finanziamenti e gli acquisti per la ricerca, e l'Ufficio affari generali e normativi con la predisposizione dei bandi per le procedure di selezione degli assegni di ricerca.

Risulta importante, dunque, evidenziare come alcuni processi tra quelli compresi nella tabella – in particolare quelli compresi nelle aree di rischio B. “Gestione procedure di affidamento di beni, servizi, lavori”; D. “Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera, nonché per l'attribuzione di incarichi di consulenza, collaborazioni a progetto, corsi di formazione, corsi di studio affidati a qualunque titolo” – hanno riguardato e riguarderanno l'utilizzo di risorse pubbliche trasferite dal MUR sia per la realizzazione dei progetti finanziati direttamente del Ministero sia per la realizzazione operativa degli interventi

previsti dal PNRR. Tuttavia, si fa notare che non sono state evidenziate attività qualificabili come ad alto rischio per la specificità delle attività stesse, dal momento che riguardano processi a basso grado discrezionalità che sono soggetti a stringenti vincoli normativi e regolamentari e a processi interni/esterni di validazione e/o certificazione dell'attività svolta; a riguardo, si possono citare i controlli periodici del Ministero dell'Università e della Ricerca per la validazione dei rendiconti scientifici e finanziari legati all'attuazione dei progetti.

La tabella che segue propone una panoramica sulla valutazione del rischio nell'ambito del CREF, nella quale vengono riportate le attività concrete che vengono espletate nelle aree di rischio sopra individuate, il grado di rischio e le procedure utili a prevenirlo che sono state adottate e che si intendono adottare e/o aggiornare.

AREA DI RISCHIO	TIPO DI ATTIVITÀ	GRADO DI RISCHIO	PROCEDURA DI PREVENZIONE
A. Autorizzazioni e/o concessioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. conferimento o autorizzazione all'esercizio di incarichi interni ed esterni a titolo gratuito o oneroso; 2. autorizzazioni a fruire di permessi retribuiti; 3. conferimento di incarichi a titolo gratuito o oneroso a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche; 4. autorizzazioni a formazione facoltativa. 	Medio	<ol style="list-style-type: none"> a) predisposizione e aggiornamento di modelli per le richieste; b) predisposizione del regolamento per il conferimento degli incarichi a personale esterno contenente le procedure da seguire e i criteri per il conferimento; c) verifica insussistenza di situazioni di conflitto di interesse sulla base delle autodichiarazioni prodotte; d) predeterminazione dei criteri e delle procedure per il conferimento di borse di studio e/o assegni di ricerca, anche attraverso l'adozione e l'aggiornamento di appositi regolamenti e/o disciplinari; e) massima trasparenza e pubblicità delle procedure attraverso la pubblicazione sul sito internet istituzionale.

<p>B. Gestione delle procedure di affidamento di beni, servizi, lavori</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. predisposizione atti di gara (progetti, capitolati, ecc.) per l'affidamento di lavori, servizi e forniture; 2. affidamento, sia all'interno che all'esterno, dell'attività di progettazione, direzione e collaudo di lavori, servizi e forniture; 3. procedure di affidamento diretto di contratti di lavori, servizi e forniture; 4. liquidazione e pagamenti a imprese per lavori, servizi e forniture; 5. liquidazione fatture e pagamento per contanti del servizio cassa; 6. scelta dei fornitori di materiali di consumo e di servizi; 	<p>Alto</p>	<ol style="list-style-type: none"> a) validazione della legittimità della procedura di gara da adottare da parte del Direttore amministrativo del CREF; b) i contatti con gli operatori economici devono avvenire esclusivamente con i dipendenti del CREF preposti alla gestione dell'appalto. Di tali contatti deve essere data comunicazione al RPCT; c) in caso di irreperibilità dell'oggetto della gara sul mercato elettronico della Pubblica Amministrazione (MePA), va effettuata un'indagine esplorativa in maniera aperta, trasparente e tracciabile tra più imprese operanti nel settore; d) ricorso ad una piattaforma di acquisto digitale per la gestione di tutte le fasi degli affidamenti (nel breve periodo); e) acquisto tramite piattaforma telematica di gara, in conformità ai dettami normativi, ove espletare attività negoziali, al fine di prevenire fenomeni corruttivi; f) realizzare un albo fornitori così da garantire il principio della rotazione e la massima efficienza dell'Ente nell'espletamento di procedure aventi ad oggetto, soprattutto, fornitura di beni di consumo.
----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>C. Concessione e/o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici in genere</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. preselezione progetti da presentare ad enti erogatori di finanziamenti e cofinanziamenti per la ricerca e/o la formazione in ricerca; 2. contributi, sovvenzioni, convenzioni, accordi di collaborazione di qualunque natura e contratti con enti pubblici e/o a sostegno delle attività di ricerca. 	<p>Medio</p>	<ol style="list-style-type: none"> a) predeterminazione dei criteri per l'attribuzione dei benefici anche attraverso appositi regolamenti; b) pubblicazione dei provvedimenti di conferimento di contributi in genere sul sito istituzionale; c) verifiche a campione da parte del RPCT.
<p>D. Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera, nonché per l'attribuzione di incarichi di consulenza, collaborazioni a progetto, corsi di formazione, corsi di studio affidati a qualunque titolo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. predisposizione bandi di concorso/selezioni nazionali; 2. progressioni di carriera verticali e orizzontali; 3. procedure concorsuali selettive per assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato; reclutamento a qualunque titolo di personale esterno; 4. procedure selettive per il conferimento di consulenze, collaborazioni coordinate e continuative, assegnazione di borse di studio e ricerca per l'espletamento di progetti di ricerca. 	<p>Medio</p>	<ol style="list-style-type: none"> a) predeterminazione dei criteri per l'individuazione dei componenti della commissione; b) pubblicazione sul sito istituzionale degli atti concorsuali previsti dalla legge; c) duplice controllo della regolarità degli atti da parte del Responsabile del procedimento e, in ultima istanza, in sede di approvazione della graduatoria finale, da parte del Direttore amministrativo; d) nel contratto individuale di lavoro deve essere prevista una clausola di presa d'atto da parte del lavoratore anche del presente Piano e del codice di comportamento dell'Ente; e) predisposizione di nuove regole attraverso un regolamento per il conferimento dei nuovi contratti di ricerca (ex assegni di ricerca).

L'analisi delle aree rischio identificate all'interno dei processi del CREF evidenziano la scarsa propensione a delle attività a qualificarsi come ad alto rischio, sia per la specificità delle attività svolte, sia per i diversi livelli di responsabilità incardinati nell'organizzazione; infatti, in virtù della dimensione ridotta della struttura organizzativa, molte decisioni sono improntate alla collegialità e alla ampia partecipazione degli organi (Consiglio di Amministrazione, Direttore amministrativo, Collegio dei Revisori, Responsabili degli Uffici). Il RPTC procederà, tramite il coinvolgimento dei dipendenti del CREF, a verificare ed eventualmente implementare la mappatura delle aree di attività a maggiore rischio di corruzione, sia per la ridefinizione del grado di rischio in quelle già previste nel PIAO, sia per arrivare ad un maggiore dettaglio del livello di rischio degli attori, a seconda del ruolo che ricoprono nei procedimenti individuati.

2.3.5 Il trattamento del rischio: misure di prevenzione della corruzione

A prescindere dalle risultanze della griglia di sintesi sopra elaborata, si evidenzia che il rischio di fenomeni corruttivi è ulteriormente ridotto dal controllo diretto effettuato sulle diverse procedure derivante dalla costante e inevitabile partecipazione ai processi da parte del Direttore amministrativo che, in veste di RPCT e in considerazione della modesta dimensione della struttura amministrativa, partecipa attivamente a molte delle fasi istruttorie, di formazione, redazione, formalizzazione, esecuzione ed archiviazione delle pratiche effettuate.

Nella parte successiva vengono individuate le misure generali e specifiche finalizzate al trattamento del rischio corruttivo che l'Ente progetta e implementa.

Tra le misure generali si illustrano le seguenti:

a. Semplificazione delle procedure mediante la revisione della regolamentazione interna e l'adozione di nuovi regolamenti

La prevenzione della corruzione passa anche attraverso la definizione di regole chiare e precise in grado di ridurre i margini di discrezionalità in fase applicativa. Al tal fine si ritiene utile e necessario semplificare e razionalizzare l'organizzazione interna e le attività dell'Ente.

