



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE 2024-2026

**ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80,
convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, numero 113**

Sommario

PREMESSA	4
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE.....	6
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	8
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO	8
2.1.1 <i>L’INAF e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza</i>	9
2.1.2 <i>L’INAF e le attività didattiche e divulgative nella scuola e nella società</i>	10
2.1.3 <i>L’INAF e le attività di tutela e valorizzazione del patrimonio museale e bibliografico</i>	13
2.1.4 <i>L’INAF e le attività di valorizzazione e riqualificazione del patrimonio immobiliare</i>	15
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.2 – PERFORMANCE	21
2.2.1 <i>La performance dell’INAF e gli attori coinvolti: contesto di riferimento</i>	22
2.2.2 <i>Le Aree Strategiche</i>	23
2.2.3 <i>Gli obiettivi</i>	26
2.2.4 <i>La performance individuale: sistema di misura delle prestazioni e degli incentivi</i>	33
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	34
2.3.1 <i>Obiettivi strategici</i>	35
2.3.2 <i>Ambito di applicazione e governance della prevenzione della corruzione e della trasparenza</i>	36
2.3.3 <i>La strategia per la prevenzione della corruzione</i>	48
2.3.4 <i>Valutazione del rischio</i>	66
2.3.5 <i>Trattamento del rischio</i>	67
2.3.6 <i>Monitoraggio e valutazione dell’efficacia del sistema</i>	93
2.3.7 <i>Pianificazione triennale in materia di prevenzione della corruzione</i>	94
2.3.8 <i>Trasparenza</i>	95
2.3.9 <i>Pianificazione triennale in materia di trasparenza</i>	102
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	103
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	103
3.1.1 <i>Le Strutture di Ricerca: caratteristiche, localizzazione e logistica</i>	105
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	107
3.2.1 <i>Strategia e obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro</i>	109
3.2.2 <i>Obiettivi all’interno dell’amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance</i>	109
3.2.3 <i>Contributi al miglioramento della performance, in termini di efficienza e di efficacia</i>	110
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE.....	112
3.3.1 <i>Dotazione organica</i>	112
3.3.2 <i>Fabbisogno di personale e programmazione</i>	114
3.3.3 <i>Personale con rapporto di lavoro a tempo determinato per le esigenze dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sui Fondi destinati alla realizzazione del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" ("PNRR")</i>	174
3.3.4 <i>Assunzioni obbligatorie previste negli anni 2024, 2025 e 2026</i>	181
3.3.5 <i>Borse di Studio di pre-dottorato, di PhD e post-doc e assegni per lo svolgimento di attività di ricerca</i>	183
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.4 – PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE	184
3.4.2 <i>L’approccio per competenze</i>	187
3.4.3 <i>L’approccio partecipato alla rilevazione dei fabbisogni formativi</i>	190
3.4.4 <i>Le risorse organizzativo-gestionali per la formazione</i>	190
3.4.5 <i>Le risorse finanziarie per la formazione</i>	192
3.4.6 <i>Le attività di formazione per il triennio 2024-2026</i>	194

3.4.7 <i>Partecipazione a Corsi di formazione e aggiornamento specialistici non compresi nel presente Piano della Formazione 2024-2026</i>	205
3.4.8 <i>Conclusioni</i>	206
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.5 – PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE	206
3.5.1 <i>Premessa</i>	206
3.5.2 <i>Analisi dati del Personale</i>	208
3.5.3 <i>Proposte</i>	210
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	226

Premessa

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), adottato ai sensi dell'articolo 6 del Decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, numero 113, va letto in continuità con il PIAO per il triennio 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica con Delibera del 31 marzo 2023, numero 19, e successivamente sottoposto ad aggiornamento con Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110.

L'adozione ritardata del PIAO è dovuta al processo di rinnovo degli organi istituzionali di vertice: il Presidente, è stato nominato con Decreto n. 0000593 del 04/04/2024 dal Ministro dell'Università e della Ricerca Anna Maria Bernini; successivamente, con Decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca di data 30 aprile 2024, n. 636, il dott. Massimo della Valle è stato nominato membro componente del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, con Decreto del 13 giugno 2024 numero 849, il dottor Lucio Angelo Antonelli, Dirigente di Ricerca e attuale Direttore dell'INAF-Osservatorio Astronomico di Roma, è stato nominato componente del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, ed in data 7 luglio il Ministero dell'Università e della Ricerca ha nominato il dott. Andrea Comastri quale nuovo componente del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica: tale nomina ha consentito il formale insediamento dell'organo e il regolare svolgimento delle sue funzioni a far data dal 31 luglio 2024.

L'impostazione del Piano rimane immodificata rispetto a quella già adottata per il periodo 2023 - 2025; l'edizione 2024-2026 tuttavia, è innovata dal punto di vista metodologico, posto che il Direttore Generale ha costituito un gruppo di lavoro per l'implementazione ed il coordinamento delle singole sezioni, con singoli referenti di sezione e di sottosezione: ciò ha consentito di lavorare contemporaneamente su un testo condiviso e verificabile da più soggetti coinvolti a diverso titolo nelle attività dell'Ente. Maggiori sono state quindi le interazioni sul testo e maggiore è stato il coinvolgimento delle diverse professionalità dell'Istituto. Oltre ad essere una variante metodologica, ciò vuole essere l'inizio di un'esperienza che vuole portare il PIAO più vicino ad ogni singolo dipendente nella logica (testè ribadita dal questionario somministrato dal Dipartimento della Funzione Pubblica) di migliorarne la pianificazione e la definizione degli obiettivi.

L'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF), istituito con Decreto legislativo 23 luglio 1999, numero 296, e successivamente sottoposto a riordino con Decreto legislativo 4 giugno 2003, numero 138, è l'Ente di riferimento per la ricerca fondamentale nel campo dell'Astrofisica e delle sue molteplici applicazioni, vigilato dal Ministero dell'Università e Ricerca (MUR). L'Ente è articolato in sedici Strutture di Ricerca distribuite sul territorio nazionale, ciascuna sotto la responsabilità di un Direttore di Struttura. I ricercatori e i tecnologi che svolgono le proprie attività nelle Strutture di Ricerca afferiscono a cinque Raggruppamenti Scientifici Nazionali (RSN) e a tre settori tecnologici definiti dal Consiglio di amministrazione.

Ai sensi dell'articolo 22 del proprio Statuto, l'INAF opera sulla base del Documento di Visione Strategica ("DVS"), predisposto ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, numero 213, e del Piano Triennale delle Attività ("PTA"), ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218.

In coerenza con il Programma Nazionale della Ricerca 2021-2027, il Piano Triennale di Attività dell'INAF pone al centro della strategia istituzionale il consolidamento della ricerca fondamentale in astrofisica ed il contributo delle proprie competenze alla ricerca interdisciplinare.

La ricerca in astrofisica è per una buona frazione tecnologica, spesso svolta in partenariato con il settore privato, favorendo la circolazione di competenze tra ricerca e sistema produttivo; inoltre, l'INAF lavora a stretto contatto con gli Atenei e con gli altri istituti di ricerca di tutto il mondo, facilitando l'interscambio tra ricercatrici e ricercatori, promuovendo in questo modo la dimensione internazionale dell'alta formazione e della ricerca. L'Istituto coordina altresì, a livello nazionale, la ricerca in Astrofisica e nell'esplorazione del Sistema Solare, contribuendo all'integrazione della stessa in ambito europeo ed internazionale, e partecipa, in molti casi con riconosciuta leadership, ad un gran numero di progetti scientifici, tecnologici ed infrastrutturali, che mantengono l'ente – e l'Italia attraverso di esso – in assoluta prima linea verso i nuovi orizzonti della ricerca.

Di notevole importanza, con ricadute significative sul sistema produttivo nazionale, sono anche le attività tecnologiche dell'Istituto a sostegno dei programmi osservativi in tutti i settori in cui l'Ente è scientificamente impegnato: l'impatto delle attività di R&S dell'INAF è testimoniato dalla quantità di progetti tecnologici svolti e di pubblicazioni prodotte, in particolare nel settore delle tecnologie legate alle ottiche di telescopi, alla meccanica, all'elettronica, alla metrologia, al software di controllo e alla criogenia.

Non si possono, inoltre, non menzionare le attività di c.d. "Terza Missione", ora meglio chiamate Attività di valorizzazione delle conoscenze, svolte dall'Istituto, che comprendono il trasferimento tecnologico, il public engagement, le iniziative museali e delle biblioteche storiche: queste attività contribuiscono ad accrescere la visibilità dell'INAF nella società e a sviluppare sempre maggiore interesse, anche nel pubblico generalista, per le scienze astronomiche. La generazione di un "valore pubblico" delle attività istituzionali dell'Ente si sostanzia in una sempre crescente attenzione all'inquadramento delle attività tecnologiche dell'Ente in un ambito di trasferimento "dalla Ricerca all'Impresa", che coinvolge ricercatori dell'Istituto ed il mondo produttivo in un contesto di forte collaborazione e sviluppo congiunto di tecnologie, ma anche in un costante impegno nel veicolare i grandi temi dell'Astronomia e dell'Astrofisica nella società e nelle scuole di ogni ordine e grado, con sempre più numerose iniziative (mostre permanenti e temporanee, installazioni, laboratori itineranti, partecipazione a eventi e Festival culturali, seminari e corsi di Astrofisica).

Infine, è di inestimabile valore, anche dal punto di vista sociale e culturale, il patrimonio storico e museale che l'INAF custodisce e valorizza all'interno degli Osservatori Astronomici italiani. L'Istituto è impegnato nella tutela e nella sempre crescente apertura al pubblico delle sue Biblioteche storiche e dei Musei Astronomici che arricchiscono molte delle Strutture di Ricerca dell'Ente. Diversi progetti sono in corso per migliorare e sviluppare la presentazione del materiale ed è stato avviato, in collaborazione con il Ministero della Cultura (MiC), un progetto teso al restauro di beni museali e di libri antichi. Iniziative vengono poi intraprese per la riqualificazione del patrimonio immobiliare con particolare attenzione agli aspetti di rispetto dell'ambiente.

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Amministrazione Pubblica	Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF)
Indirizzo sede legale	Viale del Parco Mellini, 84 – 00136 Roma
PEC	inafsedecentrale@pcert.postecert.it
Codice fiscale	97220210583
Partita IVA	06895721006
Sito web	www.inaf.it
Social Media	https://twitter.com/mediainaf https://www.facebook.com/media.inaf https://www.instagram.com/mediainaf/ https://www.youtube.com/user/inaftv
Codice Anagrafe Nazionale della Ricerca	000331_EIRI
Codice IPA	inaf_rm

Tabella 1 – Scheda anagrafica dell'Istituto Nazionale di Astrofisica

L'Istituto Nazionale di Astrofisica è stato istituito con Decreto legislativo 23 luglio 1999, numero 296, dalla unificazione degli Osservatori Astronomici e astrofisici (allora 12) e successivamente sottoposto a riordino con Decreto Legislativo 4 giugno 2003, numero 138, includendo gli Istituti tematicamente affini allora afferenti al Consiglio Nazionale delle Ricerche.

La *governance* e la *mission* dell'Ente sono descritte nello Statuto¹, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 25 maggio 2018.

L'Istituto si compone attualmente di sedici Strutture di Ricerca dislocate su tutto il territorio nazionale:

Osservatorio Astrofisico di Torino	Via Osservatorio, 20 – 10025 Pino Torinese
Osservatorio Astronomico di Brera	Via Brera, 28 – 20121 Milano
Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica cosmica di Milano	Via Alfonso Corti, 12 – 20133 Milano
Osservatorio Astronomico di Padova	Vicolo Osservatorio, 5 – 35122 Padova
Osservatorio Astronomico di Trieste	Via G. B. Tiepolo, 11 – 34143 Trieste
Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio di Bologna	Via P. Gobetti, 93/3 – 40129 Bologna
Istituto di Radioastronomia	Via P. Gobetti, 101 – 40129 Bologna
Osservatorio Astrofisico di Arcetri	Largo Enrico Fermi, 5 – 50125 Firenze

¹ <http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/statuto>

Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali	Via del Fosso del Cavaliere,100 – 00133 Roma
Osservatorio Astronomico di Roma	Via Frascati, 33 – 00040 Monte Porzio Catone
Osservatorio Astronomico d'Abruzzo	Via Mentore Maggini, snc – 64100 Teramo
Osservatorio Astronomico di Capodimonte	Salita Moiariello, 16 – 80131 Napoli
Osservatorio Astronomico di Palermo	Piazza del Parlamento, 1 – 90134 Palermo
Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica cosmica di Palermo	Via Ugo La Malfa, 153 – 90146 Palermo
Osservatorio Astrofisico di Catania	Via Santa Sofia, 78 – 95123 Catania
Osservatorio Astronomico di Cagliari	Via della Scienza, 5 – 09047 Selargius

Tabella 2 – Elenco interattivo delle Strutture di Ricerca dell'Istituto Nazionale di Astrofisica

Per un approfondimento sulla struttura organizzativa e sulle attività dell'Istituto Nazionale di Astrofisica si rimanda alla Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano”, Sottosezione di programmazione 3.1 “Struttura organizzativa” del presente PIAO.

Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione

Nella presente sezione vengono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici stabiliti in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Istituto, nonché le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare il benessere della collettività in termini di piena accessibilità fisica e digitale, sicurezza nella più ampia accezione del termine, equità, ecosostenibilità, semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure, prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.

Inoltre, nella Sottosezione di programmazione “Valore pubblico”, sono riportate in sintesi i risultati sin qui conseguiti dall'Istituto in ambito PNRR e le attività istituzionali di c.d. “Valorizzazione delle conoscenze” con immediate ricadute in termini di benefici sociali ed economici prodotti per i cittadini; assumono, inoltre, notevole rilievo le attività di gestione e valorizzazione dell'ingente patrimonio immobiliare dell'Ente, dislocato sull'intero territorio nazionale, oltre a proprietà situate all'estero, nell'ottica della salvaguardia, della tutela, dello sviluppo e della riqualificazione sostenibile e accessibile, con impatti diretti su tutte le attività istituzionali dell'INAF, con particolare riferimento alla ricerca, alla didattica e alla divulgazione.

Sottosezione di programmazione 2.1 – Valore pubblico

Il presente PIAO è strettamente connesso con la pianificazione strategica dell'Istituto, da cui derivano gli obiettivi e le linee di sviluppo delle attività di ricerca dell'INAF. Con il Piano Triennale di Attività (PTA)², l'Istituto definisce la programmazione dell'attività scientifica, stabilendo gli indirizzi generali e determinando gli obiettivi, le priorità, le risorse disponibili nel rispetto delle linee del PNR (Piano Nazionale Ricerca) e del DVS (Documento di Visione Strategica decennale)³ dell'Ente. Ai sensi dello Statuto, il DVS è predisposto dal Consiglio Scientifico a valle di un'ampia consultazione con la comunità scientifica di riferimento, mentre il Piano Triennale è predisposto dal Direttore Scientifico di concerto con il Direttore Generale, tenuto conto dei contributi della comunità scientifica organizzata nei Raggruppamenti Scientifici Nazionali dell'INAF. Il DVS ed il PTA indicano la pianificazione delle attività di ricerca dell'INAF, il primo per il medio-lungo termine ed il secondo per il corto-medio termine. In questo senso, il PTA è una declinazione operativa per il triennio, aggiornata di anno in anno, delle priorità definite dal DVS, del quale recepisce priorità e raccomandazioni.

Il collegamento degli obiettivi assegnati alle varie Strutture, Uffici e Servizi dell'Istituto con il Piano Triennale di Attività assicura che le azioni previste nel PIAO abbiano tutte come obiettivo il mantenimento delle promesse di mandato e il miglioramento dei servizi resi agli utenti e agli *stakeholder*, creando un forte collegamento tra le performance e la creazione di valore pubblico.

Tra gli obiettivi del PIAO trovano spazio anche quelli legati ad azioni per migliorare l'accessibilità sia fisica che digitale dell'Istituto e quelli legati alla semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure. In particolare, nel triennio in esame verrà avviata la revisione delle procedure per individuare i processi da reingegnerizzare e semplificare.

² <http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale-1/piano-triennale/piano-triennale>

³ http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/consiglio-scientifico/Vision_1.pdf

2.1.1 L'INAF e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

La Missione 4 del Piano Nazionale di Riprese e Resilienza mira a rafforzare le condizioni per lo sviluppo di una economia ad alta intensità di conoscenza, di competitività e di resilienza, partendo dal riconoscimento delle criticità del nostro sistema di istruzione, formazione e ricerca. In particolare, la Componente 2 della Missione 4 “Dalla Ricerca all’Impresa”, per la quale è stato allocato uno stanziamento complessivo di 11,44 miliardi di euro, mira a sostenere gli investimenti in ricerca e sviluppo, a promuovere l’innovazione e la diffusione delle tecnologie e a rafforzare le competenze; la Componente si articola in 11 investimenti raggruppati in 3 linee di intervento che coprono l’intera filiera del processo di ricerca e innovazione, dalla ricerca di base al trasferimento tecnologico, con misure che si differenziano sia per il grado di eterogeneità dei network tra università, centri/enti di ricerca e imprese, sia per il grado di maturità tecnologica.