Tale obiettivo strategico si snoda attraverso le seguenti misure di intervento:

- consolidamento del sistema integrato di gestione dei dati e documenti, al fine di garantire una maggiore trasparenza del flusso documentale interno;
- aggiornamento di modelli provvedimentali tipo e definizione di procedure standard informatiche da applicare nei procedimenti in materia di contratti pubblici, di liquidazione delle spese di missione e dei

rimborsi, di autorizzazione allo svolgimento di lavoro straordinario, di paghe e contributi, ferie e permessi;

- semplificazione del linguaggio operativo, in modo da rendere l'attività del CREF di facile comprensione per coloro che entrano in contatto a vario titolo con l'Ente;
- predisposizione di nuovi regolamenti per disciplinare le procedure relative alle nuove attività e per continuare il percorso di completamento degli adempimenti legislativi;
- aggiornamento dei vecchi regolamenti interni per facilitare le attività istituzionali dell'Ente;
- continua e tempestiva pubblicazione dei dati relativi all'amministrazione sul sito istituzionale dell'Ente garantendo la trasparenza verso l'esterno attraverso l'implementazione dell'applicativo Portale Amministrazione Trasparente di CINECA.

b. Procedure per l'affidamento di servizi e forniture

In ottemperanza a quanto disposto dalla normativa vigente, il CREF utilizza gli strumenti di e-procurement e le procedure messe a disposizione dal "Portale degli Acquisti per la Pubblica Amministrazione" di Consip S.p.A.

L'adesione alle Convenzioni e l'utilizzo del Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (MePA) consentono in particolare di aumentare la trasparenza e la tracciabilità dei processi negoziali utilizzati, la certificazione dell'attività amministrativa, nonché la semplificazione dei processi d'acquisto e la riduzione dei tempi e dei costi di approvvigionamento.

Inoltre, a partire dal 14 maggio 2024, è in vigore un accordo di collaborazione – approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 28 del 14 maggio 2024 – siglato con la Regione Lazio per l'utilizzo gratuito della piattaforma di e-procurement certificata S.Tel.La che consentirà la gestione di tutto il ciclo di vita dei contratti nel rispetto della digitalizzazione e di una più efficace azione amministrativa.

c. La rotazione degli incarichi

La rotazione degli incarichi rappresenta una misura precauzionale di riduzione del rischio di corruzione che si basa sul contrasto alla circostanza che il consolidamento di reti e relazioni personali, stratificate nel tempo, degeneri in prassi illecite; tuttavia, si rappresenta che la struttura del CREF conta su un ristretto numero di risorse con una marcata definizione delle diverse funzioni tale da non consentire la previsione di un sistema di rotazione. Pertanto, in ragione delle ridotte dimensioni delle strutture amministrative e di ricerca e del numero limitato di personale operante al suo interno, si ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di svolgere la propria attività in maniera ottimale.

Per ovviare alle criticità legate alla mancata rotazione, il RPCT ha disposto il coordinamento, la fungibilità e la piena cooperazione tra i dipendenti in tutte le attività dell'Ente, al fine di favorire la gestione integrata e condivisa dei vari processi amministrativi svolti dagli Uffici; ciò entro i limiti delle ordinarie dinamiche organizzative e delle competenze professionali dei dipendenti.

d. La formazione

La legge n. 190/2012 assegna al RPCT il compito di predisporre, entro il termine previsto per l'adozione del PIAO, percorsi di formazione in materia di anticorruzione in favore dei dipendenti. Inoltre, l'art. 54, co. 7, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dispone che le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici di comportamento e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi.

In attuazione delle disposizioni sopra richiamate, il CREF ha provveduto negli ultimi anni, a fornire il personale di un pacchetto di corsi di formazione usufruibili online, alla fine dei quali viene testata l'effettiva comprensione dei contenuti esposti, così da garantire che la materia sia stata correttamente recepita dal personale.

Con riguardo alle attività di formazione, si rappresenta che a partire dal mese di dicembre 2020 il personale amministrativo tiene riunioni formative con un professionista, sul tema relativo al trattamento dei dati personali – con uno specifico focus alle procedure di data breach e alla conservazione dei dati – con cui il personale del CREF entra costantemente in contatto nell'espletamento delle proprie attività. Sebbene non sia una tematica strettamente collegata con la formazione riguardante la prevenzione della corruzione, si evidenzia come sia comunque presente un legame tra un corretto trattamento dei dati, anche nell'ottica della pubblicazione sul sito internet dell'Ente di documenti e informazioni, e le tematiche e i principi inerenti alla prevenzione del rischio corruttivo quali la trasparenza, l'etica e l'integrità del personale nell'ottica del buon andamento dell'azione amministrativa.

La formazione in materia sta proseguendo con riunioni periodiche che consentono a tutti di avere una panoramica del contesto normativo attualmente in vigore e di restare aggiornati in materia.

Nel corso del 2024, e nel triennio successivo, si prevede di continuare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza attraverso la partecipazione a corsi di aggiornamento ad hoc.

e. Digitalizzazione e informatizzazione dei processi e dei flussi documentali

La digitalizzazione dei processi si pone come una delle più incisive misure per razionalizzare e migliorare le attività del CREF in termini di efficienza, economicità e buon andamento e, al contempo, assume un ruolo strategico ai fini della prevenzione della corruzione.



L'informatizzazione dei processi e dei flussi documentali, infatti, costituisce una misura organizzativa strutturale, ma anche una misura di prevenzione della corruzione e della malagestione. L'adozione di procedure informatizzate consente la tracciabilità dello sviluppo del processo, dei documenti e dei flussi, per tutte le attività dell'Amministrazione. Nello stesso tempo facilita il lavoro degli uffici e produce un notevole risparmio di risorse negli adempimenti relativi ad altre misure, come la trasparenza e il monitoraggio.

A tal fine è presente da tempo un sistema di dischi di archiviazione su cui lavora il personale amministrativo che consente la tracciabilità degli accessi e delle modifiche di tutti i files dell'amministrazione, così da monitorare e mappare tutte le procedure amministrative.

Nell'ottica della digitalizzazione, merita di essere menzionata l'adesione a fine 2023 al progetto del Polo Strategico Nazionale (Concessione per la realizzazione e gestione di una nuova infrastruttura informatica al servizio della Pubblica Amministrazione denominata Polo Strategico Nazionale ("PSN"), di cui al comma 1 dell'articolo 33-septies del D.L. n. 179 del 2012) con la migrazione della gestione documentale dell'amministrazione ai server del Polo secondo il Piano dei Fabbisogni redatto dal CREF.

In particolare, il Museo Storico della Fisica e Centro Studi e Ricerche Enrico Fermi ha inteso utilizzare l'opportunità fornita dal PSN per migrare l'AS-IS e implementare nuovi servizi usufruendo dell'infrastruttura IaaS del PSN e ai relativi servizi professionali per migrare il proprio parco applicativo e per la configurazione di nuove applicazioni.

Si ritiene, altresì, fondamentale continuare l'implementazione del sistema informatico di contabilità, integrato con gli applicativi per la gestione dei flussi documentali (protocollo), per la gestione e il pagamento delle fatture in formato elettronico con il sistema dello split-payment, per l'avvio del SIOPE+, nonché per la tenuta dell'archivio dei dati relativi al personale, ai creditori e ai fornitori, basato sulle soluzioni del Consorzio a totale partecipazione pubblica CINECA. Oltre agli applicativi già in uso per la gestione della contabilità, del personale e del protocollo offerti dal CINECA, come già ricordato, il CREF entro la fine del 2023 ha portato a compimento l'avviso della piattaforma PAT che consente la pubblicazione di buona parte di documenti e informazioni richieste dal D.lgs. 33/2013 in modo automatizzato.

Nell'ottica di digitalizzazione dei processi amministrativi si è provveduto, inoltre, a nominare un Responsabile della trasformazione Digitale, nella persona del Direttore amministrativo, dott. Alessandro Sbrana, e un amministratore di sistema nella persona dell'ing. Giovanni De Angelis.

f. Il Codice di comportamento

Come chiarito dall'ANAC con delibera n.177/2020, le norme del Codice di comportamento generale dei dipendenti pubblici (D.P.R. 62/2013) devono essere riprese dalle singole Amministrazioni all'interno del loro Codice di comportamento, adattandole ed integrandole con ulteriori norme, specifiche per la missione e

dell'operatività dell'Ente. La stessa delibera, l'Atto di indirizzo MUR n. 39/2018 e il PNA 2017, per ovviare a problemi di coordinamento tra il codice etico e il codice di comportamento, prescrivono alle Università ed Enti di ricerca di adottare un documento unico che coniughi le finalità dei due codici.

Il CREF ha adottato nel 2014, ai sensi dell'art. 1, co. 44, della legge n. 190/2012, un Codice di comportamento interno che integra il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62/2013. Il Codice – adottato con delibera n. 56 del 15 luglio 2014 – si applica a tutti i dipendenti e a tutti coloro che operano a qualsiasi titolo con l'Ente.

Alla luce della nuova normativa nazionale e del nuovo codice, modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, “Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62” – che ha introdotto novità riguardanti il corretto utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media da parte dei dipendenti pubblici, nonché lo svolgimento di cicli formativi obbligatori sui temi dell'etica pubblica – il CREF ha predisposto un nuovo codice di comportamento aggiornato, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 14 maggio 2024.

g. Procedure concorsuali e di selezione

Per quanto riguarda questo ambito si deve rilevare che le commissioni esaminatrici sono sempre nominate nel rispetto delle norme di legge che prescrivono le caratteristiche per la loro composizione nel rispetto delle pari opportunità (art. 57, c. 1, lett. a) del D.lgs. 165/2001), che sanciscono l'inconferibilità dell'incarico (art. 35, comma 3, e art. 35-bis del D.lgs. 165/2001), e acquisendo la documentazione relativa all'assenza di cause di incompatibilità, astensione, e conflitto di interesse (art. 1, comma 41, della legge n. 190/2012, art. 7 del DPR 62/2013, art. 51 del Codice di procedura civile).

Le procedure concorsuali sono svolte nel rispetto della legge e dei regolamenti interni nei casi specifici (es. Regolamento per il conferimento degli assegni di ricerca), ed entro i termini per la conclusione delle procedure. L'apposita sezione dedicata nella sezione Amministrazione trasparente del sito Internet dell'Ente è aggiornata costantemente con i contenuti in materia di selezioni e concorsi secondo le indicazioni normativamente previste per rendere pubblico e trasparente il procedimento.

Inoltre, nel prossimo futuro, non appena verranno date indicazioni a livello ministeriale, si prevede di adottare un apposito regolamento per il conferimento dei nuovi contratti di ricerca (ex assegni di ricerca), con cui verranno definite le nuove regole che andranno a regolare le modalità di svolgimento delle procedure di selezione e i successivi adempimenti, secondo quanto previsto dall'art 22 della Legge 240/2010, come modificato dal Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito in Legge 29 giugno 2022, n. 79. Si ricorda, a riguardo, che il periodo transitorio per il conferimento degli assegni di ricerca, già previsto dal suddetto decreto, è stato esteso fino al 31 dicembre 2024.

h. Verifica insussistenza situazioni di conflitto di interesse

L'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001 prevede una serie di adempimenti e limitazioni finalizzati ad evitare il concretizzarsi di situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interessi.

A tal fine, ogni provvedimento di conferimento o di adozione di incarichi d'ufficio o extraistituzionali ai dipendenti, a titolo oneroso e/o gratuito, è assunto dal Direttore amministrativo o dal Consiglio di Amministrazione all'esito di un controllo sull'assenza di elementi in contrasto con il D.lgs. n. 165/2001 e la normativa vigente.

A riguardo, secondo quanto specificato nel Piano della Performance, nei prossimi mesi sarà prioritaria l'approvazione di un regolamento che disciplini le procedure per il conferimento di incarichi extraistituzionali a dipendenti del CREF e per gli incarichi di collaborazione a persone e professionisti esterni.

Ai sensi del secondo periodo, dell'art. 53, co. 14, del D.lgs. 165/2001, così come novellato dall'art. 1 co. 42, lett. h), della legge 190/2012, le Amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico. Questa pubblicazione avviene nel rispetto delle tempistiche previste dalla legge e con la trasmissione dei dati dei collaboratori alla piattaforma del Dipartimento della Funzione pubblica sui consulenti pubblici, disponibile al seguente link: <https://consulentipubblici.dfp.gov.it/>

i. Inconferibilità e incompatibilità di incarichi e divieto di pantouflage/revolving doors

Il D.lgs. 39/2013 e l'art. 35-bis del D.lgs. 165/2001 disciplinano le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e le società sottoposte al controllo pubblico, introducendo il divieto di assunzione di cariche o incarichi da parte di soggetti che si trovino nelle situazioni di divieto o che negli ultimi tre anni abbiano svolto un'attività presso enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico o di soggetti che siano stati componenti di organi di indirizzo politico, potenzialmente in conflitto con l'Amministrazione conferente.

Al fine di assicurare la completa applicazione della normativa in questione, l'Amministrazione ha predisposto un modello editabile da sottoporre ai soggetti interessati da provvedimenti di incarico (es. incarichi politici quali i componenti del C.d.A., o gli incarichi di collaborazione conferiti a soggetti esterni all'Ente), al fine di verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative al conferimento dell'incarico sostitutive di certificazioni (ex art. 46 del DPR n. 445/2000) attestanti l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità previste dal citato decreto legislativo. Le dichiarazioni sostitutive debitamente compilate e sottoscritte dai rispettivi interessati sono raccolte per la pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale o sul sito PerlaPA.

Nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione, trova applicazione anche quanto previsto dall'art. 53, co. 16-ter del D.lgs. 165/2001, relativa allo svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage/revolving doors).

Il rischio valutato dalla suddetta norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. Anche in questa ipotesi è garantito il controllo del Direttore amministrativo, nella duplice veste di vertice amministrativo e RPCT.

j. Whistleblowing: la tutela del dipendente che segnala illeciti

Attualmente è attiva una piattaforma e una procedura informatica, conforme alla legge 30 novembre 2017 n. 179, in grado di garantire l'anonimato dell'agente segnalatore, raggiungibile dal sito internet del CREF attraverso la sezione Amministrazione trasparente, sottosezione "Altri contenuti – Prevenzione della corruzione".

Recentemente sono state introdotte novità a livello europeo e, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante importanti novità per "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

In particolare, si segnala che possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.



Per quanto riguarda i canali di segnalazione, le nuove disposizioni prevedono: l'apposito canale interno, come detto in precedenza, il canale esterno con segnalazione ad ANAC; la divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone); e la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Il CREF, come ricordato, ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e di Whistleblowing Solutions e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi, che risulta pienamente conforme alle novità in materia introdotte con la richiamata normativa.

In linea con quanto previsto dal suddetto Decreto 24/2023, e con il supporto del Data Protection Officer, l'Ente si è dotato di un regolamento per la procedura di gestione delle segnalazioni di Whistleblowing, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 24 del 14 maggio 2024.

2.3.6 La pianificazione per il triennio 2024-2026

Tutto quanto sopra premesso, segue la pianificazione delle misure di prevenzione per il triennio 2024–2026:

- **mappatura dei processi del CREF:** analisi, monitoraggio e valutazione delle azioni messe in atto e conseguente aggiornamento e potenziamento delle procedure informatiche dell'Ente per una maggiore trasparenza e analisi dei dati;
- **monitoraggio sul puntuale adempimento degli obblighi di pubblicazione** previsti dal D.lgs. 33/2013 e implementazione del Portale Amministrazione Trasparente di CINECA per automatizzare il flusso di pubblicazioni sul sito istituzionale dell'Ente
- **affidamento di contratti di lavori, servizi e forniture:** attività di monitoraggio per verificare l'applicazione e il rispetto del D.lgs. n. 36/2023; predisposizione di nuova modulistica aggiornata per la presentazione delle richieste di acquisto che si caratterizzi per una maggiore chiarezza espositiva, così da consentire maggiore trasparenza e un tracciamento dei dati più dettagliato; effettuazione dei controlli su tutti gli operatori economici; implementazione di una nuova piattaforma degli acquisti digitale.
- **formazione dei dipendenti:** nelle materie obbligatorie, quali la prevenzione della corruzione, la trasparenza, l'etica e l'integrità, con riferimento al codice di comportamento dei dipendenti pubblici, e nelle materie di interesse dell'ente quali la contrattualistica pubblica e la gestione dei progetti di ricerca;
- **conflitto di interessi:** si continuerà ad utilizzare i modelli di dichiarazione da far sottoscrivere agli interessati e si provvederà a svolgere dei controlli a campione; inoltre, sono inserite specifiche disposizioni nel codice di comportamento dei dipendenti, di prossima approvazione, che sono estese anche ai collaboratori.

3 SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Ai sensi dello Statuto, sono organi del CREF:

a) Presidente

Il Presidente ha la rappresentanza legale del CREF, ne assicura l'unità dell'indirizzo scientifico, sovrintende alle attività ed è responsabile delle relazioni nazionali e internazionali. Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Presidente ha facoltà di conferire deleghe e procure.

Il Presidente è scelto tra esponenti di chiara fama e di elevato profilo scientifico delle discipline fisiche relative ai campi di ricerca del CREF, secondo le modalità di cui all'art. 11 del D.lgs. 31 dicembre 2009, n. 213, dura in carica quattro anni e può essere confermato una sola volta.

b) Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione ha competenze di indirizzo e di programmazione e approva tutti gli atti di carattere generale e fondamentale per l'organizzazione, funzionamento, amministrazione e gestione del CREF.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dell'Ente, il Consiglio di Amministrazione è costituito con decreto del Ministro dell'università e della ricerca, è composto dal Presidente e da altri due componenti scelti tra esperti di alta qualificazione scientifica nazionale e internazionale e/o di alta amministrazione. Due componenti, incluso il Presidente, sono nominati dal Ministro dell'università e della ricerca, mentre il terzo componente è un ricercatore o un tecnologo appartenente ai ruoli dell'Ente al fine di assicurare la rappresentanza elettiva di ricercatori e tecnologi negli organi scientifici e di governo degli enti, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. n), del D.lgs. n. 218/2016. In merito alle modalità di elezione del terzo membro del Consiglio di Amministrazione, il CREF si è dotato di un apposito regolamento approvato con delibera n. 25 del 14 maggio 2024.