In risposta ai bandi emanati dal Ministero dell’Università e della Ricerca a partire dal mese di marzo del 2022, l’Istituto ha presentato diverse proposte progettuali in collaborazione con altri Enti di Ricerca ed Università, nell’ambito delle linee di investimento a carattere sistemico “Partenariati estesi” (Investimento 1.3), “Centri Nazionali” (Investimento 1.4), “Ecosistemi dell’Innovazione” (Investimento 1.5), “Infrastrutture di Ricerca e Infrastrutture tecnologiche di Innovazione” (Investimento 3.1). In particolare, nell’ambito degli investimenti 1.4 “*Potenziamento delle strutture di ricerca e la creazione di “Campioni Nazionali di R&S” su alcune Key Enabling Technologies*” e 3.1 “*Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca*”, l’INAF ha ottenuto ottimi risultati, con l’ammissione a finanziamento di diverse proposte per svariati milioni di euro:

- “Centro Nazionale di Ricerca in High-Performance Computing, Big Data and Quantum Computing” (“Italian Research Center on High Performance Computing, Big Data and Quantum Computing”), a guida Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, ammessa a finanziamento per un importo complessivo di € 319.938.979,26;
- “Cherenkov Telescope Array Plus” (“CTA+”), ammessa a finanziamento per un importo complessivo di € 71.477.540,83, dei quali € 55.923.275,88 a beneficio dell’INAF;
- “Strengthening the Italian Leadership in ELT and SKA” (“STILES”), ammessa a finanziamento per un importo complessivo di € 69.999.999, dei quali € 57.536.799 a beneficio dell’INAF;
- “Next Generation Croce del Nord” (“NG-Croce”), ammessa a finanziamento per un importo complessivo di € 18.952.289,40, dei quali € 18.537.664,40 a beneficio dell’INAF;
- “Earth-Moon-Mars” (“EMM”), ammessa a finanziamento per un importo complessivo di € 29.999.818,93, dei quali € 5.899.773,03 a beneficio dell’INAF;
- “Kilometer Cube Neutrino Telescope for Recovery and Resilience” (“KM3NeT4RR”), a guida Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, ammessa a finanziamento per un importo complessivo di € 67.186.973, dei quali € 989.407,60 a beneficio dell’INAF;
- “Einstein Telescope Infrastructure Consortium” (“ETIC”), a guida Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, ammessa a finanziamento per un importo complessivo di € 49.998.931,39, dei quali € 407.316,90 a beneficio dell’INAF.
- “Innovation, digitalisation and sustainability for the diffused economy in Central Italy (“VITALITY”) è coordinato dall’Università degli Studi de L’Aquila Il finanziamento per INAF ammonta a € 550.337,50

Per sopperire a esigenze dovute a situazioni di grande complessità nell’ambito dei lavori pubblici, lo “**Istituto Nazionale di Astrofisica**”, a partire dall’anno 2023, e nel corso del 2024, ha formulato richiesta di finanziamento al “**Ministero Università e Ricerca**” (“**MUR**”), per le finalità di cui all’art. 1, comma 549, della legge 30 dicembre 2020, numero 178 che ha come fine quello di “...promuovere gli interventi di ammodernamento strutturale e tecnologico delle università, delle istituzioni di alta formazione artistica musicale e coreutica e degli enti di ricerca, nello stato di previsione del Ministero dell’università e della ricerca è istituito il Fondo per l’edilizia e le infrastrutture di ricerca” con una dotazione di 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e

2022, di 250 milioni di euro per l'anno 2023, di 200 milioni di euro per gli anni 2024 e 2025 e di 150 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2026 al 2035. Con uno o più decreti del Ministro dell'università e della ricerca sono individuati i criteri di riparto e di utilizzazione delle risorse di cui al primo periodo tra le università, le istituzioni di alta formazione artistica musicale e coreutica e gli enti di ricerca...".

Nel corso del 2023 il "**Ministero Università e Ricerca**" ("**MUR**"), con Decreto Ministeriale 16 maggio 2023, numero 459, in attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 549, della Legge 30 dicembre 2020, numero 178, e nel rispetto di quanto previsto dal Decreto Ministeriale del 31 maggio 2021, numero 646, ha assegnato allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", un finanziamento pari a **€ 19.618.888,00**, destinato alla realizzazione di "**interventi di ammodernamento strutturale e tecnologico**".

Per l'annualità 2024 il "**Ministero Università e Ricerca**" ("**MUR**"), con il Decreto Ministeriale 16 settembre 2024, numero 1577, in attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 549, della Legge 30 dicembre 2020, numero 178, e nel rispetto di quanto previsto dal Decreto Ministeriale del 31 maggio 2021, numero 646, ha assegnato allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", un finanziamento pari a **€ 15.586.956,00**, destinato alla realizzazione di "**interventi di ammodernamento strutturale e tecnologico**".

2.1.2 L'INAF e le attività didattiche e divulgative nella scuola e nella società

Le attività di didattica e divulgazione dell'INAF sono regolate a livello centrale dalla Struttura di Comunicazione per la Presidenza e sono strutturate, a livello nazionale, in gruppi di lavoro coordinati da personale dell'Istituto impegnato a tempo pieno nel Public Engagement, e nella realizzazione e diffusione di iniziative per la Scuola e la Società negli ambiti dell'inclusione, della didattica innovativa, delle tecnologie emergenti, del *gaming*, della partecipazione ai grandi festival della scienza nazionali, etc.

Oltre ai gruppi di lavoro nazionali, è di grande rilevanza il contributo delle singole Strutture di Ricerca dell'Ente, che realizzano molteplici attività sul territorio di riferimento in collaborazione con altre realtà locali (Università, Enti di ricerca, Comuni, Enti locali).

La domanda di queste attività da parte degli enti locali, dalle scuole e dai cittadini stessi è sempre più alta, gli enti di ricerca come INAF sono visti come il punto di riferimento dal quale attingere direttamente per aumentare la cultura scientifica verso una vera cittadinanza attiva. Ecco perchè ci preme rimarcare quanto sia importante avere delle **figure di elevato livello professionale per quanto riguarda didattica e divulgazione, quali sono presenti all'interno del nostro istituto**, ma anche il fatto che **tale personale andrebbe arricchito di diverse unità** lì ove mancano o dove sono in numero insufficiente a rispondere alla domanda che ci viene da Scuola e Società.

Tra i progetti condivisi a livello nazionale si sottolineano:

- **MOSTRA "MACCHINE DEL TEMPO - TIME MACHINES"**

La Mostra "Macchine del Tempo - Time Machines" ha aperto le porte al pubblico dal 25 novembre 2023 al 24 marzo 2024 nella prestigiosa cornice del Palazzo Esposizioni Roma, in Via Nazionale, gestito dall'Azienda Speciale Palaexpo, una partecipata del Comune di Roma, con cui è stata siglata una specifica convenzione.

La mostra verrà riproposta, opportunamente ri-progettata, nella città di **Torino** presso le Officine Grandi Riparazioni e sarà aperta **dalla seconda settimana di marzo fino a fine maggio 2025**.

Il progetto ha avuto il duplice obiettivo di:

- Realizzare una mostra pop che parlasse a tutti e che mettesse al centro l'Istituto Nazionale di Astrofisica, le sue persone e le sue ricerche. Una mostra fatta di immagini, suoni e parole che emergono attraverso le migliori tecnologie a disposizione con un linguaggio moderno, accessibile e inclusivo.

- Dar vita a qualcosa di unico, che facesse parlare di sé e che incentivasse il pubblico a informarsi sulle tematiche affrontate per ampliare il proprio sapere e conoscere così INAF e i suoi osservatori distribuiti sul territorio italiano.

Macchine del Tempo non è solo una mostra ma un vero e proprio progetto di disseminazione dell'Astrofisica nel quale, oltre all'esposizione in sé, si è strutturata un'ampia proposta al pubblico di eventi e laboratori. <https://macchinedeltempo.inaf.it/>

La mostra è un viaggio nello spazio e nel tempo, attraverso pianeti, stelle e galassie, un viaggio possibile grazie ai telescopi e agli strumenti ideati e costruiti anche con il contributo italiano, quelle "macchine del tempo" che ci trasportano a distanze lontanissime, da centinaia fino a milioni e poi a miliardi di anni luce dalla Terra, esplorando l'Universo conosciuto e spingendoci fino agli albori della storia cosmica.

La mostra è **totalmente tradotta in inglese** ed è stata utilizzata come banco di prova per una serie di azioni legate all'inclusività come, per esempio, le visite guidate in Lingua dei Segni Italiana - LIS e una collaborazione diretta per il Festival Punti di Vista del 16 e 17 marzo 2024.

Il progetto ha richiesto oltre **un anno di lavoro** tra progettazione, stesura dei contenuti, definizione strategica della comunicazione e, a partire dal 24 novembre, la gestione della mostra stessa, degli eventi e di tutta la comunicazione ad essa connessa. Ha coinvolto attivamente circa **una trentina di persone** che hanno lavorato a tempo parziale ma costante al progetto e ha richiesto un budget che si è assestato intorno ai 600.000€.

I numeri sia dei visitatori (50mila in 4 mesi di apertura) e il successo delle proposte laboratoriali per le Scuole e del programma per il pubblico che hanno fatto sold out ci dicono che il progetto "Macchine del Tempo" ha avuto per INAF molteplici aspetti di ritorno in campo sociale, comunicativo e relazionale. Questa mostra ha voluto inoltre essere un mezzo per offrire alle scuole del territorio, e non solo, la possibilità di accedere a un patrimonio culturale che unisce scienza, tecnologia e storia. Un patrimonio davvero unico nel suo genere. Siamo riusciti a realizzare un contenitore di eventi e di dibattiti che ruotano attorno ai temi più attuali dell'astrofisica, ma che non temono e che anzi cercano forti legami con l'arte tutta, dal teatro alla pittura, dalla musica alla letteratura.

- **EduINAF** [edu.inaf.it]

EduINAF è la rivista online registrata (Reg. n. 4 giugno 2020, Tribunale di Roma, numero 45/2020) dedicata alla didattica e alla divulgazione che ha visto il consolidamento del numero dei suoi lettori nel 2024 (con 23.000 circa visitatori unici mensili nel periodo 1 settembre 2023-31 agosto 2024). EduINAF mantiene anche il suo ruolo di "incubatore" di nuove esperienze didattiche e di Public Engagement, con la collaborazione alla redazione di tutte le sedi INAF e dei gruppi di lavoro della DD nazionale. Tra i prodotti di punta del 2023/2024 si segnalano le dirette osservative della Serie "Il Cielo in Salotto", i "Quaderni EduINAF", una collana quaderni digitali tematici a disposizione di insegnanti e studenti, e infine i concorsi per le scuole, rilanciati anche dal Ministero dell'Istruzione e del Merito. Ai concorsi è dedicato un paragrafo a parte più sotto.

- **Play INAF** [play.inaf.it],

PlayINAF è la piattaforma di didattica innovativa che nel 2023 ha ricevuto il premio CLASSified Award come uno dei 100 migliori prodotti dell'anno nel settore dell'innovazione tecnologica e digitale. Tra le risorse presentate nel 2023 e 2024 rientrano i giochi in stile Macchine Atari che hanno trovato posto all'interno della mostra "Macchine del Tempo" proposta da INAF a Roma e l'"Astro-Tamagotchi" presentato al Festival della Scienza di Genova e risultato uno dei laboratori a più alto gradimento dal pubblico generalista e scolastico del Festival. Altre attività ludico didattiche sempre molto richieste sono l'Escape Room "A cavallo di un fotone" (1900 partecipanti al Festival di Genova 2023), il Cody Maze Astrofisico (oltre 2mila partecipanti alla Notte Europea dei ricercatori) e il concorso "C'è posta per E.T." (oltre 15mila partecipanti effettivi alla diretta del CodyTrip, connessi da circa 420 città di tutta l'Italia). Il 22 e 23 ottobre 2024, CodyTrip, l'innovativo format di gite scolastiche online creato da Alessandro Bogliolo dell'Università di Urbino, è "sbarcato" sull'Isola delle Stelle, La Palma. **Più di 40mila persone** hanno partecipato dall'Italia al viaggio virtuale sull'isola vulcanica, famosa per ospitare i più grandi telescopi ottici del mondo.

- **Concorsi per le Scuole**

Un approccio importante nello scenario delle attività INAF riguarda quello dei concorsi rivolti alle studentesse e agli studenti delle scuole di ogni ordine e grado. Al momento si contano quattro diversi concorsi annuali a cura dell'Ente, tre dei quali ospitati su EduINAF, il magazine di didattica e divulgazione dell'INAF.

Nello specifico: due concorsi per la scuola primaria e secondaria di I grado e due per i più grandi (fino alla scuola secondaria di II grado).

I numeri sono importanti perché vedono, per tutti e 4 i concorsi nell'anno scolastico 23/24, **circa 2.500 ragazzi e ragazzi coinvolti in modo attivo** che hanno cioè inviato il loro elaborato alle commissioni.

I concorsi per i più piccoli hanno un'impronta fortemente creativa e multidisciplinare, incoraggiando i/le partecipanti a scrivere un testo, in forma di prosa o poesia, a tema astronomico ispirato a Gianni Rodari ('A Gianni Rodari, via Lattea quaraquarinci'), o a creare un'opera d'arte in forma di disegno o di modello 3D ('Osserva il cielo e disegna le tue emozioni'). I concorsi per i più grandi vertono invece sulla creazione di un video descrittivo di un'attività didattica a tema astronomico svolta in classe ('L'Universo a scuola') e sulla preparazione di una proposta osservativa con il Telescopio Nazionale Galileo e i suoi strumenti (Giovani astronomi e il Telescopio Nazionale Galileo).

Negli anni, questo approccio tramite concorso si è dimostrato molto efficace per avvicinare l'astronomia e, soprattutto l'INAF, ai/alle partecipanti, in un contesto di coinvolgimento attivo e di vicinanza al mondo della ricerca, visto non più come freddo e distante, ma alla - piacevole - portata di tutti. Tutti e quattro i concorsi INAF sono previsti anche per l'anno scolastico 24/25 e molto probabilmente per quello 25/26.

- **GUIDE ASTRONOMICHE "SECONDA STELLA A DESTRA"**

"Seconda stella a destra" è la collana di guide astronomiche nata da un progetto ideato da Bas Bleu, associazione culturale e casa editrice, e da INAF. Dopo quelle di Padova, Firenze, e Palermo nel 2024 è stata realizzata la guida astronomica di Roma ed è in corso di lavorazione quella di Catania che uscirà nel 2025 così come quella di Napoli sempre nel 2025. La guida astronomica di Roma è stata commissionata dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale ed è stata presentata durante l'annuale Conferenza delle Addette e degli Addetti Scientifici e Spaziali, il 22 aprile 2024 a Torino. Dopo il successo di questa azione il MAECI ha deciso di finanziare anche quella di Napoli. Si tratta di agili volumetti animati da illustrazioni, con una mappa dedicata e con elementi interattivi in realtà aumentata, per scoprire le bellezze delle nostre città da un punto di vista nuovo e insolito, intrecciando scienza, storia e arte. Si intende dedicare particolare cura alla diffusione dei volumi già realizzati e di quelli in corso di realizzazione, mediante organizzazione di eventi per il pubblico e comunicazione mirata a librerie e strutture turistiche nelle diverse località. Si ritiene inoltre quantomai opportuno realizzare la traduzione in inglese dei volumi, anche e soprattutto in vista della IAU General Assembly a Roma nel 2027.

- **Fondazione del Game Science Research Center e PIXEL, un gioco da tavolo per l'astrofisica**

INAF con Università di Modena e Reggio Emilia e la Scuola Alti Studi Lucca è fondatrice del centro interuniversitario Game Science Research Center che si occupa del Gioco e della Game Science. In questi anni oltre alla partecipazione istituzionale alle attività del centro abbiamo sviluppato professionalità e strumenti per la didattica e la divulgazione delle Scienze e dell'Astrofisica. Uno dei prodotti principali di questo lavoro è il design e la messa in opera di PIXEL- Pictures (of) the Universe, un gioco da tavolo basato sulla risoluzione delle immagini in Astrofisica. Attraverso il design del gioco, oltre a questo aspetto disciplinare, abbiamo raccontato come costruiamo nuova conoscenza registrando nelle meccaniche del gioco i processi e le dinamiche della nostra comunità di ricerca. Il gioco sarà disponibile per le scuole Italiane dal prossimo anno in un numero limitato di esemplari (500 lingua italiana e 500 lingua inglese) con la possibilità di ristampe. Oltre al design e alla messa in opera di PIXEL abbiamo valutato la sua efficacia educativa attraverso un percorso di PCTO nazionale su 5 città analizzando i diari riflessivi degli studenti partecipanti (thematic analysis). La pubblicazione di questi risultati è imminente mentre alcune pubblicazioni preliminari sono già disponibili.

- **La didattica internazionale**

L'INAF è attivo anche nell'Education a livello internazionale attraverso l'[Office of Astronomy for Education Center Italy \(I-OAE\)](#), un ufficio della International Astronomical Union, ospitato dal nostro istituto grazie a un Memorandum siglato nel 2021. L'I-OAE è una struttura portante dell'intero [progetto sull'Education](#) previsto dalla Vision 2020-2030 della IAU. Oltre a essere stato il primo Centro dell'OAE a essersi costituito, si è distinto infatti per l'ampio respiro nell'approccio pedagogico, la capacità di concretizzare i progetti intrapresi e una spiccatissima vocazione alla creazione di comunità internazionali in grado di progettare risorse educative flessibili e adattabili a una molteplicità di paesi diversi.

Tra i risultati più significativi del quadriennio 2021-2024:

- il coordinamento editoriale di [astroEDU, la piattaforma educativa IAU](#), che ha portato al suo rilancio e alla apertura di edizioni in lingua diversa da quella inglese e italiana; nuove versioni stanno per essere lanciate nei prossimi mesi;
- la STEAM-Med Summer School 3-9 luglio 2021, presso il Centro di Biologia Marina di Lampedusa
- la Mediterranean Regional STEAM Astronomy Summer School, 21-27 giugno 2023, presso la Al Akhawayn University di Ifrane, Marocco
- il progetto residenziale Sabir, che si è svolto a Milano, dal 2 al 7 settembre 2024
- il progetto residenziale Fresco, che si è svolto a Istanbul dal 12 al 15 ottobre 2024
- la Mediterranean Regional SHAW-IAU Workshop on ASTronomy for EDucation (MASTED), 16 – 20 Ottobre 2024 presso la Istanbul Kultur University in Istanbul, Türkiye.

Nel complesso, hanno partecipato alle varie Summer school rappresentanti di Spagna, Portogallo, Francia, Slovenia, Croazia, Montenegro, Albania, Turchia, Grecia, Cipro, Malta, Siria, Libano, Palestina, Israele, Egitto, Tunisia, Algeria e Marocco. A questo network si sono aggiunti colleghi da Pakistan, India, Mauritania, Bulgaria, Nigeria.

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

La struttura tecnica della Direzione Scientifica “Servizi per Biblioteche Musei e Terza Missione” coordina, elabora e gestisce attività e progetti relativi alle biblioteche, gli archivi storici e i musei delle sedi INAF presenti sul territorio nazionale.

Da alcuni anni l'Istituto Nazionale di Astrofisica ha avviato numerose attività finalizzate ad avvicinare il pubblico alla scienza attraverso la fruizione del proprio ricco patrimonio storico, costituito da strumenti, documenti di archivio e libri antichi conservati nelle Strutture dell'Ente. Oltre all'obbligo civile e normativo di tutela della propria memoria storica e dei propri beni culturali, l'INAF è consapevole che il patrimonio storico è in grado di raccontare lo sviluppo delle conquiste scientifiche, generando occasioni di incontro tra la scienza e gli altri campi del sapere che caratterizzano la vita dell'uomo. L'approccio storico permette infatti di contestualizzare l'attività degli scienziati, allontanando l'idea di una scienza astratta, umanizzandola.

Inoltre, attraverso una visione trasversale del sapere, la storia facilita la comprensione del ruolo giocato dalla scienza nella società, ed è in grado di misurare le ricadute pratiche che essa ha avuto in termini di aumento del benessere generato dai progressi scientifici, se osservati con un orizzonte temporale di almeno mezzo secolo. Tutto questo consente di toccare più corde della sensibilità umana, consentendo da un lato di ampliare notevolmente la platea dei possibili interessati, dall'altro di spingere la singola persona a un maggiore approfondimento.

Il portale dei beni culturali dell'astronomia italiana *Polvere di Stelle* (www.beniculturali.inaf.it) raccoglie i database archivistici, bibliografici e strumentali di tutti i beni culturali dell'Istituto ed è continuamente implementato e aggiornato sia nella parte relativa ai dati patrimoniali sia in quella relativa alle attività di valorizzazione e fruizione. Il Portale è uno strumento informatico interattivo che consente agli studiosi ricerche simultanee sulle differenti tipologie di

materiale che costituiscono le collezioni storico-scientifiche dell'INAF. Il Portale è arricchito dalla presenza di una Teca digitale, che permette la consultazione full text dei volumi antichi di particolare rilievo e dei più significativi fondi di archivio, e raccoglie al suo interno mostre virtuali, podcast e video realizzati anche per un pubblico non specialistico.

Il portale è uno strumento vivo ed in continuo aggiornamento. Nel 2024 è stato completato il riordino degli archivi storici degli Osservatori di Arcetri, Brera e D'Abruzzo ed

i relativi inventari sono confluiti – o stanno confluenndo – all'interno di Polvere di stelle, da dove sarà possibile consultarli, in tutta la loro ricchezza documentaria.

Inoltre è stata completata un'accurata catalogazione degli incunaboli e delle cinquecentine conservati negli Osservatori astronomici italiani e editi fra il 1478 e il 1560. È stato quindi pubblicato un pregiato volume che presenta questo importante patrimonio bibliografico, sicuramente un unicum a livello internazionale.

Nel corso del 2023-2024 vi è stato il proseguimento di alcune attività legate al progetto Touch Sky/Cosmic Pages con la realizzazione di ulteriori attività laboratoriali, che sono stati portati anche in paesi esteri, e con la diffusione del documentario dal titolo "Touch Sky. Carte mappe e atlanti stellari", trasmesso sulle reti Rai e disponibile sulla piattaforma RaiPlay. Attualmente è in corso di realizzazione la versione con la sottotitolazione in inglese al fine di raggiungere un pubblico più ampio e veicolare la conoscenza dell'importante patrimonio storico astronomico italiano in ambito internazionale. Questa continua vitalità del progetto Touch Sky/Cosmic Pages, che prosegue ben oltre quella che avrebbe dovuto essere la sua naturale scadenza e quelli che erano gli obiettivi originali, testimonia la qualità del prodotto che è stato realizzato e al contempo il bisogno di conoscenza che è richiesto dalla società anche su queste tematiche

L'INAF conserva nelle proprie strutture importanti collezioni di strumenti antichi e alcune di esse sono permanentemente esposte in musei strutturati, e quindi fruibili dal pubblico.

Nonostante alcune criticità di varia natura legate alla carenza di personale e di risorse, che comportano difficoltà nel garantire una fruibilità piena e costante nel tempo delle collezioni museali, sono state comunque organizzate aperture con cadenza periodica e in occasione di eventi nazionali (Notte Europea dei Ricercatori, etc.) e locali (Milano Digital Week, etc.)

Nell'ottica di consentire un'accessibilità sempre più ampia, sia fisica che digitale, ai musei dell'INAF si collocano anche le attività previste dal progetto "Astronomia senza barriere" dell'Osservatorio astronomico di Capodimonte il cui finanziamento rientra all'interno del piano di investimento PNRR M1C3 "Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura". Nel 2022 è stato sottoscritto un accordo quadro quadriennale tra la Direzione Generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali del Ministero della Cultura e l'INAF volto all'avvio di forme di collaborazione tecnico/scientifica aventi ad oggetto la conoscenza, documentazione, valorizzazione del patrimonio culturale nonché l'ampliamento della fruizione, il potenziamento delle strategie e degli strumenti educativi e formativi mediante l'utilizzo delle più avanzate tecnologie digitali, la promozione di attività finalizzate alla progettazione, realizzazione, diffusione e utilizzo di strumenti innovativi di ricerca, valorizzazione, comunicazione, divulgazione ed educazione al patrimonio in un'ottica di ampliamento delle relazioni scientifiche tra istituzioni nazionali e internazionali. In questo contesto generale è stata individuata una linea d'azione che porterà alla realizzazione di un progetto concernente interventi di restauro (strumenti scientifici, volumi antichi, documenti di archivio) e di digitalizzazione del patrimonio storico astronomico.

Già nel 2023 è stata attivata una collaborazione con l'Opificio delle pietre dure che dovrebbe consentire il restauro di due *Globi*, (*celeste* e *terrestre*) della fine del 1700 conservati presso l'Osservatorio di Padova. Inoltre, è in corso una collaborazione con l'Istituto Centrale per la Patologia degli Archivi e del Libro (ICPAL) per la realizzazione di un intervento conservativo del *Manoscritto III C14*, conservato presso la Biblioteca antica dell'Osservatorio astronomico di Roma (Monte Mario) e risalente alla metà del XIV secolo, contenente una miscellanea di testi astronomici medievali.

Inoltre sempre grazie alla collaborazione con ICPAL è programmato il restauro e la valorizzazione delle prime osservazioni astronomiche in fotografia dell'astronomo Angelo Secchi realizzate tra il 1851 e il 1860 e conservate presso l'Osservatorio astronomico di Roma.

Tra le attività di valorizzazione del patrimonio storico dell'INAF che si intendono portare avanti è da considerare anche con particolare attenzione la ricognizione e lo studio della documentazione archivistica relativa alla costruzione delle cupole osservative, elementi che spiccano e connotano i paesaggi delle città sedi degli osservatori. A questo proposito è stata attivata una collaborazione con l'Associazione A.Bombelli 1899 (l'impresa Bombelli ha costruito a partire dagli anni Venti moltissime strutture osservative) ed il Dipartimento Architettura e Design del Politecnico di Torino.

La struttura tecnica della Direzione Scientifica "Servizi per Biblioteche Musei e Terza Missione" ospita al suo interno l'Ufficio Open Access che ha come finalità lo sviluppo dell'accesso aperto all'interno di INAF. La disponibilità pubblica dei risultati e dei dati della ricerca si fonda sul principio della conoscenza come bene comune e su logiche di inclusione e partecipazione, per una scienza aperta e collaborativa. La visibilità della produzione scientifica garantita dall'accesso aperto ha come risultato la valorizzazione delle competenze e un potenziale maggiore ritorno sugli investimenti per l'intero Istituto, grazie all'accresciuto trasferimento di conoscenze, sia sul territorio sia su scala globale.

Compito primario dell'Ufficio Open Access, (delib. CdA INAF n.115/2018) è la gestione e l'implementazione del deposito delle pubblicazioni oa@inaf che ha lo scopo di raccogliere, conservare e diffondere i prodotti della ricerca finanziata con fondi pubblici.

2.1.4 L'INAF e le attività di valorizzazione e riqualificazione del patrimonio immobiliare

Nell'ambito del "*Valore Pubblico*" inteso come incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, patrimoniali, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, sostenibilità ambientale, capacità di riduzione dei rischi e di aumentare il benessere), è importante ricomprendere il complesso delle attività che riguardano il patrimonio immobiliare inteso come risorsa vitale per svolgere al meglio le attività istituzionali, con particolare riferimento alle azioni finalizzate alla sua gestione e alla sua valorizzazione.

L'ingente patrimonio immobiliare dell'Ente, dislocato sull'intero territorio nazionale, oltre a proprietà situate all'estero, è il luogo nel quale si svolgono le attività di ricerca, di didattica e di divulgazione dell'Istituto e, pertanto, la sua gestione, nell'ottica della salvaguardia, della tutela, dello sviluppo e della riqualificazione sostenibile e accessibile, rappresenta un obiettivo fondamentale. Lo strumento per la corretta gestione degli interventi necessari alla conservazione, riqualificazione, sviluppo e adeguamento del patrimonio immobiliare è il "*Programma Triennale dei Lavori Pubblici*"⁴ ("PTLLPP") che definisce il quadro delle esigenze nel triennio in coerenza con gli obiettivi e con il budget stanziato. Nel "*Programma Triennale dei Lavori Pubblici*" sono attentamente pianificate le azioni volte alla riqualificazione, all'efficientamento, allo sviluppo e al miglioramento dei servizi relativamente al patrimonio immobiliare dell'Ente.

Nel "*Programma Triennale dei Lavori Pubblici*" dell'Ente convergono anche i progetti del "*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*" ("PNRR"), che prevedono l'esecuzione di lavori pubblici e gli

4

<https://www.serviziocontrattipubblici.it/SPIInApp/it/program.page?internalServletActionPath=/ExtStr2/do/Front/Programs/programmiList.action&internalServletFrameDest=3>

"*interventi di ammodernamento strutturale e tecnologico*" finanziati dal Ministero dell'Università e della Ricerca.

L'attività di programmazione assume un valore strategico anche ai fini del contenimento della spesa pubblica legata alla realizzazione delle opere pubbliche.

Al fine di garantire un'efficienza operativa ottimale delle attività tecniche di architettura e ingegneria dell'Istituto, si prevede di accorpate in un unico servizio di staff le competenze e le attività di natura tecnica dell'Ente, con una nuova denominazione dell'attuale Servizio di Staff alla Direzione Generale "*Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro*" in "*Sicurezza, Lavori pubblici e Patrimonio immobiliare*". Faranno capo a questo "*Servizio*" le competenze in materia di programmazione, attuazione e gestione degli interventi di edilizia pubblica, le competenze in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro e quelle relative al patrimonio immobiliare dell'Ente.

Il "*Tavolo Tecnico Permanente in materia di Patrimonio Immobiliare, ivi comprese le Grandi Attrezzature Scientifiche, e di Lavori Pubblici*" continuerà a svolgere le attività e i compiti ad esso assegnati all'interno del nuovo servizio di staff "*Sicurezza, Lavori pubblici e Patrimonio immobiliare*", in sinergia con la "*Struttura Stabile di Supporto Strategico agli Organi di Governo e di Supporto Tecnico ai Direttori delle Strutture di Ricerca e ai Responsabili Unici dei Procedimenti*".

Il nuovo Servizio di Staff "*Sicurezza, Lavori pubblici e Patrimonio immobiliare*" avrà compiti e funzioni di coordinamento relativamente a: Sicurezza (Servizio di Prevenzione e Protezione), Lavori Pubblici e Patrimonio Immobiliare.

Le attività di gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare sono attualmente svolte, all'interno dell'Istituto, dai componenti del "*Tavolo Tecnico Permanente per il Patrimonio immobiliare e i Lavori Pubblici, ivi comprese le Grandi Attrezzature Scientifiche*", personale tecnico qualificato che ha orientato prioritariamente le azioni alla definizione di un programma di intervento con l'obiettivo della perfetta conoscenza del patrimonio immobiliare (*Due Diligence immobiliare*, articolata in *due diligence* legale-amministrativa, *due diligence* catastale, *due diligence* edilizia ed urbanistica e *due diligence* strutture e impianti), anche nell'ottica del suo utilizzo efficiente e dello sviluppo delle azioni di tutela e salvaguardia, di crescita, di rigenerazione e di riqualificazione. La prima fase propedeutica del programma ha riguardato l'analisi dello stato di fatto e l'individuazione di un primo set di informazioni e documenti da acquisire in via prioritaria e si è conclusa con la loro conservazione in un "*Archivio unico del patrimonio immobiliare dell'INAF*", appositamente creato con la collaborazione del Servizio di Staff alla Direzione Generale "*Sistemi Informatici per il Digitale*".

A conclusione della prima fase ricognitiva, è stato raggiunto l'importante obiettivo di definire l'esatto valore del patrimonio immobiliare dell'Ente in proprietà e in uso a qualsiasi altro titolo. Inoltre, per il management dell'intero patrimonio immobiliare dell'Istituto, i componenti del "*Tavolo Tecnico Permanente per il Patrimonio immobiliare e i Lavori Pubblici, ivi comprese le Grandi Attrezzature Scientifiche*", con la collaborazione del Servizio di Staff alla Direzione Generale "*Servizi Informatici per il Digitale*" ("*SID*") hanno acquisito un nuovo software, unico per tutto l'Ente, per avviare, in relazione al contesto territoriale, economico e sociale nel quale operano le singole Strutture di Ricerca e la sede della Amministrazione Centrale, attività di gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare e la realizzazione di progetti di razionalizzazione, di accessibilità, di adeguamento normativo e tutela della sicurezza, di efficientamento, di tutela e di riqualificazione del predetto patrimonio.