I componenti del Consiglio di Amministrazione durano in carica quattro anni e sono rinnovabili una sola volta.

c) Consiglio scientifico

Il Consiglio scientifico è organo con funzioni consultive in materia di pianificazione e visione strategica che contribuisce all'indirizzo scientifico del CREF, con particolare riguardo alle collaborazioni nazionali e internazionali e all'innovazione tecnologica nelle imprese.

Il Consiglio scientifico è composto da non più di cinque membri, tra cui un Presidente, selezionati tra scienziati e personalità di fama internazionale, anche stranieri, con particolare e qualificata professionalità ed esperienza

nei settori di competenza del CREF. Quattro componenti del Consiglio scientifico sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, sentiti i referenti della attività scientifica interdisciplinari nelle quali è impegnato il CREF, previa consultazione della comunità scientifica di riferimento da svolgere mediante modalità definite dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera, ai sensi dell'art. 10, comma 2 del D.lgs. 31 dicembre 2009, n. 213 e successive modifiche e integrazioni. Il quinto membro è un ricercatore o un tecnologo appartenente ai ruoli dell'Ente al fine di assicurare la rappresentanza elettiva di ricercatori e tecnologi negli organi scientifici e di governo degli enti, ai sensi dell'art.2, comma 1, lett. n), del D.lgs. n. 218/2016. In merito alle modalità di elezione del membro del Consiglio scientifico in rappresentanza di ricercatori e tecnologi, il CREF si è dotato di un apposito regolamento approvato con delibera n. 41 del 26 giugno 2024.

d) Collegio dei Revisori dei conti

Il Collegio dei Revisori dei conti è l'organo a cui è demandato il controllo della gestione economico-finanziaria dell'Ente e svolge le attività previste dall'art. 2403 del Codice civile, per quanto applicabile.

Il Collegio dei Revisori dei conti, nell'ambito delle proprie attribuzioni ed entro i limiti stabiliti dalla normativa vigente, vigila sull'osservanza della legge, dello Statuto e dei Regolamenti, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'assetto amministrativo e contabile.

Il Collegio dei Revisori dei conti è costituito con decreto dal Ministro dell'università e della ricerca e si compone di tre membri effettivi e due membri supplenti, così individuati:

- un revisore, con funzioni di Presidente, designato dal Ministro dell'economia e delle finanze;
- un revisore designato dal Ministro dell'università e della ricerca;
- un revisore designato dal Ministro dei beni e delle attività culturali e del turismo;
- due revisori supplenti sono designati dal Ministro dell'università e della ricerca e dal Ministero dell'economia e delle finanze.

I componenti del Collegio dei Revisori dei conti durano in carica quattro anni e possono essere confermati una sola volta.

Il CREF si avvale, inoltre, di un **Comitato interno di valutazione** (CIV) – che non fa parte formalmente degli organi dell'Ente – composto da tre esperti di chiara fama internazionale, con il compito di valutare i risultati scientifici conseguiti dall'attività complessiva dell'Ente in relazione agli obiettivi definiti nel Piano Triennale, predisponendo una apposita relazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Le linee guida di attività, da anni perseguite dal CREF, si riflettono completamente negli obiettivi del Programma Nazionale della Ricerca (PNR). In particolare, si sottolinea la centralità dell'investimento nel

capitale umano, la collaborazione attiva con infrastrutture di ricerca in svariati ambiti (ricerche biomediche, ricerche su fonti energetiche, ricerche legate al patrimonio culturale e storico italiano, ricerche di base), l'interazione diretta con industrie per lo sviluppo di tecnologie di avanguardia, la disseminazione dei progetti sull'intero territorio nazionale.

Tutto il personale dell'Ente è coinvolto nel predisporre le attività gestionali e amministrative necessarie per realizzare gli obiettivi prefissati e aumentare la qualità dei servizi resi con la massima trasparenza.

Il Presidente e il Consiglio di Amministrazione, organi di indirizzo politico amministrativo del CREF, sono coinvolti direttamente nel programmare e indirizzare le attività del CREF nel perseguimento dei fini istituzionali, sentito il Consiglio Scientifico. L'Organo di indirizzo politico-amministrativo si avvale del supporto operativo della struttura amministrativa interna per le attività di gestione, costituita da un Direttore amministrativo che coordina e sovrintende le attività degli Uffici amministrativi.

Dal punto di vista organizzativo, il CREF è così composto (cfr. organigramma seguente):

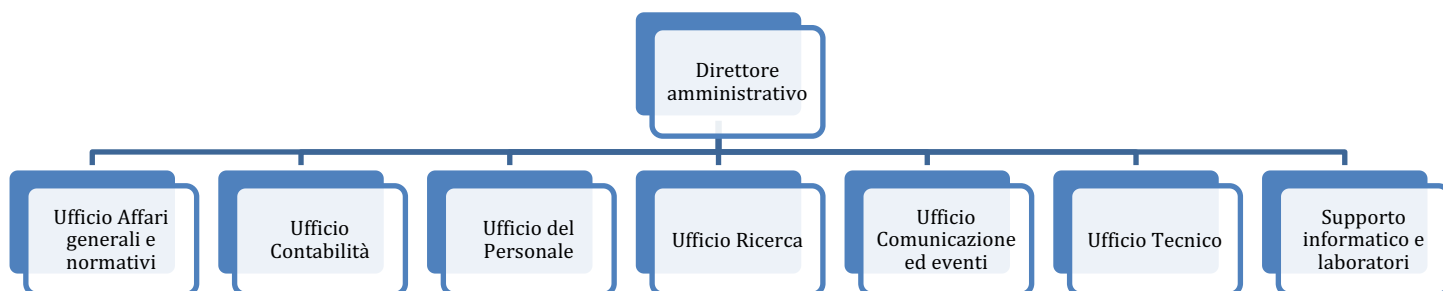
- **Struttura amministrativa**, diretta dal Direttore amministrativo, composta al 31 dicembre 2023 da otto unità di personale in servizio effettivo, assegnate a cinque uffici. Due di questi uffici – Contabilità e Personale – hanno un responsabile appositamente nominato (posizione organizzativa).

Recentemente, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 14 del 9 febbraio, è stato adottato il nuovo Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Ente con cui sono state apportate alcune modifiche alla struttura dell'amministrazione. A seguito di tali cambiamenti, l'amministrazione del CREF è composta dai seguenti uffici:

- a) Affari generali e normativi;
- b) Comunicazione ed eventi;
- c) Contabilità;
- d) Personale;
- e) Ricerca;
- f) Tecnico.

Il Direttore Amministrativo è scelto, mediante selezione comparativa, tra persone di consolidata qualificazione tecnico-professionale e di comprovata esperienza gestionale, con adeguata conoscenza delle normative e degli assetti organizzativi degli enti pubblici, secondo modalità definite con delibera del Consiglio di Amministrazione nel rispetto delle disposizioni normative vigenti. L'incarico è conferito dal Presidente ed è rinnovabile secondo la disciplina dettata dall'articolo 19 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ed in ogni caso cessa, se non rinnovato, decorsi 180 giorni dalla scadenza dell'incarico del Presidente.

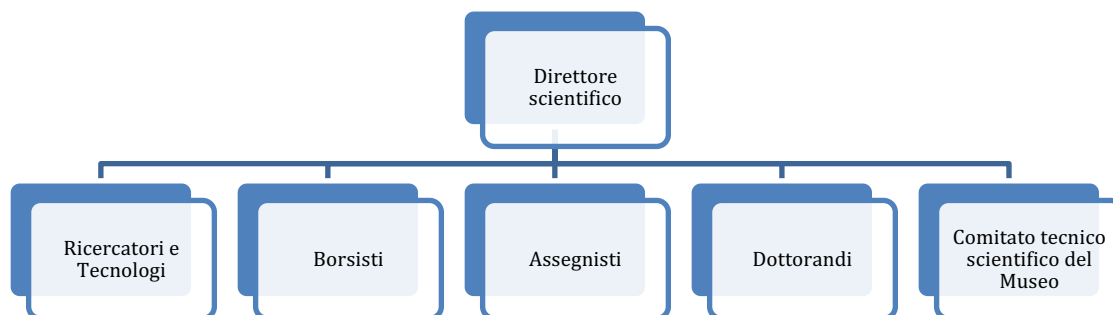
Struttura amministrativa



- **Struttura museale e di ricerca**, che opera sotto la supervisione del Direttore scientifico; alla struttura di ricerca, che comprende il Centro ricerche “Enrico Fermi” e il Museo “Enrico Fermi”, è preposto un Direttore scientifico delle attività museali e di ricerca, il quale, sulla base delle direttive del Presidente, svolge le funzioni di cui all’art. 15 dello Statuto. L’incarico del Direttore scientifico delle attività museali e di ricerca è attribuito dal Presidente, previa delibera del Consiglio d’Amministrazione, ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile una sola volta. Attualmente, in attesa di una definizione più puntuale dei compiti attribuiti al Direttore scientifico, le attività museali sono coordinate e gestite da un comitato tecnico composto dai ricercatori.