Il software, in fase di configurazione e implementazione, consentirà di coniugare tempestività ed efficienza in relazione agli obiettivi di digitalizzazione, economicità e di trasparenza, costituirà una banca dati centralizzata strutturata e navigabile, all'interno della quale immettere i dati distintivi del patrimonio immobiliare, anagrafici, finanziari, dimensionali, fisici e procedurali. Inoltre, il software consentirà l'estrazione delle informazioni e di analizzare gli aspetti economici, individuare gli interventi più opportuni e valutarne gli effetti anche relativamente ai processi collegati riferibili alle diverse aree amministrativa, contabile, tecnica, giuridico/legale e fiscale:

- Property management e Controllo di gestione - costi e ricavi, locazioni/comodati, ecc.;

- Maintenance Management – area Tecnica (classificazioni, manutenzioni, impianti, attestazioni di prestazioni energetica, ecc.);
- Programmazione Lavori pubblici - adempimenti, aggiornamenti normativi, scadenziari interagendo con altri “**software**” del Lavori Pubblici e “**Teams**” per la gestione del Bilancio;
- Interoperabilità con il cosiddetto “Portale Beni Immobili” del Dipartimento del Tesoro del Ministero Economia e Finanze⁵;
- Asset management – rapporti e documenti utili per valutazioni, scelte strategiche in termini di acquisizione/ dismissione, valorizzazione e sviluppo edilizio;
- Amministrativa - registro dei beni immobili, catasto, pratiche, scadenze, ecc.;
- Legale - contratti, atti, convenzioni, procedure e bandi di gara, trasparenza e anticorruzione, ecc.

Di particolare rilevanza sono altresì le azioni avviate o programmate dall’Ente in termini di obiettivi di creazione e/o incremento di “**valore pubblico**” nell’ambito della tutela e riqualificazione del patrimonio immobiliare:

- a) adeguamento normativo e messa in sicurezza;
- b) accessibilità e abbattimento delle barriere architettoniche;
- c) tutela e riqualificazione del patrimonio immobiliare con particolare riferimento agli immobili di valore storico artistico, architettonico, paesaggistico;
- d) sostenibilità ed efficientamento energetico;
- e) "Archivio Informatico Nazionale delle Opere Pubbliche (AINOP)" del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti".

a) Adeguamento normativo e messa in sicurezza.

In ottemperanza a quanto disposto in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, numero 81, e successive modifiche e integrazioni, l’Ente considera prioritarie le tipologie di opere e/o lavori relativi agli interventi di messa a norma degli immobili, pertanto, nell’ambito dei “*Programmi Triennali dei Lavori Pubblici*”, una parte considerevole delle risorse vengono stanziare per opere di adeguamento normativo, costituite dunque da attività improcrastinabili di messa in sicurezza, in coerenza con il quadro normativo di settore, al fine di scongiurare eventi dannosi per cose e persone.

L’Ente, tra l’altro, realizza per la collettività una serie di iniziative di grande valore scientifico culturale che attira un numero sempre crescente di visitatori, svolgendo, inoltre, specifici programmi di visite guidate per studenti di scuole di vario ordine e grado, basate sull’utilizzo delle proprie strutture didattiche dedicate (sale conferenze, laboratori per didattica e divulgazione, telescopi per la divulgazione, planetari...). L’alta affluenza di visitatori determina dunque la responsabilità da parte dell’INAF di elevare e garantire il livello di sicurezza degli edifici e degli impianti per la protezione e salvaguardia delle persone (personale, pubblico e chiunque a diverso titolo si trovi nella struttura) e del patrimonio. Si fa infine presente che gran parte del patrimonio dell’Ente è soggetto a vincolo architettonico e paesaggistico ai sensi del *Decreto Legislativo 22 gennaio 2004, numero 42, con il quale è stato approvato il “Codice dei Beni culturali e del Paesaggio”* e che pertanto sull’Ente grava il dovere di attivarsi per la tutela e la salvaguardia dei beni.

Al fine di gestire e ottimizzare l’insieme dei processi di programmazione e realizzazione di tali interventi, i componenti del “*Tavolo Tecnico Permanente per il Patrimonio immobiliare e i Lavori Pubblici, ivi comprese le Grandi Attrezzature Scientifiche*”, stanno collaborando con il Servizio di Staff alla Direzione Generale “*Servizi Informatici per il Digitale*” (“*SID*”) per acquisire un nuovo software, unico per tutto l’Ente, idoneo alla gestione dei “*Programmi Triennali dei Lavori Pubblici*”

⁵ <https://portalesoro.mef.gov.it/>

dell'Ente e per garantire l'interoperabilità con banche dati istituzionali quali, solo a titolo esemplificativo e non esaustivo: Ministero delle infrastrutture e dei trasporti⁶, *Archivio Informatico delle Opere Pubbliche (AINOP)*⁷, *Banca Dati Amministrazioni Pubbliche (BDAP)*⁸.

Per ottimizzare la gestione e l'aggiornamento dei dati e delle informazioni, anche ai fini della unicità del sistema documentale e della gestione dei dati, evitando la duplicazione di registrazioni comuni ai vari ambiti e facilitando la comunicazione interna attraverso la condivisione delle informazioni, promuovendo l'efficienza e l'efficacia dei modelli di gestione della sicurezza, anche in termini di qualità, il Servizio di Staff alla Direzione Generale denominato "*Servizio Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro*", ha attivato un "*Sistema di Gestione della Sicurezza*" (SGSL), una piattaforma unica per tutto l'Istituto basata su un algoritmo di calcolo sulle metodologie descritte all'interno della ISO 31000 relative alla gestione dei rischi e diverse tecniche per la loro valutazione in diversi ambiti, implementabile con varie funzionalità.

b) Abbattimento delle barriere architettoniche

Al fine di raggiungere l'obiettivo istituzionale della diffusione sul territorio della cultura astronomica e astrofisica, l'INAF si è dotato di attrezzature e *facilities* quali, auditori, planetari, musei, biblioteche aperti al pubblico. Al pari di tutti i luoghi aperti al pubblico, dunque, l'Istituto è tenuto a garantire, per tutti i potenziali utilizzatori anche con ridotte o impedito capacità motorie, sensoriali o psico-cognitive, la piena accessibilità, fruibilità e sicurezza delle sue strutture che, in molti casi, occupano siti di interesse storico culturale e che per questo presentano caratteristiche peculiari.

L'accessibilità, intesa, nella più ampia accezione, come l'insieme delle caratteristiche spaziali, distributive e funzionali in grado di assicurare una reale fruizione dei luoghi e delle attrezzature da parte di chiunque, in qualunque condizione psicofisica si trovi, è "*processo*" non un "*prodotto*"; esprime, cioè, una tensione verso un obiettivo, più che l'obiettivo stesso, e come tale si basa sulla corretta programmazione. Partendo da queste considerazioni, dando seguito alle azioni previste dal "*Piano di Azioni Positive*" e d'intesa con la Direzione Generale, i componenti del "*Tavolo Tecnico Permanente per il Patrimonio immobiliare e i Lavori Pubblici, ivi comprese le Grandi Attrezzature Scientifiche*" hanno avviato l'elaborazione, nell'ambito delle proprie competenze, di un "*Piano di Eliminazione delle Barriere Architettoniche*" ("P.E.B.A."), unico per tutto l'Istituto. Si tratta di uno strumento introdotto dall'articolo 32, comma 21 della Legge del 28 febbraio 1986, numero 41, e successive modifiche e integrazioni, finalizzato alla rilevazione e alla classificazione di tutte le barriere architettoniche presenti, le proposte per la loro eliminazione ed infine la stima dei costi per gli interventi di abbattimento.

L'attuazione del programma di interventi dovrà essere oggetto, a cadenza stabilita, di un monitoraggio che verifichi le criticità non risolte e proponga le azioni di aggiornamento in base al livello di priorità, compatibilmente con le disponibilità economiche del bilancio dell'Ente. Tramite attività di monitoraggio sarà possibile avere contezza degli stati di avanzamento dei singoli progetti e, più in generale, del Piano, e consentirà inoltre di eseguire una valutazione in itinere sulla eventuale esigenza di modificare alcune specifiche del Piano, di eseguire valutazioni "ex post" utili a verificare l'efficacia delle realizzazioni rispetto ai bisogni espressi nella fase iniziale.

Un primo progetto pilota di interventi finalizzati all'abbattimento di barriere architettoniche dal titolo "*Astronomia senza Barriere*" è in corso di realizzazione presso l'Osservatorio Astronomico di Capodimonte nell'ambito del "*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*" ("PNRR"), finanziato dall'Unione europea – NextGenerationEU Missione 1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, Component 3 – Cultura 4.0 (M1C3), Misura 1 "*Patrimonio culturale per la prossima generazione*", Investimento 1.2: "*Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura*" nei musei e luoghi

⁶ <https://www.serviziocontrattipubblici.it/SCPSA/InitLogin.do>

⁷ <https://ainop-coll.mit.gov.it/portale/#/>

⁸ <https://bdap-operatori.rgs.mef.gov.it/Pagine/Default.aspx>

della cultura pubblici non appartenenti al Ministero della Cultura e approvato con Decreto della Direzione Generale dei Musei del Ministero della Cultura, del 21 febbraio 2023, numero 156.

c) Tutela e riqualificazione del patrimonio immobiliare con particolare riferimento agli immobili di valore storico artistico, architettonico, paesaggistico

L'Ente promuove attività volte a mantenere l'integrità, la conservazione e l'identità e la piena efficienza funzionale dei beni immobili con particolare riferimento a quelli di valore storico artistico, architettonico e paesaggistico al fine di ottemperare alle disposizioni di legge, con particolare riferimento al Decreto Legislativo 22 gennaio 2004, numero 42, "Codice dei Beni culturali e del Paesaggio", e successive modifiche e integrazioni, che affidano ai possessori/detentori di beni culturali la loro tutela affinché possano essere offerti alla conoscenza e al godimento collettivi.

Per perseguire tali finalità i componenti del "Tavolo Tecnico Permanente per il Patrimonio immobiliare e i Lavori Pubblici, ivi comprese le Grandi Attrezzature Scientifiche", hanno avviato l'elaborazione di un "concept" volto alla definizione di un ampio progetto, che comprenda tutte le Strutture di Ricerca e la sede della Amministrazione Centrale, dal titolo "Progetto strategico di interventi di riqualificazione, diffusione, sviluppo sostenibile e innovativo del patrimonio culturale dell'Istituto Nazionale di Astrofisica".

Il progetto, articolato sotto forma di "itinerario" ideale sul territorio, include tutte le Strutture di Ricerca dell'INAF e la sede della Amministrazione Centrale, con la finalità della valorizzazione del patrimonio immobiliare e delle risorse scientifico-museali dell'Istituto, nell'ottica del rilancio degli investimenti con gli obiettivi della sostenibilità ambientale, del risparmio energetico, dei progetti a carattere innovativo, anche attraverso l'uso di tecnologie multimediali, sostenibili e innovative:

- il recupero, ai fini della diffusione della conoscenza dell'astronomia e dell'astrofisica, di architetture dismesse, inclusi i padiglioni, i parchi, le strutture tipicamente e storicamente connesse alle osservazioni astronomiche (tralicci, cupole, officine, strumenti...);
- la riqualificazione e la valorizzazione di complessi suggestivi e pregevoli per storia, arte e scienza, riservando cura e attenzione alla fase della progettazione, nel pieno rispetto della normativa vigente, dell'ecosostenibilità, dell'efficienza energetica e dell'innovazione, e con particolare attenzione ai vincoli cui i complessi sono soggetti, anche allo scopo di dare lustro alle attività dell'INAF;
- la fruizione ampliata ed emotiva delle opere, dei percorsi scientifici, delle strutture, trasmettendo ai visitatori esperienze memorabili e singolari, come tramite per favorire l'interesse del pubblico nei confronti della cultura dell'astronomia e dell'astrofisica, per favorirne la diffusione e divulgazione;
- la valorizzazione della sinergia tra scienza, tecnologia, architettura e paesaggio, consolidata nel tempo, che rende ogni Struttura del nostro Istituto esclusiva, originale e non riproducibile, ciascuna delle quali concorre all'eccellenza dell'Ente;
- l'uso di tecnologie multimediali innovative e immersive, affermando l'unicità e la riconoscibilità di ogni Struttura di Ricerca e della sede della Amministrazione Centrale all'interno dell'INAF;
- la conoscenza del rapporto fra passato e contemporaneità, fra scienza e territorio;
- l'amplificazione del livello del racconto e l'esplorazione delle potenzialità di dialogo tra gli spazi e le tecnologie multimediali innovative, e viceversa;
- la promozione dell'Istituto, come Ente di ricerca di eccellenza e, allo stesso tempo, accessibile, popolare, riconosciuto e apprezzato grazie alle peculiarità che lo contraddistinguono, quelle di carattere storico, artistico, architettonico, paesaggistico, e quelle di carattere scientifico e tecnologico-strumentale;
- catturare l'interesse del pubblico e di potenziali investitori, promuovendo il *brand* dell'INAF.

d) Sostenibilità ed efficientamento energetico

Per promuovere attività “green” in materia di tutela ambientale ed efficientamento energetico, inclusa la riqualificazione sostenibile del patrimonio immobiliare dell’Ente, con Determina del Direttore Generale del 1° febbraio 2023, numero 11, è stato istituito il “*Gruppo di Lavoro Permanente per le Azioni Green dell’INAF*” con il compito di definire con cadenza annuale e con una apposita Relazione, le azioni positive che l’INAF è chiamato a promuovere in materia di tutela ambientale ed efficientamento energetico, unitamente ad un Programma Operativo, che deve favorire lo sviluppo di politiche sostenibili e di transizione ecologica dell’Ente.

Il “*Gruppo di Lavoro Permanente per le Azioni Green*”, in attuazione a quanto richiesto dalla determina, redige ogni anno una “*Relazione Tecnica*” e un “*Programma operativo*”⁹ contenenti il dettaglio delle attività che prevedono iniziative a breve termine, volte a diminuire l’impatto ambientale ed il costo energetico derivanti dalla vita lavorativa quotidiana all’interno delle Strutture di Ricerca e della sede della Amministrazione Centrale, e le iniziative a medio-lungo termine, con interventi straordinari e interventi infrastrutturali, inclusa una valutazione di massima della loro fattibilità e dei relativi costi (anche nell’ottica della sostenibilità delle attività stesse).

Per le finalità sopra indicate il gruppo di lavoro “**INAF-GREEN**” ha individuato i seguenti ambiti cui ricondurre le azioni volte a promuovere la tutela ambientale e l’efficientamento energetico e a favorire lo sviluppo di politiche sostenibili e di transizione ecologica dell’Ente:

- a) Cambiamenti climatici
- b) Energia, riqualificazione energetica strutture/impianti e percorsi di efficientamento del patrimonio immobiliare dell’Ente;
- c) *Waste & Resources*;
- d) *Green Public Procurement*;
- e) Educazione e Formazione (percorsi di formazione, inclusione, buone pratiche e comportamenti..);
- f) Comunicazione ed *Engagement* (inclusi sito web, newsletter..);
- g) Mobility.

e) **“Archivio Informativo Nazionale delle Opere Pubbliche (AINOP)” del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti**

Altro strumento finalizzato a censire, a partire dall’anagrafica dell’opera pubblica che interessa il patrimonio immobiliare dell’Ente, viene fornito dal portale AINOP “Archivio Informativo Nazionale delle Opere Pubbliche” del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti”, istituito ai sensi e per gli effetti dell’articolo 13, comma 4, del Decreto Legge 28 settembre 2018, numero 109, convertito, con modificazioni, dalla Legge del 16 novembre 2018, numero 130, del Decreto del Ministro dei Trasporti dell’8 agosto 2019, numero 430, del Decreto Legge 16 luglio 2020, numero 76, convertito, con modificazioni dalla Legge del 11 settembre 2020, numero 120.

La nomina di un responsabile AINOP unico per l’Ente, coadiuvato da un Gruppo di Lavoro permanente AINOP, consentirà di:

- registrare per ciascun edificio l’anagrafica, i dati tecnici e i dati economico-finanziari, il monitoraggio tecnico dell’opera, le manutenzioni, i lavori in corso, i dati relativi al contesto territoriale, la documentazione fotografica;
- garantire il monitoraggio tecnico dell’opera, nell’ottica di prevenire criticità, anche attraverso sistemi intelligenti di alert sullo stato della infrastruttura;
- individuare i possibili flussi di lavoro per rendere efficiente la creazione, manutenzione, e gestione dell’opera al fine di individuare le opere da porre in sicurezza con interventi ad hoc, classificandole anche in base alle priorità d’urgenza.

⁹ <https://green.inaf.it/documenti/documenti-gdl-green/>

Sottosezione di programmazione 2.2 – Performance

Il Piano della performance, assieme a quello per la trasparenza e l'anticorruzione, in coerenza, *in primis*, con la programmazione scientifica, e quindi con quella economico-finanziaria e di bilancio, costituisce la base per l'attività di pianificazione, di raggiungimento degli obiettivi e di verifica dei risultati ottenuti.

L'INAF si caratterizza essenzialmente per le proprie finalità statutarie. Queste sono sintetizzabili in:

1. promuovere e coordinare la ricerca scientifica italiana nel campo dell'astrofisica perseguendo risultati di eccellenza a livello internazionale;
2. mettere a disposizione dei propri ricercatori le necessarie infrastrutture osservative (telescopi da terra e satelliti) operanti in tutte le bande dello spettro elettromagnetico, o facilitare il loro accesso a quelle internazionali. Fornire ai propri ricercatori le risorse necessarie a condurre le loro ricerche, quali le infrastrutture di calcolo, l'accesso alla documentazione scientifica, la mobilità nazionale e internazionale necessaria all'instaurazione e al mantenimento delle collaborazioni a progetti e programmi nazionali e internazionali, nonché alla diffusione dei risultati scientifici delle ricerche;
3. concorrere, di concerto con le organizzazioni internazionali operanti nel campo dell'astrofisica, a definire gli obiettivi strategici della moderna ricerca astrofisica, e quindi alla scelta, progettazione e costruzione delle grandi infrastrutture di ricerca necessarie a realizzarli;
4. promuovere la ricerca di nuove tecnologie atte a potenziare le capacità delle infrastrutture osservative, coinvolgendo le industrie nazionali e collaborando con esse;
5. mantenere informate le industrie nazionali in merito ai grandi progetti internazionali in gestazione, per favorire la preparazione e la competitività delle stesse in vista di possibili importanti commesse per la costruzione di infrastrutture di grandi dimensioni;
6. collaborare alla formazione di nuovi ricercatori, coadiuvando le istituzioni universitarie nei corsi di laurea e di dottorato e nella supervisione di tesi di ricerca;
7. diffondere presso il vasto pubblico le conoscenze e le scoperte astronomiche e contribuire ad orientare un numero crescente di giovani verso studi scientifici e tecnologici, promuovendo e favorendo così l'alfabetizzazione scientifica.

Nel loro complesso queste finalità vengono perseguite, di solito congiuntamente, dalla Direzione Scientifica dell'INAF, in quanto unità organizzativa centrale di coordinamento scientifico, e dalle Strutture territoriali di ricerca, ove vengono realizzati i programmi ed i progetti di natura scientifica e tecnologica e la maggior parte delle attività di Terza Missione ora denominate attività di valorizzazione delle conoscenze. Il loro perseguimento è reso possibile dal sostegno di una adeguata struttura amministrativa operante sia presso la Sede Centrale, che svolge, sotto la guida del Direttore Generale, anche il ruolo di coordinamento, che presso le Strutture di Ricerca.

L'organizzazione interna dell'INAF, come definita dal decreto legislativo di riordino dell'Istituto, dal suo Statuto e dal suo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento prevede che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, fissi le linee generali di indirizzo che vengono implementate, nel rispetto della separazione fra gestione amministrativa e gestione delle iniziative di ricerca sancito dalla Legge 30 marzo 2001, numero 165 (comma 2 dell'art. 15), dalla Direzione Generale, dalla Direzione Scientifica e dalle Direzioni delle Strutture di Ricerca.

Va segnalato che la partecipazione dell'INAF alle grandi iniziative internazionali, sia quelle in essere che quelle che si prospettano in futuro, va armonizzata con il carattere territoriale e, in buona parte, multidisciplinare che caratterizza le Strutture di Ricerca in cui è articolato l'Istituto su tutto il territorio nazionale e va, inoltre, raccordata con l'adozione di un sistema di conduzione delle iniziative scientifiche che garantisca la possibilità di valutare il merito individuale e/o di gruppi di

addetti (in larga parte ricercatori e tecnologi). Questa è condizione essenziale perché l'INAF possa utilizzare il merito come parametro fondamentale per l'indirizzo e la valutazione delle proprie attività e per la valutazione del personale coinvolto. Pertanto, l'INAF promuove l'adozione di sistemi di conduzione delle iniziative scientifiche adeguati al raggiungimento di questo obiettivo che ritiene di primario interesse.

Le competenze scientifiche e tecnologiche relative alle grandi Infrastrutture sono distribuite nelle varie articolazioni territoriali dell'INAF: questa peculiarità presenta dei vantaggi e delle criticità. I vantaggi risiedono nella varietà di servizi e di cultura che ogni Struttura offre al territorio: in termini di Alta Formazione, per esempio attraverso i programmi di Borse di Dottorato e la collaborazione alla docenza universitaria; in termini di formazione secondaria, per esempio nei percorsi di alternanza "scuola lavoro" e in generale in tutte le attività didattiche e divulgative rivolte alle scolaresche, anche delle scuole primarie e dell'infanzia; in termini di Ricerca e Sviluppo, sia attraverso percorsi di trasferimento tecnologico verso le PMI del territorio che attraverso percorsi di reperimento, su base locale, di risorse finalizzate al perseguimento degli obiettivi strategici. Questa è una peculiarità dell'Istituto che si intende preservare e potenziare. Le criticità risiedono nel fatto che la dispersione di competenze specifiche in diversi Centri di Responsabilità (le Strutture di Ricerca) impone la necessità di un coordinamento forte di quei segmenti delle Strutture che insieme concorrono ad un grande progetto o alla realizzazione e all'utilizzo di una grande infrastruttura. Per ottimizzare questo processo, l'INAF ha dato avvio, sin dal 2016, alla costituzione di articolazioni nazionali a carattere tematico-gestionale in capo alla Direzione Scientifica dell'Ente che, pur mantenendo il carattere statutario delle Strutture territoriali, ne coordinano le attività su base, appunto, tematico-gestionale. Questo modello organizzativo mira a rafforzare l'Istituto nelle sue collaborazioni e nei rapporti internazionali, nell'ambito dei quali, più che rappresentare un "aggregato" di Strutture, si presenta come una massa critica scientificamente omogenea, costituita da una sua Unità nazionale con una capillare articolazione territoriale.

Da ciò ne consegue che la valutazione ex-post dei risultati ottenuti da parte del Direttore Scientifico e dai Direttori delle Strutture debba basarsi su un approccio che si limiti a definire pochi obiettivi strategici di alto livello. Infatti, stante la forte dipendenza di numerose attività dalle risorse esterne che via via vengono ottenute attraverso la partecipazione a bandi competitivi, è opportuno che la declinazione in specifici obiettivi operativi si basi non su una griglia rigida, ma su uno schema flessibile che meglio si possa adattare al livello delle risorse che via via si rendono disponibili. Un simile schema è stato nei fatti adottato da molti anni, ma esso non è stato mai enucleato in modo oggettivo e tanto meno formalizzato.

Per quanto riguarda la parte di gestione più strettamente amministrativa, che è di esclusiva competenza del Direttore Generale e degli Uffici che da lui dipendono, va notato che, all'interno di una forchetta di risorse disponibili ragionevolmente ampia, ci si può aspettare che gli obiettivi da perseguire siano relativamente poco soggetti al livello delle suddette risorse; pertanto, per tale area di attività, è meno complesso definire una serie di obiettivi che siano poco dipendenti dalle disponibilità finanziarie che sono, in larga misura, una variabile etero-controllata, in quanto fissata dal livello di finanziamento assegnato dal MUR.

2.2.1 La performance dell'INAF e gli attori coinvolti: contesto di riferimento

L'approccio che l'INAF ha deciso di adottare è quello di focalizzarsi sul complesso della propria performance intesa come il risultato che la sua intera organizzazione sul territorio nazionale, attraverso le proprie articolazioni, raggiunge in correlazione ad alcuni determinati

obiettivi strategici. Questi ultimi discendono direttamente dal fine istituzionale dell'Ente e sono determinati conformemente ad esso.

Per chiarire meglio il concetto di performance e la sua misurazione nell'ambito degli EPR, è utile distinguere, sulla scorta di quanto enunciato dall'ANVUR nelle linee guida del 20 luglio 2015, tra la ricerca scientifica, la ricerca istituzionale e le attività di Terza Missione ora denominate attività di valorizzazione delle conoscenze.

La ricerca scientifica, in generale, è un'attività avente lo scopo di scoprire, interpretare e revisionare fatti, teorie e comportamenti basandosi sul metodo scientifico ovvero su dati oggettivi e verificabili. La valutazione dell'attività di ricerca scientifica è svolta da soggetti esterni attraverso l'analisi di quanto prodotto (nel senso di pubblicazioni o altro prodotto). Pertanto, la ricerca scientifica è valutata esclusivamente sui suoi risultati e non sui processi organizzativi che ad essi conducono, pur restando vero che una corretta organizzazione del lavoro di un gruppo o di gruppi di ricerca è una condizione spesso necessaria, anche se non sufficiente, al successo di un'attività di ricerca. Questo è a maggior ragione vero per le attività di ricerca istituzionale svolte da un ente di ricerca.

L'INAF svolge anche una cospicua attività di ricerca istituzionale, finalizzata ad assicurare all'Italia un significativo contributo alla realizzazione di una serie di infrastrutture osservative di assoluta avanguardia nell'ambito di accordi e/o organizzazione internazionali (ESO, ESA, CTA Organization, SKA Observatory); ad essa si affianca una crescente, ma moderata, attività volta a supportare sviluppi tecnologici di pubblico interesse per conto di altre Amministrazioni dello Stato.

Infine, l'Istituto svolge una considerevole attività di Terza Missione ora denominate attività di valorizzazione delle conoscenze, che, attraverso la valorizzazione delle conoscenze prodotte nelle scienze astronomiche, contribuisce allo sviluppo sociale, culturale ed economico del Paese. Rientrano in essa, quindi, le iniziative atte a traslare i risultati della ricerca scientifica nella società civile, come, ad esempio, l'applicazione pratica di un brevetto. Costituiscono oggetto di valutazione sia le attività di valorizzazione della ricerca, intesa come insieme delle attività attraverso le quali la conoscenza originale prodotta con la ricerca scientifica viene attivamente trasformata in conoscenza produttiva, suscettibile di applicazioni economiche e commerciali (brevetti, spin-off, contratti conto-terzi e convenzioni, intermediari), sia le attività di produzione di beni pubblici sociali e culturali (public engagement, patrimonio culturale, formazione continua, sperimentazione clinica).

Come detto, le vigenti disposizioni del decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, ulteriormente specificate con l'approvazione del Decreto legislativo 25 maggio 2017, numero 74, tendono a rafforzare il regime di "legislazione speciale" valido per le università e gli enti di ricerca: infatti, la formulazione del comma 12 dell'articolo 13 del decreto legislativo n. 150/2009 prevede espressamente che *"Il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca di cui al Capo I del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto del presente decreto"*. Questa disposizione attribuisce, in via esclusiva, all'ANVUR la valutazione sia delle attività scientifiche e didattiche che di quelle amministrative, con il chiaro intento di porre anche queste ultime sotto l'egida dell'ANVUR in quanto funzionali al raggiungimento dei primari fini statutari delle Università e degli EPR.

2.2.2 Le Aree Strategiche

La programmazione del ciclo della performance definisce le linee di attività, gli obiettivi, gli indicatori e gli aspetti organizzativi legati alla sfera di governo dell'intero gruppo dirigente dell'INAF che include il Direttore Generale ed i due Dirigenti amministrativi, il Direttore Scientifico e i Direttori

di Struttura. La performance diviene dunque un concetto guida intorno al quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza e della prevenzione alla corruzione (intesa come attività di contrasto e mitigazione dei rischi derivanti da comportamenti inappropriati e illegali), nonché l'ancoraggio indissolubile della performance amministrativa con la missione istituzionale dell'Istituto e con le risorse finanziarie necessarie per perseguirle. Il ciclo della performance può pertanto essere riassunto nel seguente grafico:



Da un punto di vista logico, substrato necessario alla definizione degli obiettivi strategici sono i concetti di *Mission* e di *Vision* dell'Ente, che indicano rispettivamente la finalità istituzionale dell'Ente e gli obiettivi di lungo termine che si pone per il perseguimento delle sue finalità istituzionali.

In questo contesto, vengono individuate le Aree Strategiche dell'attività dell'Ente e quindi gli obiettivi strategici ad esse correlati.

Le aree strategiche costituiscono le prospettive in cui vengono idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e la visione. La definizione delle aree strategiche scaturisce da un'analisi congiunta dei fattori interni e dei fattori di contesto esterno. Rispetto alle aree strategiche sono definiti gli obiettivi strategici, da conseguire attraverso adeguate risorse e piani d'azione.

Per obiettivo strategico si intende la descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi. L'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve essere sempre misurabile, quantificabile e, possibilmente, condiviso. Gli obiettivi di carattere strategico fanno riferimento ad orizzonti temporali annuali e pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza (non risultano, per tale caratteristica, facilmente modificabili nel breve periodo), richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo.

L'INAF ha confermato 5 aree strategiche e, a cascata, un limitato numero di connessi obiettivi strategici per ciascuna di esse:

1. Consolidamento della posizione di leadership a livello internazionale;
2. Attuazione sostenibile della strategia di rafforzamento in ambito nazionale;
3. Efficienza ed innovazione organizzativa;
4. Valorizzazione del capitale umano;
5. Trasparenza ed Anticorruzione.



All'interno di queste aree strategiche, il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto ha individuato gli obiettivi strategici primari per il triennio 2023-2025. Tali obiettivi sono sia di mantenimento che di miglioramento e comprendono:

- Consolidamento della nuova governance scientifica che, partendo dallo Statuto dell'Ente, consente a tutta la comunità scientifica di partecipare e contribuire alla definizione delle priorità scientifiche e programmatiche dell'INAF per la redazione del Piano Triennale di Attività;
- Valorizzazione del personale attraverso tutte le opportunità previste dal Contratto Nazionale di riferimento. Il triennio dovrà essere caratterizzato dalla pianificazione dell'adeguato numero di progressioni di carriera per tutti i livelli e profili, da una accelerazione della contrattazione integrativa al fine di riallineare le tempistiche alle annualità correnti, dallo sfruttamento di opportunità contrattuali mai attivate in INAF, come il fondo incentivazione e l'anticipo della fascia stipendiale, con lo scopo di premiare il merito e dare il giusto riconoscimento al personale che si distingue con le sue attività a livello nazionale e internazionale.

Da questi obiettivi strategici discendono gli obiettivi operativi che riguardano le attività di programmazione annuale che sono assegnati alle singole strutture dell'Amministrazione Centrale, ai Servizi di staff, ai due Uffici dirigenziali, agli Uffici della Direzione Scientifica, nonché a quelli delle Strutture territoriali di ricerca.

Gli obiettivi operativi indicano concretamente le azioni che devono essere compiute per la realizzazione degli obiettivi strategici e sono descritti di seguito dettagliatamente per i dirigenti apicali fornendo per ciascun obiettivo operativo:

- una breve descrizione dell'attività collegata all'obiettivo;
- il **soggetto responsabile** individuato tra le figure dell'ente;

- l'**indicatore** relativo al livello di soddisfazione dell'obiettivo;
- il **target** da raggiungere per poter considerare soddisfatto l'obiettivo;
- il **peso** attribuito all'obiettivo.

Successivamente, all'interno delle singole strutture, i dirigenti pianificano autonomamente le risorse umane e le risorse economiche necessarie a perseguire ciascun obiettivo, in un'ottica di coerenza con la propria pianificazione economico-finanziaria.

2.2.3 Gli obiettivi

In base a quanto stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 27 settembre 2019, numero 63, la valutazione del Direttore Generale e del Direttore Scientifico ha per oggetto:

- il contributo fornito alla prestazione complessiva dell'organizzazione, a cui è attribuito un peso del 35%, attraverso la definizione di obiettivi "individuali" per i quali si prevede un "target" o un "indicatore e un "peso";
- la Performance individuale, a cui è attribuito un peso del 65%, così distribuito:
 - il conseguimento degli obiettivi di funzionamento della singola struttura (progetti e/o gestione corrente) e degli eventuali obiettivi individuali, a cui è attribuito un peso del 35%. Per tali obiettivi si prevede esclusivamente un "peso";
 - i comportamenti organizzativi, cui è attribuiti un peso del 30%.

Il processo attraverso il quale si perviene alla definizione e all'assegnazione degli obiettivi prende avvio contestualmente alla fase di definizione del bilancio di previsione, orientativamente nel mese di ottobre dell'anno precedente a quello di riferimento. Entro la fine dell'ultimo trimestre dell'anno precedente a quello di riferimento (tra ottobre e dicembre), il Direttore Generale, il Direttore Scientifico e i Direttori di Struttura, ciascuno nel proprio ambito di competenza, avviano la fase di definizione dei propri obiettivi presentando una conseguente proposta di massima, ma sufficientemente articolata, al Presidente. La proposta è negoziata con il Presidente.