Nella struttura di ricerca, al 31 dicembre 2023, sono incardinati 20 ricercatori/tecnologi e 6 titolari di assegni di ricerca, oltre a numerosi altri studiosi, quali borsisti, e dottorandi in convenzione con le Università italiane, non contrattualizzati in modo strutturato;

Struttura museale e di ricerca



- **Museo**, attualmente coordinato da un Comitato tecnico del Museo Enrico Fermi nominato dal Consiglio di Amministrazione con compiti di coordinamento e valorizzazione delle attività, e che si

occupa della gestione organizzativa delle visite e degli allestimenti presentando relazioni periodiche sulle attività svolte;

- **Gender Equality Team;** con il già menzionato modifica del Regolamento di organizzazione e funzionamento è stato introdotto all'interno dell'organizzazione del CREF anche il Gender Equality Team, un Gruppo di lavoro costituito da ricercatori e personale tecnico-amministrativo per la predisposizione del Gender Equality Plan. Predisponendo tale piano, quale strumento riconosciuto e supportato dalla Commissione Europea per il riequilibrio di genere tra il personale degli enti di ricerca, implementando le misure previste, i ricercatori del CREF hanno la possibilità di presentare progetti di ricerca nell'ambito del programma Horizon Europe.

Il CREF ha istituito per la prima volta il Gruppo di Lavoro GEP con determina del Direttore amministrativo n. 40 del 26 aprile 2022, e, da ultimo, con determina n. 86 dell'11 giugno 2024 ne è stata modificata la composizione.

Nello specifico, tale gruppo di lavoro ha le finalità di:

- a. provvedere alla realizzazione di azioni e misure finalizzate a promuovere la cultura della parità e dell'inclusione, nel rispetto delle diversità e nel costante contrasto a ogni forma di discriminazione determinata da età, genere, origine etnica, orientamento sessuale, religione, posizione politica, condizioni di disabilità, attraverso azioni e strumenti capaci di valorizzare le differenze;
- b. svolgere attività di raccolta, monitoraggio e messa a disposizione di dati relativi al personale, con particolare riferimento a dati disaggregati per sesso/genere nei database amministrativi, indagini ad hoc per indagare specifici aspetti e attività di ricerca qualitativa;
- c. svolgere attività di raccordo tra personale dipendente e amministrazione in merito alle politiche di parità di genere;
- d. svolgere attività di sensibilizzazione e formazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere, destinata a tutto il personale e alla dirigenza.

Per maggiori approfondimenti sul gruppo e sul Gender Equality Plan del CREF si rinvia alla pagina del sito internet istituzionale dell'Ente e ai documenti dedicati, al seguente link <https://www.cref.it/listituto/gep/>

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

A partire dall'emergenza del Covid-19, che ha evidenziato la necessità di cambiare radicalmente il modo di pensare e di organizzare il lavoro, il CREF ha iniziato ad utilizzare la modalità del lavoro agile (smart working). La normativa di riferimento è quella dell'art. 11-bis del D.L. 52/2021 convertito con modificazioni dalla legge 17 giugno 2021 n. 87, entrato a regime con il superamento dello smart working emergenziale, e la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

Il personale tecnico-amministrativo del CREF dei livelli IV-VIII ha da tempo sottoscritto, rinnovandoli periodicamente, degli accordi individuali per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, garantendo l'ottimale svolgimento della prestazione di lavoro senza pregiudicare in alcun modo le attività amministrative, il supporto alle attività museali e di ricerca, e la fruizione dei servizi a favore degli utenti esterni. In particolare, è stato disposto lo svolgimento di tale modalità con un limite del 40% dell'orario mensile complessivo. La prestazione viene valutata su base mensile e/o plurimensile e il monitoraggio avviene attraverso l'acquisizione ogni mese (anche in forma verbale) di un report afferente all'attività espletata nelle giornate di smart working da parte del Direttore amministrativo del CREF, qualora non sia possibile trarre automaticamente il medesimo report dagli atti e documenti prodotti dal dipendente nel corso dell'attività lavorativa.

Con tali accordi individuali sono definiti:

- la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro e di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro nel rispetto della disciplina contrattuale di comparto;
- la durata dell'accordo, modalità di recesso del dipendente e di recesso da parte dell'Amministrazione;
- gli strumenti di lavoro
- gli obblighi del dipendente e dell'Ente connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile;
- l'individuazione delle giornate e delle fasce di reperibilità;
- la determinazione delle fasce di contestabilità, di operatività e di disconnessione;
- le modalità di valutazione della prestazione;

Gli obiettivi che il CREF intende perseguire con l'utilizzo del lavoro agile sono:

- la promozione del benessere organizzativo e facilitare la conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro, indirizzando l'organizzazione del lavoro nel rispetto del principio di flessibilità, autonomia e della responsabilità;
- contribuire al miglioramento degli spazi lavorativi, al loro utilizzo efficiente e alla razionalizzazione delle risorse strumentali;
- incrementare l'uso e la diffusione delle tecnologie digitali, delle piattaforme collaborative e favorire l'innovazione degli strumenti di lavoro.
- favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa,
- promuovere forme di mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti, casa/lavoro;
- - razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro alle nuove tecnologie digitali.

In data 18 gennaio 2024 è stato firmato il CCNL 2019-2021 del personale del Comparto Istruzione e Ricerca, contenente la nuova disciplina dell'istituto del lavoro agile. A partire dal 2024, il CREF, intende dare piena applicazione alle nuove disposizioni per lo svolgimento del lavoro in modalità agile, con il fine di conseguire il miglioramento dei servizi a supporto della ricerca e rivolti al pubblico, e incrementare l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile; inoltre, grazie a tale modalità di lavoro vengono favorite le esigenze del personale e, allo stesso tempo, viene incrementata l'efficienza e la modernizzazione dei processi.

Il CCNL del comparto istruzione e ricerca per il periodo 2019-2021, come già anticipato, ha previsto delle disposizioni in materia di lavoro agile. Nel rimandare a quanto ivi disposto, si sottolinea che l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito al personale tecnico-amministrativo – con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e a tempo indeterminato o determinato – ad esclusione dei lavori effettuati in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non “remotizzabili”.

Il CREF, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. L'amministrazione – previo confronto ai sensi dell'art. 30, dell'art. 81, dell'art. 123 e dell'art. 149 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) – avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Sul punto si rileva che il CCNL prevede che si continui a regolare la modalità di lavoro agile secondo accordi tra il datore di lavoro e il lavoratore contenenti i seguenti elementi essenziali:

- a. durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;

- b. modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che di volta in volta possono presentarsi;
- c. modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'amministrazione, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81 del 2017;
- d. ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e. indicazione delle fasce orarie
- f. i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g. le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300 del 1970;
- h. l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione;
- i. l'eventuale strumentazione che l'amministrazione intenda fornire per la durata dell'accordo individuale.

L'art. 16 del CCNL, invece, ha introdotto una nuova modalità di lavoro a distanza denominata "lavoro da remoto", la quale si differenzia dal lavoro agile, in primo luogo, per i vincoli di tempo e di luogo, ragione per cui sono quindi garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico (ad es. riconoscimento del buono pasto).

Si deve ricordare che in ogni caso devono essere tenute in considerazione le specifiche previsioni in materia di lavoro agile previste per i ricercatori e tecnologi di cui all'art. 140, secondo cui "a garanzia dell'autonomia di cui all'art. 7, comma 2 del D.lgs. n. 165 del 2001 e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 15, comma 2 del D.lgs. n. 165 del 2001, i Ricercatori e Tecnologi, nello svolgimento del lavoro a distanza di cui al Titolo III della Parte Comune, conservano l'autonoma determinazione delle attività di ricerca nonché delle modalità e dei tempi di esecuzione delle stesse".

Il CREF per il triennio di riferimento manterrà l'istituto del lavoro agile, rinnovando i menzionati accordi individuali, e ne modificherà, eventualmente, le modalità a seguito delle risultanze dell'attività di monitoraggio finale, in un'ottica di miglioramento dello strumento utilizzato, considerato che tale modalità di esercizio della



prestazione lavorativa si pone in linea con gli obiettivi strategici dell'Ente di potenziamento della digitalizzazione e come strumento di efficacia, efficienza ed economicità.

Per un adeguato svolgimento del lavoro agile il CREF da molto tempo si è dotato di una piattaforma digitale e una infrastruttura cloud, nonché di un sistema gestionale integrato fornito da CINECA per la gestione delle procedure amministrativo-contabili, e ha fornito ai dipendenti PC portatili di alto livello per permettere di gestire al meglio il lavoro a distanza secondo modalità che vadano incontro alle esigenze dei lavoratori.