Si segnala che, per il triennio di riferimento del presente Piano (2024-2026), gli obiettivi del Direttore Generale e del Direttore Scientifico sono stati elaborati sulla scorta dei PIAO precedenti, anche perché la tempistica richiesta per il rinnovo degli organi di vertice non ha consentito un'adeguata revisione. In particolare, con riferimento alle disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento di cui alla Circolare n. 1 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, di data 3 gennaio 2024, proprio per il lungo decorso del procedimento di rinnovo degli organi di vertice, a tutt'oggi non è possibile assegnare specifici obiettivi annuali per l'anno 2024; resta inteso che, nel corso del 2025, verranno adottate tutte le misure richieste dalla normativa vigente sia in termini di specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, che di integrazione dei contratti individuali dei Dirigenti responsabili dei pagamenti e del Direttore generale, in quanto dirigente apicale. Ulteriormente, la disciplina sarà integrata in sede di revisione del sistema di valutazione della performance.

Va comunque precisato che alla suddetta Circolare è stata data ampia diffusione mediante nota interna (Nota prot. 7967/2024 di data 15 luglio 2024) rivolta ai Direttori delle Strutture di ricerca, ai Responsabili amministrativi delle stesse, alla Direzione scientifica ed agli Uffici centrali competenti in materia di contratti, appalti e all'area di gestione della spesa e che, per l'anno 2024 il valore dell'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti per il terzo trimestre è pari a -4,37.

Obiettivi assegnati al Direttore Generale

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

Codice	Descrizione	Peso (%)
G1	Soluzione delle problematiche connesse alla gestione dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sui fondi destinati alla realizzazione del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", con particolare riferimento agli aspetti legati al "procurement" e al personale, e svolgimento delle necessarie attività di supporto tecnico/giuridico/gestionale/manageriale al "Responsabile" del "Program Office", ai "Responsabili Scientifici" di Programmi e Progetti, ai "Direttori" e "Responsabili Amministrativi" delle "Strutture di Ricerca" e ai "Responsabili Unici dei Procedimenti" delle procedure di gara per l'acquisizione di beni e servizi e delle procedure di gara per l'affidamento di lavori ed opere pubbliche.	40
G2	Attività di supporto ai due Uffici di Livello Dirigenziale ai fini del monitoraggio e del controllo sia delle spese correnti che delle spese fisse e obbligatorie, con particolare riguardo alle spese di personale, mediante la predisposizione, puntuale e dettagliata, sia della "Relazione Tecnica", che forma parte integrante del Bilancio Annuale di Previsione, che della "Relazione sulla Gestione", che forma parte integrante del "Rendiconto Generale", al fine di fornire al Consiglio di Amministrazione tutti i dati e le informazioni utili per l'adozione, ove necessario, di misure di contenimento e di razionalizzazione della spesa, secondo le modalità e i criteri propri del "controllo di gestione".	30
G3	Attuazione, nell'anno 2024, delle politiche di reclutamento del personale, come definite sia nel "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" per il Triennio 2023-2025 che nel "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" per il Triennio 2024-2026, e conclusione delle procedure di selezione per le "progressioni di carriera" sia del personale tecnologo e di ricerca che del personale tecnico e amministrativo avviate negli anni precedenti:	30

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

Codice	Descrizione	Responsabile	Durata	Indicatore	Target 2024	Peso (%)
I1	Prosecuzione dell'iter preordinato all'adozione degli atti regolamentari previsti dal Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218:	Direttore Generale, con possibilità di declinazione dell'obiettivo sui dirigenti;	Biennale	Aggiornamento del Regolamento del Personale	Costituzione di un "gruppo di lavoro" per la predisposizione di una versione "aggiornata" del "Regolamento del personale", al fine di avviare l'iter procedurale per la sua approvazione.	25

12	Predisposizione, aggiornamento e/o revisione di "Regolamenti" ed altre norme interne che disciplinano lo svolgimento delle attività istituzionali e/o ordinarie dell'Ente	Direttore Generale, con possibilità di declinazione dell'obiettivo sui dirigenti;	Annuale	Regolamenti predisposti e/o approvati	Stesura di una "versione aggiornata" del "Regolamento che disciplina le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto", come predisposto dal "Gruppo di Monitoraggio" all'uopo costituito dalla Direzione Generale, rivisto a seguito della stipula del nuovo "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2019-2021" e ulteriormente modificato a seguito di alcuni emendamenti proposti dai Direttori delle "Strutture di Ricerca".	25
13	Implementazione della Contrattazione Collettiva Nazionale Integrativa al fine di stipulare, in via definitiva, i contratti relativi agli anni pregressi e allineare gli stessi, a regime, sotto il profilo temporale:	Direttore Generale, con possibilità di declinazione dell'obiettivo sui dirigenti;	Triennale	Costituzione dei Fondi per il Trattamento Economico Accessorio del Personale e/o definizione delle relative modalità di utilizzo	Definizione delle modalità di utilizzo del "Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo relativo all'anno 2018 Definizione delle modalità di utilizzo del "Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo relativo all'anno	30

					2019	
14	Aggiornamento dei fabbisogni formativi del personale	Direttore Generale	Annuale	Pianificazione delle attività necessarie	Aggiornamento del "Programma Triennale dei Fabbisogni Formativi del Personale", quale "Sezione" del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" per il Triennio 2024-2026	20

Il Peso Generale delle varie componenti (Comportamenti Organizzativi + Obiettivi Generali + Obiettivi Individuali) per la valutazione della Performance del Direttore Generale è riassunto nella seguente tabella:

Categoria	Peso %	Obiettivo	Peso %	Peso generale %
Comportamento Organizzativo	30	Relazione al Presidente	100	30.0
Obiettivi Generali	35	Generale 1 (G1)	40	14
		Generale 2 (G2)	30	10.5
		Generale 3 (G3)	30	10.5
Obiettivi Individuali	35	Individuale 1 (I1)	25	8.75
		Individuale 2 (I2)	25	8.75
		Individuale 3 (I3)	30	10.5
		Individuale 4 (I4)	20	7.0
TOTALI:	100			100

Obiettivi assegnati al Direttore Scientifico

Obiettivi **“generalisti”** o di **“funzionamento”** (per i quali si prevede solo un “peso”):

Codice	Descrizione	Durata	Peso (%)
G1	Supporto alle Attività dei progetti PNRR per la parte di competenza della Direzione Scientifica	Annuale	20
G2	Follow-up delle attività progettuali internazionali e multilaterali dell’Ente con particolare riferimento ai progetti SKA e CTA.	Annuale	40
G3	Preparazione degli Assets della Direzione Scientifica per un ottimizzato passaggio di consegne alla nuova gestione.	Annuale	40

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

Codice	Descrizione	Responsabile	Durata	Indicatore	Target 2024	Peso (%)
I1	Monitoraggio dei bandi a tempo determinato attraverso lo specifico portale informatico	DS	Annuale	Accessi al Portale ed operazioni conseguenti	Almeno 30 operazioni nell’anno	40
I2	Iscrizione alle piattaforme informatiche del ministero (Portale GEA) dei programmi e progetti a valere sul FOE progettuale.	DS	Annuale	Iscrizione di Progetti al portale	Almeno 4 iscrizioni nell’anno	30
I3	Supporto alle procedure per la erogazione dei finanziamenti della Ricerca Fondamentale.	DS	Annuale	Attività documentate da atti	Almeno 2 atti nell’anno.	30

Il Peso Generale delle varie componenti (Comportamenti Organizzativi + Obiettivi Generali + Obiettivi Individuali) per la valutazione della Performance del Direttore Scientifico è riassunto nella seguente tabella

Categoria	Peso %	Obiettivo	Peso %	Peso generale %
Comportamento Organizzativo	30	Relazione al Presidente	100	30.0

Obiettivi Generali	35	Generale 1 (G1)	50	17.50
		Generale 2 (G2)	20	7.00
		Generale 3 (G3)	30	10.50
Obiettivi Individuali	35	Individuale 1 (I1)	20	7.00
		Individuale 2 (I2)	20	7.00
		Individuale 3 (I3)	25	8.75
		Individuale 4 (I4)	15	5.25
		Individuale 5 (I5)	20	7.00
TOTALI:	100			100

Obiettivi assegnati ai Direttori delle Strutture di Ricerca

I Direttori di Struttura sono chiamati a dare il loro contributo per il raggiungimento degli obiettivi strategici generali fissati dal Consiglio di Amministrazione; a questi vanno aggiunti una serie di obiettivi specifici che sono stati individuati per la loro azione.

L'efficacia nel perseguire sia gli obiettivi generali che quelli specifici potrà essere utilizzata come elementi di valutazione della loro attività nel caso di eventuali rinnovi.

Gli obiettivi specifici sono:

1. individuare le linee di sviluppo di maggiore prospettiva nella loro Struttura e operare per concentrare sulle stesse le risorse disponibili;
2. attuare azioni volte ad accrescere il coinvolgimento della propria struttura nei programmi strategici individuati dai vertici dell'Ente;
3. avanzare, sia individualmente che in modo collegiale, proposte di allocazione di risorse umane (e di risorse finanziarie) alle linee di ricerca individuate dai vertici dell'Ente;
4. attuare azioni di valorizzazione nel contesto locale delle grandi iniziative internazionali;
5. implementare le azioni formative per il personale della struttura;
6. favorire la sinergia delle componenti amministrative delle Strutture di Ricerca al fine di una progressiva integrazione nel rispetto del principio di Amministrazione diffusa;
7. attuare le azioni individuate dalla Presidenza per il sostegno delle attività di *public awareness*.

Obiettivi strategici ed operativi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza

Gli obiettivi che riguardano la prevenzione della corruzione (PC) e la trasparenza (T), ai sensi del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, numero 33, e successive modifiche ed integrazioni, discendono direttamente dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

(PTPCT), di cui alla Sottosezione di programmazione 2.3 del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Codice	Descrizione	Responsabili	Indicatore	Target	Peso (%)
PC1	Implementazione della gestione del rischio corruttivo	RPCT e Struttura di Supporto al RPCT	Implementazione dell'analisi del rischio corruttivo e delle relative misure di prevenzione, con particolare riferimento alle specifiche aree di rischio	Aggiornamento della mappatura dei processi e del catalogo dei rischi entro il 31/12/2024	60
		Referenti TAC			
		Dirigenti/Direttori di Struttura			
		Responsabili Amministrativi/RUP			
PC2	Potenziamento della formazione in materia di anticorruzione	Direzione Generale	Percorsi di formazione continua in materia di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento alle specifiche aree di rischio	Almeno 2 corsi entro il 31/12/2024	40
		Dirigenti			
		Direttori di Struttura			

Codice	Descrizione	Responsabili	Indicatore	Target	Peso (%)
T1	Ottimizzazione dei livelli di trasparenza e della fruibilità delle informazioni e dai dati oggetto di pubblicazione	RPCT e Struttura di Supporto al RPCT	Aggiornamento della matrice di responsabilità sugli obblighi di pubblicazione	Aggiornamento della matrice entro il 31/12/2024	50
		Referenti TAC			
		URP			
		SID			
T2	Potenziamento della formazione in materia di trasparenza e di accesso civico e generalizzato	Direzione Generale	Percorsi di formazione continua del RPCT, del RPD, dei Referenti TAC, del personale della Struttura di supporto al RPCT, dei Direttori e dei Responsabili amministrativi delle Strutture di Ricerca	Almeno 2 corsi entro il 31/12/2024	50
		Dirigenti			
		Direttori di Struttura			

2.2.4 La performance individuale: sistema di misura delle prestazioni e degli incentivi

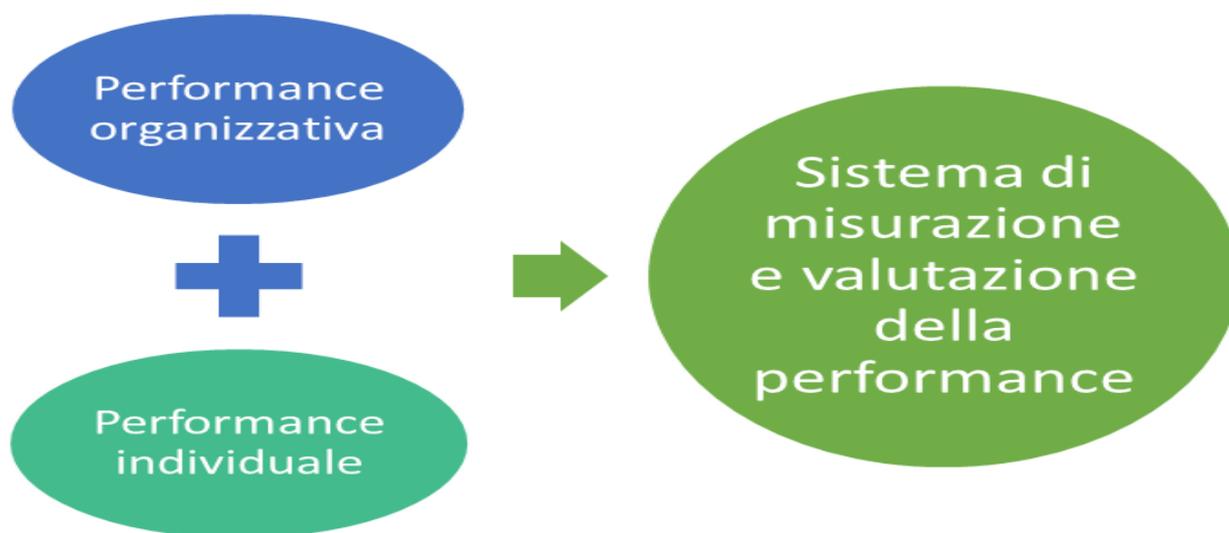
Il D. Lgs. n. 150/2009 stabilisce che la performance organizzativa viene misurata e valutata con riferimento all'Ente nel suo complesso ed alle unità organizzative in cui si articola. In linea generale, la "performance organizzativa" esprime il grado di conseguimento degli obiettivi definiti nei documenti di programmazione. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa sono pertanto strettamente correlate al ciclo della pianificazione dell'ente e, in particolare, agli obiettivi definiti nei documenti di programmazione.

La performance individuale esprime invece il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi. La sua valutazione consiste in un processo continuo costituito da una serie di fasi predefinite e collegate cronologicamente, a titolo esemplificativo:

declinazione obiettivo monitoraggio intermedio rendicontazione dei risultati

Le finalità della valutazione della performance individuale sono molteplici; tra di esse le più importanti sono:

- valorizzare il ruolo e il contributo di ciascun dipendente;
- favorire la crescita professionale dei dipendenti;
- responsabilizzare a tutti i livelli;
- migliorare la performance organizzativa complessiva;
- correlare l'erogazione di compensi economici all'effettiva prestazione.



Come già rappresentato in precedenza, l'articolo 9 del D.lgs. n. 150/2009, relativamente alla performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale. Per quanto concerne gli obiettivi legati ai dirigenti, di seguito si riportano gli indicatori legati al raggiungimento degli obiettivi loro assegnati:

- a) la performance relativa all'ambito organizzativo;
- b) gli specifici obiettivi individuali;
- c) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e i comportamenti organizzativi.

È opportuno ricordare come il raggiungimento degli obiettivi di performance, di cui al presente piano, assegnati a personale con profilo di ricercatore o tecnologo sia valutabile, esclusivamente e limitatamente ai fini della misurazione della performance organizzativa e degli incarichi di carattere gestionale, con esclusione, quindi, di qualsiasi valutazione dell'attività di ricerca svolta. Inoltre, nel caso di detto personale la valutazione individuale di cui sopra non ha effetti rispetto alla distribuzione di quote di salario accessorio.

Per quanto concerne la performance individuale del personale tecnico-amministrativo, ai sensi dell'art. 43, comma 2, lett. e), del CCNL 1994-1997, l'INAF ha stabilito di destinare la parte residuale del fondo del trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo al finanziamento dell'indennità di produttività individuale e collettiva secondo criteri di premialità. Scopo dell'accordo integrativo sottoscritto con le OO.SS. è – nell'ambito di specifici progetti, programmi, e piani di lavoro – migliorare il livello di efficienza ed efficacia dei livelli di servizio e /o prestazioni, tenuto conto della rilevazione dei risultati conseguiti dai dipendenti nell'ambito degli obiettivi assegnati alla Struttura/Ufficio di assegnazione del dipendente. Al fine della corresponsione della predetta indennità sono stati individuati i seguenti indicatori:

- a) grado di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro;
- b) capacità di risoluzione delle problematiche;
- c) quantità attività svolta (indice di produttività quantitativo);
- d) qualità attività svolta (indice di produttività qualitativo);
- e) grado di responsabilità assunta;
- f) grado di collaborazione all'interno dell'Ufficio di appartenenza e tra i diversi Uffici.

Sottosezione di programmazione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

La presente Sottosezione di programmazione “*Rischi Corruttivi e Trasparenza*” si compone di quattro parti:

- la prima parte riporta gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa, di cui all'articolo 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 e successive modifiche ed integrazioni;
- la seconda parte chiarisce l'ambito di applicazione e la disciplina della *governance* della prevenzione della corruzione e della trasparenza nell'Istituto;
- la terza parte contiene la gestione del rischio e, segnatamente, la metodologia e i criteri utilizzati per la mappatura dei processi, la valutazione del rischio e, infine, il trattamento del rischio, dando evidenza delle misure di livello generale e specifiche proprie dell'Istituto; nella terza parte sono, altresì, illustrate le macro-attività che si intendono programmare nel triennio 2024 – 2026;
- la quarta parte, in ottemperanza all'articolo 10 del Decreto Legislativo 25 maggio 2016, numero 97, che ha soppresso l'obbligo di redazione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, contiene - coerentemente a quanto previsto dalla Deliberazione A.N.AC. numero 1310/2016 e dal P.N.A. 2022 - una apposita Sezione nella quale sono indicati i responsabili della elaborazione, della trasmissione, del monitoraggio e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, numero 33, e successive modifiche ed integrazioni, oltre che la programmazione triennale delle attività, e sono, infine, sinteticamente elencati i principali obiettivi al fine del corretto adempimento degli obblighi imposti dalla normativa vigente.

2.3.1 Obiettivi strategici

Come chiarito dall'A.N.A.C. nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, che è stato approvato in via definitiva dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera del 17 gennaio 2023 numero 7, “...l'intento del legislatore è quello di evitare un'impostazione del PIAO quale mera giustapposizione di Piani assorbiti dal nuovo strumento e di arrivare ad una reingegnerizzazione dei processi delle attività delle PP.AA., in cui gli stessi siano costantemente valutati sotto i diversi profili della performance e dell'anticorruzione, assistiti da adeguate risorse sia finanziarie che umane. Il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico secondo le indicazioni che sono contenute nel D.M. n. 132/2022. L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tale obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio dei PTPCT, e, quindi, anche della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. Essi vanno programmati dall'organo di indirizzo in modo che siano funzionali alle strategie di creazione del Valore Pubblico. Pur in tale logica e in quella di integrazione tra le sottosezioni valore pubblico, performance e anticorruzione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono però una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO...”.

Tanto premesso, ai sensi dell'articolo 1, comma 8, della Legge numero 190/2012, come modificato dall'articolo 41, comma 1, lett. g), del Decreto Legislativo numero 97/2016 “...l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione...”.

In esito al confronto con il RPCT, tenuto conto delle rilevate priorità ai fini delle azioni e degli interventi richiesti dalla disciplina in materia di anticorruzione e trasparenza e degli obiettivi di valore pubblico, così come indicati nella Sottosezione di programmazione – “Performance”, l'Istituto ha individuato i seguenti obiettivi strategici:

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione

Implementazione della gestione del rischio corruttivo	Potenziamento dell'analisi del rischio corruttivo e delle relative misure di prevenzione, con particolare riguardo ai processi relativi alla gestione dei fondi provenienti dal PNRR ed alla gestione dei contratti pubblici
Potenziamento della formazione in materia di anticorruzione	Implementazione dei programmi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, di etica e di legalità, sia di livello generale che specifico, con particolare riferimento alle specifiche aree di rischio

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

<p>Ottimizzazione dei livelli di trasparenza e della fruibilità delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione</p>	<p>Implementazione dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati, in ordine allo sviluppo di apposite piattaforme informatiche per l'automatizzazione dei processi di alimentazione della Sezione «Amministrazione Trasparente» del sito web istituzionale</p>
<p>Potenziamento della formazione in materia di trasparenza e di accesso civico e generalizzato</p>	<p>Implementazione dei programmi di formazione in materia di trasparenza e di accesso civico semplice e generalizzato, di livello generale e specifico, con riferimento alla vigente disciplina in materia di protezione e trattamento dei dati personali</p>

2.3.1.1 Procedimento di predisposizione della Sottosezione di programmazione

La presente Sottosezione di programmazione “*Rischi Corruttivi e Trasparenza*” è stata redatta dal RPCT dell’Istituto, con il coinvolgimento dei Referenti “*Trasparenza ed Anticorruzione*” (Referenti TAC) e del personale interessato, nonché con i soggetti che operano nelle principali aree di rischio, ed è stata condivisa con l’Organo di Governo (Presidente e Consiglio di Amministrazione).

In vista dell’aggiornamento della predetta Sottosezione di programmazione “*Rischi Corruttivi e Trasparenza*” per il triennio 2024-2026, l’Istituto ha anche sollecitato i propri *stakeholders* a partecipare attivamente al suddetto processo di aggiornamento.

In particolare, al fine di raccogliere osservazioni e proposte ai fini dell’elaborazione della Sottosezione di programmazione “*Rischi Corruttivi e Trasparenza*” per il triennio 2024-2026 da parte dei dipendenti, dei collaboratori dell’Istituto, delle imprese, degli operatori del settore e dai cittadini, nel mese di dicembre 2023 il RPCT ha avviato una consultazione pubblica, tramite la pubblicazione sul sito internet dell’INAF di un apposito avviso, che si è conclusa in data 15 gennaio 2024. In esito alla predetta consultazione pubblica non sono pervenute al RPCT osservazioni o proposte in merito all’aggiornamento della Sottosezione di programmazione “*Rischi Corruttivi e Trasparenza*” per il triennio 2024-2026.

2.3.2 Ambito di applicazione e governance della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Quanto previsto nella presente Sottosezione di programmazione “*Rischi Corruttivi e Trasparenza*” si rivolge a tutti i soggetti come di seguito individuati:

- tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nell’Istituto;
- tutti coloro che intrattengono con l’Istituto un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), a qualunque titolo e in qualunque forma contrattuale;
- tutti coloro che collaborano con l’Istituto in forza di un rapporto contrattuale comunque denominato (assegnisti, borsisti, etc.);
- coloro i quali operano su mandato o per conto dell’Istituto nell’ambito dei processi sensibili quali, ad esempio, i consulenti nonché i fornitori.

2.3.2.1 Governance della prevenzione della corruzione e della trasparenza nell’Istituto

a) Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi del vigente Statuto, è Organo dell'INAF ed ha compiti di indirizzo strategico e programmazione generale dell'attività dell'Ente; nell'ambito dei predetti compiti svolge le seguenti funzioni:

- 1) ai sensi dell'articolo 1, comma 7, Legge numero 190/2012 e successive modifiche ed integrazioni, nomina il RPCT, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare allo stesso funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;
- 2) adotta il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nell'ambito del quale è prevista una apposita Sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" della Sezione "*Valore pubblico, performance e anticorruzione*", e i suoi aggiornamenti;
- 3) adotta gli atti di indirizzo di carattere generale che siano, direttamente o indirettamente, finalizzati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- 4) ai sensi dell'articolo 1, comma 8, della Legge numero 190/2012 e successive modificazioni ed integrazioni definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e della Sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" della Sezione "*Valore pubblico, performance e anticorruzione*" del PIAO.

b) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

In merito al ruolo, alle funzioni e ai poteri del RPCT, trovano applicazione: gli Allegati 1 e 2 al P.N.A. 2018 (Delibera A.N.A.C. del 21 novembre 2018 numero 1074); l'Allegato 3 del P.N.A. 2019, quanto previsto negli "*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*" adottati dal Consiglio dell'A.N.A.C. in data 2 febbraio 2022 e l'Allegato 3 del P.N.A. 2022, con il quale l'A.N.A.C. ha aggiornato le indicazioni di carattere generale sul ruolo del RPCT e sulla Struttura di supporto.

i. Funzioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Ai sensi della Legge numero 190/2012 e successive modifiche ed integrazioni, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- predispone e propone all'Organo di indirizzo la Sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza (articolo 1, comma 7, Legge numero 190/2012);
- segnala all'Organo di indirizzo e, ove presente, all'Organismo di Vigilanza le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica all'Ufficio competente all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1, comma 7, Legge numero 190/2012);
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1, comma 7, Legge numero 190/2012);
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza (articolo 1, comma 10, Legge numero 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, delineato nella Sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure

di prevenzione della corruzione e della trasparenza, e della sua idoneità, nonché propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente;

- verifica, d'intesa con il personale competente e nei limiti in cui sia stata effettivamente programmata la misura, l'effettiva rotazione degli incarichi negli Uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- vigila sul funzionamento e sull'osservanza del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, delineato nella Sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza (articolo 1, comma 12, lettera b), Legge numero 190/2012);
- comunica agli Uffici dell'Ente le misure di prevenzione da adottare e le relative modalità (articolo 1, comma 14, Legge numero 190/2012);
- redige una relazione annuale, entro il 15 dicembre di ogni anno, recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'Ente (articolo 1, comma 14, Legge numero 190/2012);
- riferisce sull'attività svolta, ogni volta in cui ne sia fatta richiesta (articolo 1, comma 14, Legge numero 190/2012);
- riceve e gestisce le segnalazioni *whistleblowing* secondo quanto previsto dall'articolo 54-bis, del D.lgs. numero 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Ai sensi del D.lgs. numero 39/2013 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di inconferibilità e incompatibilità di incarichi e cariche, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- cura, anche attraverso le apposite disposizioni contenute nella Sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che nell'Ente, siano rispettate le disposizioni del Decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (articolo 15, D.lgs. numero 39/2013);
- contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al D.lgs. numero 39/2013 (articolo 15, D.lgs. numero 39/2013);
- segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del D.lgs. n. 39/2013 all'A.N.AC., all'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni (A.G.C.M.) ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla Legge 20 luglio 2004, numero 215, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (articolo 15, D.lgs. numero 39/2013).

Ai sensi del D.lgs. numero 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di trasparenza amministrativa, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Istituto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente ("*Amministrazione Trasparente*"), assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43, comma 1, D.lgs. numero 33/2013);
- segnala all'organo di indirizzo, all'Organismo di Vigilanza (ove presente), all'A.N.AC. e, nei casi più gravi, agli organi disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43, comma 1, D.lgs. numero 33/2013);
- provvede all'aggiornamento della Sezione "*Trasparenza*" della Sottosezione di programmazione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" del PIAO, all'interno della quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza ed ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con le misure di prevenzione della corruzione contenute nella medesima Sottosezione di programmazione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" del PIAO;
- riceve e gestisce le istanze di accesso civico "*semplice*" (articolo 5, comma 1, D.lgs. numero 33/2013);

- chiede agli Uffici dell'Ente le informazioni sull'esito delle istanze di accesso civico "generalizzato" (articolo 5, comma 2, D.lgs. numero 33/2013);
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico "generalizzato" (articolo 43, D.lgs. numero 33/2013);
- si pronuncia sulle istanze di riesame a fronte del provvedimento di diniego di accesso civico "generalizzato" adottato dal personale competente (articolo 5, comma 7, D.lgs. n. 33/2013).

ii. *Poteri del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*

In relazione alle funzioni di cui al precedente punto *i*, al RPCT sono attribuiti i seguenti poteri:

- chiedere delucidazioni scritte o verbali a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare, anche solo potenzialmente, fatti di corruzione e illegalità;
- chiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato atti, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto che hanno condotto all'adozione del provvedimento;
- effettuare, anche con l'ausilio di organi di vigilanza costituiti *ad hoc*, controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte al rischio, per valutare la corretta applicazione delle misure di prevenzione della corruzione;
- prevedere, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione, l'introduzione di meccanismi di monitoraggio sistematici anche mediante l'adozione di una apposita procedura;
- valutare le eventuali segnalazioni/reclami non anonimi provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interesse ovvero da cittadini che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio corruttivo o una carenza in termini di trasparenza amministrativa.

iii. *Supporto conoscitivo e operativo*

Lo svolgimento delle attività di impulso e coordinamento affidate *ex lege* al RPCT implica, anzitutto, che l'organizzazione dell'istituto sia resa trasparente e che i singoli Uffici siano coordinati tra loro e rispondenti alle direttive impartite dal medesimo RPCT.

L'attività del RPCT deve essere supportata ed affiancata - con continuità e la massima efficacia - da tutti i dipendenti.

Inoltre, al fine di garantire verso il RPCT un adeguato e continuo supporto formativo, l'Istituto - con cadenza periodica e, comunque, annuale, assicura verso il medesimo RPCT e il relativo personale di supporto, la partecipazione a percorsi di formazione mirata e specialistica, di taglio teorico, relativamente all'aggiornamento sulla normativa e sulla prassi di riferimento, e tecnico-operativo, con particolare riferimento alle metodologie per l'implementazione dei modelli di gestione del rischio.

Infine, l'Istituto assicura verso il RPCT le risorse, materiali e umane, di ausilio trasversale al suo operato, e richiama tutto il personale a prestare il fattivo contributo nell'ambito dell'aggiornamento della Sottosezione di programmazione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" del PIAO e della cura degli obblighi di pubblicazione, della gestione delle istanze di accesso civico e del monitoraggio sulla corretta e concreta attuazione delle misure introdotte dalla presente Sottosezione.

iv. *Adeguamenti organizzativi*

Con Delibera del 24 aprile 2018, numero 34, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito di "*...nominare, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, numero 190 e successive modifiche ed integrazioni e dell'articolo 43 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, numero 33 e successive modifiche ed integrazioni...la Dottorssa Valeria Saura, Dirigente in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e Responsabile dello Ufficio I "Gestione delle Risorse Umane", quale "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della*

Trasparenza” dello “Istituto Nazionale di Astrofisica” in sostituzione del Dottore Gaetano Telesio...”; la predetta nomina “...decorre dal 15 maggio 2018 e avrà durata coincidente con quella del mandato dell’attuale Direttore Generale dello “Istituto Nazionale di Astrofisica”...”.

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

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

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

- le procedure di reclutamento del personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro sia a tempo determinato che a tempo indeterminato;
- le procedure di selezione preordinate alla attivazione di forme di lavoro flessibile e, più specificatamente, alla stipula di contratti individuali di lavoro di diritto privato per il conferimento di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca e per l’attribuzione di borse di studio;

il Consiglio di Amministrazione, con la medesima delibera del 25 maggio 2018 numero 42, in ossequio al principio della “*segregazione delle funzioni*”, ha incaricato il Direttore Generale, nelle more della revisione complessiva dell’attuale assetto organizzativo dell’Amministrazione Centrale alla luce delle nuove norme statutarie, di adottare, entro il 15 maggio 2018, tutte le misure organizzative:

- a) preordinate alla costituzione, secondo il principio della “*amministrazione diffusa*”, di una “*Struttura tecnica di supporto*”, coordinata dal Direttore Generale, ed alla individuazione delle unità di personale che saranno chiamate a farne parte, scelte sia tra quelle che prestano servizio nelle articolazioni organizzative dell’Amministrazione Centrale che tra quelle che prestano servizio nelle articolazioni organizzative delle Strutture di Ricerca;
- b) necessarie ad assicurare il trasferimento dallo Ufficio I “*Gestione delle Risorse Umane*” alla predetta Struttura tecnica di supporto di tutte le competenze relative alla attivazione, alla gestione ed alla conclusione:
 - delle procedure di selezione preordinate al reclutamento di personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

- delle procedure di selezione e/o di valutazione comparativa preordinate alle progressioni, sia economiche che di carriera, del personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- delle procedure di selezione preordinate al reclutamento di personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo determinato, attivate su richiesta della Presidenza, della Direzione Generale e della Direzione Scientifica;
- delle procedure di selezione preordinate al conferimento di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca ed alla attribuzione di borse di studio, attivate su richiesta della Presidenza e della Direzione Scientifica;

a partire dalla predisposizione di bandi e/o avvisi di selezione e fino alla stipula dei contratti individuali di lavoro.

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

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

Con Delibera del 27 marzo 2020, numero 21, il Consiglio di Amministrazione, permanendo tutte le condizioni, di fatto e di diritto che hanno motivato il conferimento dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Istituto alla Responsabile dell'Ufficio I "*Gestione delle Risorse Umane*", Dottoressa Valeria Saura, ha rinnovato il predetto incarico a decorrere dalla data della citata Delibera e con durata coincidente con quella del mandato dell'attuale Direttore Generale dell'INAF, Dottore Gaetano Telesio, il cui incarico è stato rinnovato, fino al 30 dicembre 2023, con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 febbraio 2020, numero 6, e successivamente confermato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 29 ottobre 2020 numero 81.