Come richiesto dal legislatore, al fine di garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile, da mesi viene svolto un lavoro in collaborazione con il Data Protection Officer per implementare tutti gli strumenti necessari alla compliance alla normativa in materia di tutela dei dati personali, con particolare riguardo alla mappatura dei processi e ai responsabili del trattamento che riguardano direttamente la gestione della piattaforma cloud e il sistema gestionale utilizzati dai dipendenti anche nel lavoro agile.

Infine, si rileva che nell'ottica di incrementare la tutela dei dati dei lavoratori e degli utenti che a vario titolo si interfacciano col CREF, e anche per attuare quanto previsto dal nuovo codice di comportamento nazionale (DPR 62/2013) in materia di sistemi informatici, nel 2023 è stato approvato un regolamento interno riguardante la strumentazione informatica, tra cui quella affidata ai lavoratori in modalità agile, e la rete internet dell'Ente. Tale regolamento, che verrà sottoposto ad aggiornamento annuale, ha l'obiettivo di promuovere un corretto utilizzo del sistema informatico da parte degli utenti affinché siano evitati comportamenti, anche inconsapevoli, che possano innescare problemi o minacce alla sicurezza nel trattamento dei dati, nonché per prevenire ed evitare condotte, scorrette o illecite da parte degli utenti.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2026, previsto dall'articolo 6, co. 2 del D.lgs. 165/2001, viene elaborato in conformità con le disposizioni di cui all'articolo 7 del D.lgs.218/2016, recante “Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”, e costituisce una parte integrante del più ampio Piano Triennale delle Attività (PTA) che deve essere adottato dagli Enti pubblici di ricerca ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 213/2009, e aggiornato annualmente.

Ai sensi del combinato disposto tra l'art. 5 del D.lgs. 213/2009 e l'art. 7, co. 1, del D.lgs. 218/2016, gli Enti pubblici di ricerca, nell'ambito della loro autonomia e in conformità con le linee guida enunciate nel PNR e con le linee di indirizzo del Ministro vigilante, adottano un Piano Triennale di Attività, previo parere dei rispettivi consigli scientifici, con il quale determinano anche la consistenza e le variazioni dell'organico e del Piano di fabbisogno del personale, nel rispetto dei limiti derivanti dalla legislazione vigente in materia di spesa per il personale.

Tale Piano Triennale di Attività viene adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del CREF unitamente al Piano Triennale di Fabbisogno del Personale per il medesimo triennio. Successivamente, entrambi vengono trasmessi al MUR ai fini del controllo di legittimità e di merito di cui all'art. 7 del D.lgs. 218/2016.

Poiché, come sottolineato anche dall'art. 6 dello stesso decreto legge 80/2021, il PIAO viene introdotto “nel rispetto delle vigenti discipline di settore”, nonché tenuto conto dello scopo ultimo del PIAO di semplificare e non di sovrapporre ulteriori adempimenti a quelli già previsti, si ritiene, in linea generale, che nell'adottare questo strumento gli EPR non siano tenuti ad includere, tra i documenti di programmazione assorbiti nel PIAO, il piano di fabbisogno di personale e la relativa pianificazione del reclutamento, che resta invece parte integrante del Piano Triennale di Attività, come specificatamente regolato dalla citata normativa speciale del D.lgs. 218/2016.

Si evidenzia che la presente sezione è predisposta per ragioni di completezza di informazione del presente documento di programmazione, e rappresenta sinteticamente alcuni dei dati del Piano triennale del fabbisogno del personale, mentre, per i contenuti di dettaglio si rimanda al suddetto Piano, che costituisce il documento originale. In questa sezione verranno riprese alcune informazioni riguardanti:

- 1) personale in servizio al 31 dicembre 2023 e analisi dell'evoluzione dal 1° gennaio 2023 fino alla data di predisposizione del documento;
- 2) formulazione dell'ipotesi di sviluppo triennale dell'organico in base alle esigenze strategiche dell'ente.

1) Personale in servizio al 31 dicembre 2023 e analisi dell'evoluzione dal 1° gennaio 2023 fino alla data di predisposizione del documento.

Nel corso del 2023 il CREF ha sostenuto spese per personale dipendente prevalentemente a valere sul fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca (FOE).

Come unica eccezione, in data 16 dicembre 2022 aveva infatti preso servizio un ricercatore III livello la cui posizione è finanziata con risorse dell'Unione Europea - NextGenerationEU nell'ambito del PNRR - Missione 4 "Istruzione e Ricerca" - Componente 2 "Dalla Ricerca all'Impresa" - Avviso 247 del 19.08.2022 e ss.mm.ii., ID progetto MSCA_0000079, nome progetto Second Order nano-Oxide Nonlinear Disordered phOtonics — SECOONDO. Lo stesso ricercatore è cessato in data 16 maggio 2023 poiché ha preso servizio come ricercatore III livello a tempo indeterminato in quanto vincitore del concorso di cui al bando del 9 settembre 2022 n. 11(22) (successivo punto b5).

Al termine dell'anno 2023 la composizione del personale in servizio presso il CREF risultava la seguente:

Personale CREF al 31 dicembre 2023					
Profilo	Livello	Tempo indeterminato	Tempo determinato FOE	Tempo determinato fondi esterni	Totale
Dirigente di ricerca	I	2	1*		3
Primo ricercatore	II	3			3
Ricercatore	III	13			13
Dirigente tecnologo	I	1			1
Tecnologo	III	1			1
Direttore amministrativo	Dirigente II		1		1
Funzionario di amministrazione	V	4			4
Collaboratore di amministrazione	V	1			1

Personale CREF al 31 dicembre 2023

Profilo	Livello	Tempo indeterminato	Tempo determinato FOE	Tempo determinato fondi esterni	Totale
Collaboratore tecnico	V	1			1
enti ricerca	VI	1			1
Operatore tecnico enti ricerca	VIII	1			1
Totale		21	1	1	30

*Il Direttore scientifico è equiparato ad un Dirigente di ricerca dal punto di vista economico.

a1) Va preliminarmente evidenziato che tra i ricercatori di III livello in servizio al 31 dicembre 2023, uno è stato reclutato - bando 7(20) - a valere sul finanziamento previsto dal decreto ministeriale MIUR 29 ottobre 2020 n. 802 mediante concorso pubblico riservato a giovani di elevato livello scientifico. Tale posizione è stata finanziata in via straordinaria e deve essere considerata al di fuori della dotazione organica approvata con il piano triennale di attività, nonché esclusa dai limiti di cui all'art. 9 del d.lgs. 218/2016. La quota parte delle relative risorse appositamente assegnate a partire dal 2021, pari ad euro 88.361,00, non utilizzata per il reclutamento resta nella disponibilità del CREF come assegnazione ordinaria dell'anno e dei successivi. Il suddetto D.M. fissava il termine del 30 novembre 2022 per l'attivazione dei relativi contratti e la presa di servizio.

a2) Come nel caso precedente, il 1° novembre 2022 ha preso servizio il ricercatore III livello previsto dal bando 10(22). Tale posizione era riservata a giovani di elevato livello scientifico e tecnologico ed è finanziata a valere sulle risorse di cui al D.M. 29 ottobre 2020 n. 802 (per la quota di euro 88.361,00 non ancora utilizzata di cui al precedente punto a1) e al D.M. 19 maggio 2021 n. 614 (per euro 24.456,00). Anche in questo caso tale posizione deve essere considerata al di fuori della dotazione organica approvata con il piano triennale di attività, ed il relativo costo risulta escluso dai limiti di cui all'art. 9 del D.lgs. 218/2016.

a3) In data 1° dicembre 2022 l'organico CREF è stato incrementato di un'unità grazie all'arrivo per mobilità dell'operatore tecnico VIII livello previsto dal bando 12(22). Si precisa che tale reclutamento è da intendersi obbligatorio secondo quanto disposto dalla legge 68/1999 sul collocamento mirato. Tale posizione non incide sul limite alla sostenibilità ex art. 9, c. 2, D.lgs. 218/2016, non rilevando quindi in termini di punti organico.



Per tale figura andranno comunque previste annualmente le risorse necessarie al pagamento degli emolumenti, attualmente stimati in euro 40.747,00 annui.

b) Per quanto riguarda il personale ricercatore e tecnologo a tempo indeterminato nel periodo tra il 1° gennaio 2023 e la data odierna si è assistito alla seguente evoluzione.

b1) Gli effetti giuridici del bando 10(23) relativo alla procedura selettiva per due posti di Primo ricercatore, II livello professionale, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL Enti di Ricerca e Sperimentazione – quadriennio normativo 2002-2005 – I biennio economico 2002-2003, sottoscritto in data 7 aprile 2006, conclusosi favorevolmente il 12 febbraio 2024, sono decorsi dal 1° gennaio 2023 (comma 9 dell'articolo richiamato). Tali avanzamenti sono stati finanziati con le risorse di cui D.M. 1156 del 25 gennaio 2023 (Promozione dello sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello art. 1 comma 310, lett. b) legge 30 dicembre 2021, n. 234 e ss. mm. ii.). Contestualmente sono cessati due ricercatori III livello.

b2) Il 1° febbraio 2023 ha preso servizio il Tecnologo di III livello professionale per attività di sviluppo, gestione e sicurezza dell'infrastruttura informatica del CREF, del suo museo, dell'aula conferenze e dei laboratori (bando 15(22)).

b3) Il 1° aprile 2023 ha preso servizio il ricercatore III livello vincitore del concorso di cui al bando 11(22) - profilo B, Beni culturali.

b4) Il 1° maggio 2023 ha preso servizio il ricercatore III livello vincitore del concorso di cui al bando 11(22) - profilo C, Economic Complexity.

b5) Il 16 maggio 2023 ha preso servizio il ricercatore III livello vincitore del concorso di cui al bando 11(22) - profilo A, Fotonica.

b6) Il 1° settembre 2023 ha preso servizio il vincitore del concorso di cui al bando 3(23) per Funzionario di amministrazione V livello con competenze giuridiche.

b7) Sempre in data 1° settembre 2023 ha preso servizio il ricercatore III livello vincitore del concorso di cui al bando 11(22) - profilo D, Fisica dei sistemi complessi.

b8) Il 1° ottobre 2023 ha preso servizio il secondo classificato del concorso di cui al bando 3(23) per Funzionario di amministrazione V livello con competenze giuridiche. Contestualmente è cessata una posizione da Collaboratore di amministrazione V livello.

b9) Il 16 novembre 2023 ha preso servizio il vincitore del concorso di cui al bando 6(23) per Funzionario di amministrazione V livello con competenze di contabilità e bilancio.

c) Nel periodo tra il 1° gennaio 2023 e la data odierna il CREF ha, inoltre, bandito le seguenti procedure di reclutamento per personale a tempo indeterminato.

c1) Un Tecnologo – III livello professionale con competenze nell’ambito della comunicazione istituzionale (bando 7/23), con presa di servizio il 1° gennaio 2024.

c2) Un Ricercatore – III livello professionale nell’ambito della linea di ricerca “Neuroscienze e neuroimaging quantitativo – Brain” (bando 11/23). L’approvazione degli atti della procedura è avvenuta in data 18 giugno 2024. La presa di servizio del vincitore è prevista per il successivo 1° settembre.

2) Formulazione dell’ipotesi di sviluppo triennale dell’organico in base alle esigenze strategiche dell’ente.

Per il periodo 2024-2026 al momento non sono attualmente previste cessazioni relative a posizioni a tempo indeterminato/determinato se non nei termini di quanto segue.

Il progetto di reclutamento si declina in tre sezioni, coerentemente con le attività previste nell’omonimo piano triennale per il periodo 2024-2026.

4a) Per quanto riguarda l’ambito della ricerca sono proposte tre nuove figure a tempo indeterminato da attivarsi entro l’anno 2024. Si tratta delle seguenti:

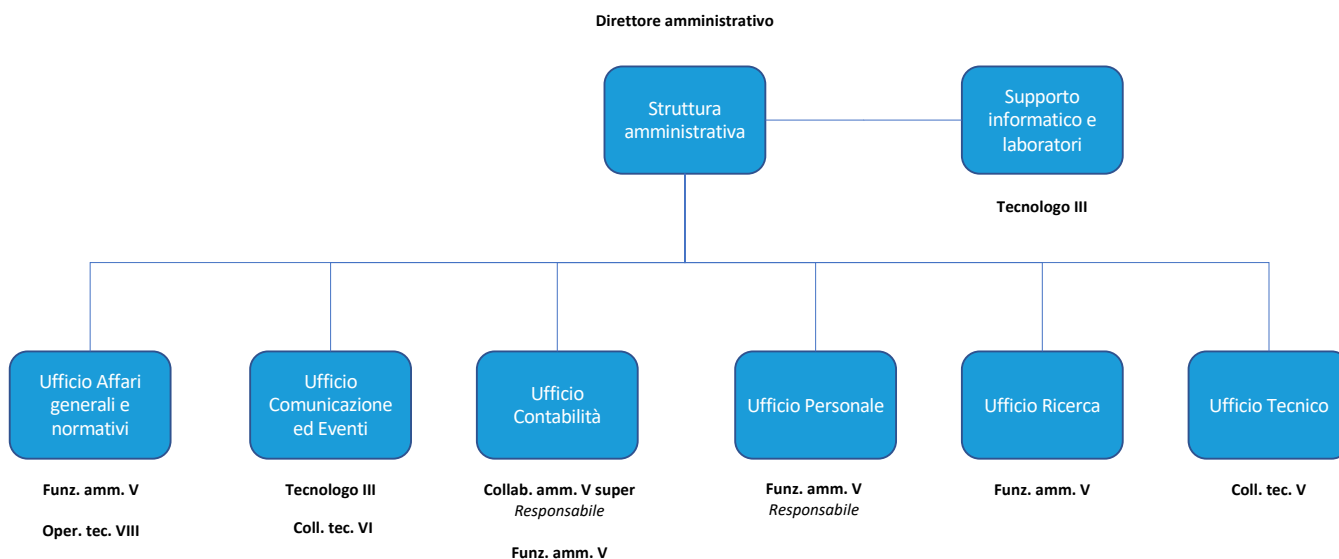
- a) due ricercatori III livello da reclutarsi mediante concorso pubblico;
- b) una posizione da primo ricercatore II livello, ai sensi dell’art. 15 del CCNL 7 aprile 2006, riservata al personale dipendente del CREF con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, finanziata attraverso le risorse di cui al D.M. 1156 del 25 gennaio 2023 (promozione dello sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello art. 1 comma 310, lett. b) legge 30 dicembre 2021 n. 234, come modificata dall’art. 1 commi 573 e 574 della legge 29 dicembre 2022 n. 197).

Tali risorse, appositamente assegnate per l’esercizio 2022 per euro 87.122,00, successivamente ridotte nel 2023 ad euro 53.641,09 e in parte utilizzate per n. 2 posizioni (bando 10(23)) per complessivi euro 29.780,66, eventualmente non utilizzate per il reclutamento, resteranno nella disponibilità del CREF come assegnazione ordinaria dell’anno e dei successivi.

In termini di punti organico, il reclutamento di cui al punto b) inciderà per il solo differenziale primo ricercatore - ricercatore III livello, pari a 0,2848 e comunque il relativo costo sarà garantito dalle risorse aggiuntive di cui al già richiamato D.M. 1156/2023.

4b) La crescita dell'attività scientifica del CREF deve essere supportata da una struttura amministrativa di qualità. La situazione di partenza è quella descritta nella figura seguente e corrispondente alla data del 9 febbraio 2024, giorno di approvazione del nuovo regolamento di organizzazione e funzionamento del CREF.

Organigramma al 9 febbraio 2024



A fronte del previsto, ulteriore incremento delle attività di ricerca e tecnologiche è legittimo ipotizzare un ulteriore aumento dei carichi di lavoro rispetto al 2023, la necessità di portare avanti il progetto di riorganizzazione degli uffici avviato in tale anno e, aumentando la specializzazione, di dotarsi di nuove risorse umane con competenze sempre più professionali.

Per far fronte al suddetto scenario viene quindi formulata la seguente ipotesi di reclutamento immediato di nuove figure a tempo indeterminato:

- a) un funzionario amministrativo V livello con competenze in discipline economico-gestionali, politico-sociali, matematico-statistiche e giuridiche per la gestione e l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e capacità di promuovere attività di progettazione ed implementazione di iniziative finalizzate allo sviluppo economico e sociale, nel quadro della sostenibilità, mediante miglioramento della qualità dei servizi delle pubbliche amministrazioni, anche ai fini della valutazione d'impatto dell'azione amministrativa, per il supporto agli organi e agli uffici del CREF per gli adempimenti in termini di trasparenza, privacy, pari opportunità, accountability, creazione di valore pubblico, ecc.;
- b) un funzionario amministrativo V livello con competenze in beni culturali, comunicazione e capacità di sostenere la valorizzazione del CREF e del suo Museo, di organizzare eventi a contenuto scientifico, di gestire l'attività contrattuale relativa al suddetto settore;

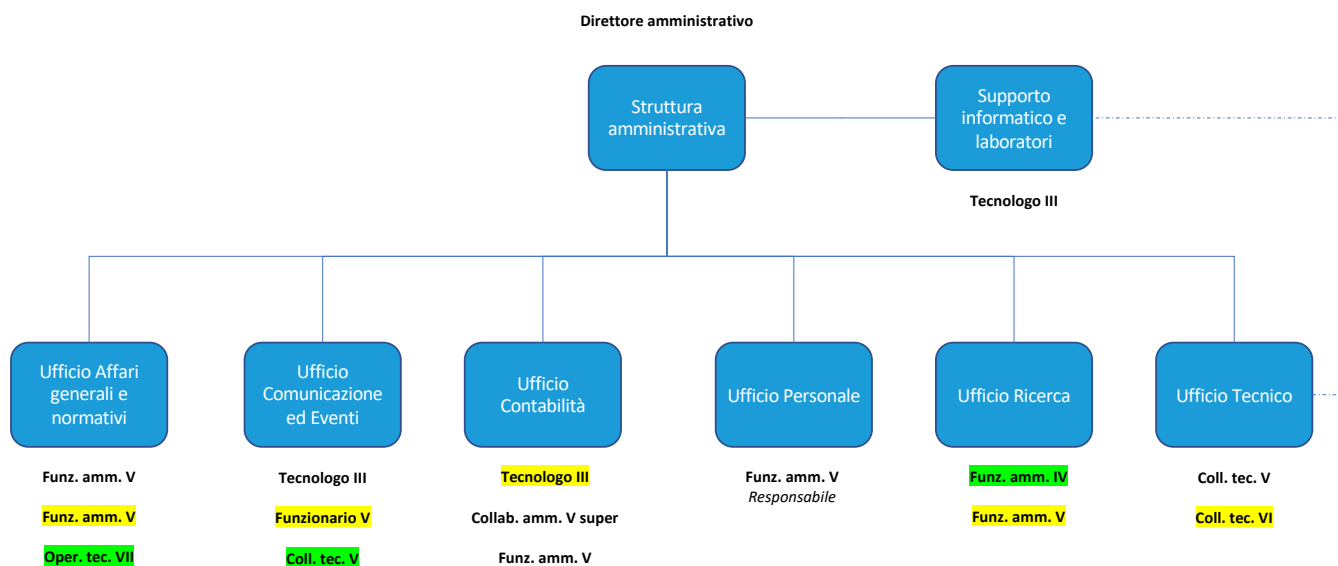


- c) un tecnologo-gestionale III livello con esperienza specifica in gestione di contabilità e bilancio di enti pubblici di ricerca e relative problematiche;
- d) un funzionario amministrativo V livello esperto in progetti di ricerca (realizzazione, gestione, comunicazione e disseminazione, rendicontazione) presso Università ed Enti pubblici di ricerca che possa supportare il CREF, oltre che nelle suddette attività, anche nella redazione e aggiornamento dei piani triennali delle attività e dell'altra documentazione richiesta dal MUR od altri enti relativa alla ricerca;
- e) un collaboratore tecnico enti di ricerca VI livello con competenze informatiche e di networking da destinare alla gestione tecnologica delle installazioni del Museo e dell'infrastruttura informatica del CREF (in particolare dell'Aula Fermi).

In parallelo al sopra descritto completamento della riorganizzazione della struttura amministrativa del CREF, quest'ultimo intende valorizzare le competenze acquisite dal personale già in servizio, attivando almeno tre procedure di progressione di livello nei profili ex art. 54 CCNL 1998/2001 del 21 febbraio 2002, una per il passaggio da operatore tecnico VIII livello al VII livello, una per il passaggio da collaboratore tecnico enti di ricerca VI livello al V livello, una per il passaggio da funzionario di amministrazione V livello al IV livello, per un totale di 0,189 punti organico. L'effettiva possibilità di procedere con le suddette procedure sarà verificata in sede di ricognizione annuale dei fondi per il trattamento accessorio e in sede di contrattazione integrativa. Allo stato attuale il CREF non prevede di effettuare ulteriore reclutamento nelle annualità 2025-2026



Organigramma ipotesi al 31 dicembre 2024



NUOVE POSIZIONI

PROGRESSIONI DI LIVELLO

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE NEL TRIENNIO 2024-2026

Il CREF persegue l'obiettivo di realizzare una formazione costante con la finalità di agevolare il processo di evoluzione del personale potenziando le capacità e le competenze del dipendente nei termini e con le modalità previste dalle direttive del Ministero della pubblica amministrazione del 24 marzo e del 28 novembre 2023 e del decreto del 28 giugno 2023.

La formazione rappresenta quindi un mezzo per garantire l'arricchimento professionale del dipendente, e uno strumento per il miglioramento continuo dei processi e delle competenze trasversali, sempre in continua evoluzione.

La direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" adottata il 24 marzo 2023, fornisce, in particolare, indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, considerate uno dei principali strumenti di miglioramento della qualità dell'azione amministrativa ed affidate ai ruoli di vertice, per i quali rappresentano un obiettivo di performance, anche al fine di dare piena attuazione al Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

I requisiti e i fattori di successo della formazione sono:

- a) la progettazione a partire dalla individuazione delle competenze necessarie per l'innovazione e il cambiamento, e non dai "mestieri" delle amministrazioni;
- b) la velocità di progettazione e di erogazione, in modo che ciascuna amministrazione possa disporre delle competenze di cui ha bisogno in tempi utili per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e, più in generale, per implementare i processi di innovazione e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese;
- c) la qualità dei contenuti, che può essere assicurata attraverso la realizzazione di investimenti su una formazione guidata dagli obiettivi di missione e di servizio dell'organizzazione e dai suoi specifici fabbisogni;
- d) la "certificazione" delle competenze acquisite attraverso la formazione da parte dei dipendenti pubblici, integrandole nei percorsi di carriera secondo quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali ed integrativi;
- e) l'utilizzo della formazione quale leva strategica rafforzare e sviluppare il senso e il valore pubblico del lavoro nella pubblica amministrazione da parte dei propri dipendenti.



Secondo tale direttiva, la formazione rappresenta un diritto e dovere del pubblico dipendente e le PA dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore annue. L'obiettivo principale del CREF, perseguito attraverso la redazione, l'aggiornamento e l'attuazione del piano formativo, è quello di investire risorse nella valorizzazione e nell'implementazione della professionalità del personale, programmando la formazione continua del personale per il raggiungimento degli obiettivi strategici.

Il piano formativo è rivolto a tutte le categorie lavorative dell'Ente, compresi anche i neoassunti, si ispira ai seguenti principi:

- garantire la digitalizzazione del personale completando gli obiettivi di formazione indicati dalla direttiva attraverso la piattaforma Syllabus;
- garantire l'aggiornamento specialistico di tutto personale, le attività finalizzate a migliorare le competenze e le abilità tecniche, relazionali e manageriali;
- garantire pari opportunità di accesso ed equa rotazione a tutto il personale;
- garantire il progressivo coinvolgimento di tutto il personale tecnico amministrativo del CREF;
- garantire lo sviluppo di competenze tecniche operative e trasversali.

La programmazione delle attività formative segue i seguenti criteri:

- a. è realizzata distinguendo percorsi di formazione obbligatoria a livello generale e specifico;
- b. deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;
- c. i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze e degli obiettivi dell'Ente;
- d. è erogata anche sulla base di un'attenta valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa, e quindi occorre esaminare le differenti offerte formative anche in relazione a tale ottica.

Si evidenzia che per l'anno 2024, ai dipendenti dell'amministrazione del CREF, in seguito anche a scambi con i diretti con gli stessi, sono stati proposti i corsi promossi dalle Università italiane nell'ambito dell'iniziativa "Valore PA", che prevede la copertura del costo di partecipazione ai corsi scelti dall'INPS mediante una procedura di selezione. Tale iniziativa, ad elevato impatto sullo sviluppo delle competenze del personale, è stata accolta con grande favore e durante l'anno in corso molti dipendenti hanno già avuto modo di iniziare i corsi di formazione che prevedono un monte ore di lezioni che vanno ben oltre le 24 ore previste dalla direttiva citata.

Alla luce di quanto detto, per il triennio 2024-2026 si prevede di continuare la formazione dei dipendenti e del RPCT nella direzione già intrapresa, anche ricorrendo ad altri strumenti e piattaforme (es. Syllabus). In particolare, la formazione sarà incentrata su tematiche quali: codice dei contratti pubblici; bilancio e



contabilità; rendicontazione dei progetti di ricerca; comunicazione; gestione del personale; anticorruzione; trasparenza; privacy; digitalizzazione; informatica e sicurezza degli strumenti tecnologici.

All'interno della tabella che segue verranno, pertanto, inserite le suddette iniziative di formazione già avviate e parzialmente concluse:

FORMAZIONE			
area tematica	soggetti beneficiari	n. ore	modalità di erogazione
Contabilità e bilancio	Direttore amministrativo Responsabile Ufficio contabilità	80	in presenza
Gestione smart working	Responsabile Ufficio personale	50	online
Competenze digitali e strategie di comunicazione	Referente Ufficio Comunicazione ed eventi	50	mista
Intelligenza artificiale al servizio della pubblica amministrazione e cyber security	Referente Ufficio Tecnico	60	in presenza
Dematerializzazione dei documenti e digitalizzazione	Amministratore di sistema (tecnologo III livello)	60	in presenza
Gestione e rendicontazione progetti di ricerca	Referente Ufficio Ricerca	50	mista
Trasparenza e anticorruzione	Referente Ufficio Affari generali e normativi	50	mista



4 SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore Pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 relativamente alla sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.