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

Con Delibera del 23 novembre 2023, numero 71, il Consiglio di Amministrazione:

- ha approvato la proposta di revisione dell'attuale "**assetto organizzativo**" degli "**Uffici di Livello Dirigenziale**" e dei "**Servizi di Staff**" alla Direzione Generale, che è stata elaborata dal Dottore **Gaetano TELESIO**, nella sua qualità di Direttore Generale dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**":
 - a) di intesa con il Dottore **Marco TAVANI**, nella sua qualità di Presidente *pro tempore* del medesimo "**Istituto**";
 - b) di concerto con la Dottoressa **Valeria SAURA**, che, attualmente, è Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" della "**Amministrazione Centrale**", e la Dottoressa **Luciana PEDOTO**,

- che, attualmente, è Dirigente Responsabile dell'Ufficio II "**Gestione Bilancio, Contratti e Appalti**" della "**Amministrazione Centrale**";
- ha approvato, in modo specifico,
 - le proposte di revisione dello "**assetto organizzativo**" dei due "**Uffici di Livello Dirigenziale**" della "**Amministrazione Centrale**", denominati Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" e Ufficio II "**Bilancio, Ragioneria e Procurement**", che sono state predisposte, rispettivamente, dalla Dottoressa **Valeria SAURA** e dalla Dottoressa **Luciana PEDOTO**, nelle loro qualità di Dirigenti Responsabili dei predetti "**Uffici di Livello Dirigenziale**", di intesa con la Direzione Generale,
 - il nuovo "**assetto organizzativo**" dei "**Servizi di Staff**" alla Direzione Generale, come di seguito elencati e specificati:
 - 1) "**Struttura Stabile di Supporto Strategico agli Organi di Governo e di Supporto Tecnico ai Direttori delle Strutture di Ricerca e ai Responsabili Unici dei Procedimenti**", con le seguenti "**articolazioni organizzative**":
 - a) "**Tavolo Tecnico Permanente in materia di Patrimonio Immobiliare, ivi comprese le Grandi Attrezzature Scientifiche, e di Lavori Pubblici**";
 - b) "**Tavolo Tecnico Permanente**" in materia di "**Appalti Pubblici**";
 - 2) "**Segreteria Tecnica, Protocollo, Archivio e Gestione dei Flussi Documentali**";
 - 3) "**Affari Legali, Contenzioso e Procedimenti Disciplinari**";
 - 4) "**Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi**";
 - 5) "**Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro**";
 - 6) "**Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Ciclo di Gestione della Performance**";
 - 7) "**Controllo di Gestione**";
 - 8) "**Servizi Informatici e per il Digitale**";
 - ha, inoltre, stabilito:
 - di fare espresso rinvio, per quanto non espressamente previsto e disciplinato dalla presente Delibera, alle "**Disposizioni Applicative**" ed alla "**Appendice**", con la disciplina della "**Delega di Funzioni**" e della "**Delega di Firma**", allegate allo "**Schema Organizzativo**" della "**Direzione Generale**", approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 18 novembre 2016, numero 118, ed espressamente richiamate nella Determina Direttoriale del 1° marzo 2017, numero 26, con la quale è stato approvato lo "**Organigramma**" degli "**Uffici**" della "**Amministrazione Centrale**" e dei "**Servizi di Staff**" alla "**Direzione Generale**";
 - di prevedere la figura di un Dirigente Tecnologo, Primo Livello Professionale, per le esigenze del "**Servizio di Staff**" alla Direzione Generale denominato "**Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Ciclo di Gestione della Performance**", al fine di dare effettiva e concreta attuazione alla proposta di revisione dell'attuale "**assetto organizzativo**" degli "**Uffici**" di Livello Dirigenziale" e dei "**Servizi di Staff**" alla Direzione Generale, approvata con la predetta Delibera.

Con riferimento al nuovo "assetto organizzativo" dei "Servizi di Staff" alla Direzione Generale, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la predetta Delibera del 23 novembre 2023, numero 71, il Dottore Gaetano TELESIO, in qualità di Direttore Generale, ha riferito allo "Organismo Indipendente di Valutazione", nella seduta del 1 ottobre 2024, che "...in merito alla nuova Struttura Organizzativa in corso di definizione... considerato l'esiguo numero di Dirigenti amministrativi di II fascia, il Direttore Generale intende prevedere, previo avvio di procedure di mobilità per l'individuazione di professionalità e competenze specifiche, l'attribuzione degli incarichi di responsabilità a dipendenti con il Profilo di Primo Tecnologo e/o di Dirigente Tecnologo..." e che "...è suo obiettivo affidare all'Ufficio I le competenze in materia di procedure concorsuali e di reclutamento e, contestualmente, affidare all'Ufficio II le competenze in materia di procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture di importo superiore ai 40mila euro...". Nel corso della medesima seduta del 1 ottobre 2024, il Direttore Generale ha comunicato, inoltre, all'OIV che "...alla luce della nuova Struttura Organizzativa, si rende necessario individuare un nuovo RPCT, che potrebbe avvalersi del supporto del Servizio di Staff denominato "Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Ciclo di Gestione della Performance" ed ha, pertanto, chiesto di conoscere l'avviso del predetto OIV "...in merito alla opportunità di conservare sotto l'egida della Direzione Generale sia il ruolo di RPCT sia del predetto Servizio di Staff, ipotizzando, in alternativa, la possibilità di spostare tali ruoli sotto l'egida di un organo politico, quale la Presidenza, al fine di evitare conflitti di interessi...".

Con il Verbale del 1 ottobre 2024 Lo "Organismo Indipendente di Valutazione" ha:

- concordato "...sui principi illustrati riguardanti la nuova configurazione organizzativa, che consentirà di migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei processi amministrativi per effetto del coinvolgimento nelle responsabilità delle posizioni organizzative di nuovo personale da acquisire tramite procedure di mobilità nel profilo di Tecnologo, I e II Livello Professionale) con competenze specifiche e pluriennali in ambito organizzativo, gestionale, amministrativo e giuridico...";
- sottolineato "...l'opportunità - coerentemente a quanto disposto dall'all. 3 al PNA 2022 - 2024 (delibera A.N.AC. n. 7 del 17 gennaio 2023) e alla necessità di assicurare "funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività" (art. 1, comma 7, della l. n. 190/2012) - di collocare il RPCT in posizione avulsa da qualsivoglia Struttura dell'Ente ovvero, al più, sotto l'egida dell'organo di indirizzo politico, siccome a questi riferisce in merito all'attività svolta...";
- suggerito, pertanto, di "...collocare sotto l'egida dell'organo di indirizzo politico la Struttura Organizzativa denominata "**Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Ciclo di Gestione della Performance**".

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione, con Delibera del 31 ottobre 2024, numero 34, ha stabilito:

- di "...prorogare, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, numero 190, e successive modifiche ed integrazioni, e dell'articolo 43 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, numero 33, e successive modifiche ed integrazioni, l'incarico di "**Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", conferito con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2018, numero 34, e rinnovato con Delibera del 27 marzo 2020, numero 71, alla Dottorssa **Valeria SAURA**, Dirigente in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" della "**Amministrazione Centrale**" del medesimo "**Istituto**", fino alla definizione della revisione dello "**assetto organizzativo**" dei "**Servizi di Staff**" alla Direzione Generale, come approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 23 novembre 2023, numero 71, in ordine alla collocazione della Struttura Organizzativa denominata "**Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Ciclo di Gestione della Performance**" sotto l'egida dell'Organo di Indirizzo Politico...";

- di mantenere “...ferme e, quindi, valide ed efficaci tutte le altre disposizioni contenute nella Delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2018, numero 34, e nei provvedimenti attuativi adottati dal Direttore Generale...”;
- ed ha, inoltre, deliberato che “...l’incarico di **“Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza”** dello **“Istituto Nazionale di Astrofisica”** non dà diritto ad alcun compenso aggiuntivo e viene, quindi, prorogato a titolo gratuito...”.

c) **Le attività di supporto al RPCT: la “Struttura di Supporto” e la “Rete INAF dei Referenti Trasparenza ed Anticorruzione” (“Referenti TAC”)**

Con Delibera del 2 ottobre 2018, numero 840, allegata all’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, l’A.N.A.C., in risposta a varie istanze di parere, ha dato indicazioni interpretative ed operative sul ruolo ed i poteri del RPCT, con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo ed istruttori. In particolare, nella predetta Delibera del 2 ottobre 2018, numero 840 viene specificato che “...la legge non declina espressamente i contenuti dei poteri di vigilanza e controllo del RPCT operando, invece, su un diverso piano e cioè quello dell’assegnazione allo stesso di un obiettivo generale consistente nella predisposizione e nella verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione di un’amministrazione o ente...Da qui si rileva, quindi, che il cardine dei poteri del RPCT è centrato proprio sul prevenire la corruzione - ossia sulla adeguata predisposizione degli strumenti interni all’amministrazione (PTPC e relative misure di prevenzione ivi compresa la trasparenza) per il contrasto dell’insorgenza di fenomeni corruttivi, intesi in senso ampio, e sulla verifica che ad essi sia stata data attuazione effettiva - e che i poteri di controllo e di verifica di quanto avviene nell’amministrazione sono funzionali a tale obiettivo. Dalla lettura delle norme si desume, infatti, il principio di carattere generale secondo cui non spetta al RPCT l’accertamento di responsabilità (e quindi la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione), qualunque natura esse abbiano. Al riguardo, il RPCT è tenuto a fare riferimento agli organi preposti appositamente sia all’interno dell’amministrazione che all’esterno, valorizzando così un modello di poteri del RPCT strettamente connessi, e non sovrapponibili, con quello di altri soggetti che hanno specifici poteri e responsabilità sul buon andamento dell’attività amministrativa nonché sull’accertamento di responsabilità...”.

L’Allegato 2 all’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione riporta i riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del RPCT, il cui incarico, come evidenziato nella Circolare del 25 gennaio 2013 numero 1 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, si configura come un incarico aggiuntivo. A tal riguardo, si evidenzia che:

- l’articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, numero 190 e successive modificazioni ed integrazioni dispone che “...l’organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell’incarico con piena autonomia ed effettività...”;
- l’aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con Determinazione del 28 ottobre 2015 numero 12, in merito ai compiti che il Responsabile della Prevenzione, della Corruzione e della Trasparenza è tenuto a svolgere, specifica, al paragrafo 4.2, lettera d), che “...l’interlocuzione con gli uffici e la disponibilità di elementi conoscitivi idonei non sono condizioni sufficienti per garantire una migliore qualità dei PTPC. Occorre che il RPC sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere...ferma restando l’autonomia organizzativa di ogni amministrazione o ente, la struttura a supporto del RPC potrebbe non essere esclusivamente dedicata a tale scopo ma, in una logica di integrazione delle attività, essere anche a disposizione di chi si occupa delle misure di miglioramento della funzionalità dell’amministrazione...La condizione

necessaria, però, è che tale struttura sia posta effettivamente al servizio dell'operato del RPCT...";

- nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera del 3 agosto 2016, numero 831, e, in particolare, nel paragrafo 5.2, lettera c), del predetto Piano si ribadisce che *"è...altamente auspicabile...che il RPCT sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere..."* e che *"...appare necessaria la costituzione di un apposito ufficio dedicato allo svolgimento delle funzioni poste in capo al RPCT. Ove ciò non sia possibile, è opportuno rafforzare la struttura di supporto mediante appositi atti organizzativi che consentano al RPCT di avvalersi di personale di altri uffici...a tal riguardo, è opportuno prevedere un'integrazione di differenti competenze multidisciplinari di supporto al RPCT..."*.

Con l'Allegato 3 del P.N.A. 2022 l'A.N.A.C. ha aggiornato le indicazioni di carattere generale sul ruolo del RPCT e sulla Struttura di supporto. In particolare, nel predetto Allegato 3 al P.N.A. 2022 l'A.N.A.C. ha ribadito che *"...è auspicabile che al RPCT sia attribuito un apposito ufficio di supporto, dotato di adeguate risorse umane con competenze multidisciplinari nonché di risorse strumentali, la cui titolarità sia posta in capo del RPCT..."* e che *"...vengano individuati "referenti" per la prevenzione della corruzione che operino nelle strutture dipartimentali o territoriali, in raccordo con il RPCT, specie in quelle che fungono da centro d'acquisto. L'individuazione e la nomina dei soggetti cui conferire l'incarico di referenti spetta all'organo di indirizzo...Ogni referente assolve a compiti di coordinamento, monitoraggio e verifica dell'attività della struttura di competenza sia in materia di prevenzione della corruzione, sia in materia di trasparenza, instaurando una comunicazione diretta con il RPCT, nell'ottica dell'attuazione di un sistema di controllo efficace..."*.

Con nota del 18 dicembre 2018, protocollo numero 7248, la Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha proposto al Presidente *pro tempore* dell'INAF, la costituzione di una apposita Struttura di Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con il compito di coadiuvare e supportare il RPCT ai fini dell'assolvimento dei compiti e degli adempimenti ai quali lo stesso è tenuto.

La predetta Struttura di Supporto è stata costituita con Decreto Presidenziale del 28 dicembre 2018, numero 76.

Attesi i delicati compiti affidati dalla legge al RPCT, nonché i numerosi adempimenti in materia di prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza, tenuto conto che i componenti della Struttura di Supporto al RPCT sono assegnati ad altri Uffici e Settori e svolgono, quindi, anche altre attività e/o funzioni nell'ambito delle articolazioni organizzative presso le quali prestano servizio, al fine di garantire al RPCT il puntuale assolvimento dei propri compiti istituzionali, si è rilevata la necessità di modificare l'assetto organizzativo della predetta Struttura di Supporto, mediante la costituzione, nell'ambito della medesima "Struttura", di una "Unità Tecnica per l'Anticorruzione".

Alla "Unità Tecnica per l'Anticorruzione" sono attribuiti i seguenti compiti e funzioni:

- cura degli adempimenti in materia di anticorruzione, anche in relazione alla verifica dell'efficacia delle misure generali e specifiche adottate in materia ed in ordine ad ogni eventuale revisione e/o aggiornamento delle stesse;
- supporto al RPCT nell'attività di monitoraggio sulla attuazione e sulla idoneità delle misure di prevenzione della corruzione;
- predisposizione di istruzioni operative al fine di garantire la corretta e puntuale attuazione delle misure generali e specifiche in materia di prevenzione della corruzione;
- verifica dei fabbisogni formativi in materia di anticorruzione;
- supporto al RPCT nel coordinamento dei "Referenti TAC".

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2018-2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 30 gennaio 2018 numero 4, in ordine alla necessità di implementare un efficace sistema di monitoraggio, di controllo e di revisione delle misure di prevenzione della illegalità e della corruzione, anche al fine di giungere alla piena consapevolezza e condivisione degli obiettivi della lotta alla corruzione e delle misure organizzative necessarie alla loro realizzazione, ha previsto la costituzione di una “Rete INAF dei Referenti Trasparenza ed Anticorruzione” (“Referenti TAC”).

A tal fine, ciascuno dei due Uffici di livello dirigenziale della Direzione Generale ed ogni Struttura di Ricerca hanno provveduto a designare un proprio referente ed a darne comunicazione al RPCT.

Con Decreto Presidenziale del 28 dicembre 2018, numero 77, sono stati nominati i *Referenti Trasparenza ed Anticorruzione* (“Referenti TAC”) ed è stata costituita la “Rete INAF dei Referenti Trasparenza ed Anticorruzione”.

Il PTPC 2018-2020 ha definito i compiti che i Referenti TAC devono svolgere, che sono i seguenti:

- fare da tramite fra il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e la propria struttura organizzativa;
- fungere da raccordo fra il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed il Dirigente/Direttore della struttura organizzativa in cui operano, allo scopo di favorire la realizzazione degli adempimenti (aspetti organizzativi, di comunicazione, monitoraggio dei contenuti da pubblicare e pubblicati sotto il profilo della trasparenza, dei processi di monitoraggio sotto il profilo anticorruzione, raccordo con i “portatori di interesse” dell’unità organizzativa di riferimento);
- svolgere attività di monitoraggio/presidio di tutti gli adempimenti previsti in relazione a competenze e ambiti di attività svolti dalla propria struttura, secondo quanto previsto dalla normativa, in relazione alle indicazioni del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed in raccordo con il Direttore/Dirigente della struttura organizzativa di cui sono parte, al fine di favorire un continuo presidio degli adempimenti necessari.

Con nota del 12 novembre 2024 il RPCT ha chiesto al Direttore Scientifico, ai Direttori delle Strutture di Ricerca ed al Dirigente dell’Ufficio II della Direzione Generale di confermare i dipendenti nominati quali *Referenti Trasparenza ed Anticorruzione* con il Decreto Presidenziale del 28 dicembre 2018, numero 77, o, in caso contrario, di designare altro nominativo per il predetto incarico.

In caso di assenza o temporaneo impedimento del RPCT ovvero nei casi in cui il RPCT debba astenersi per conflitto di interesse, il Dottore Giuseppe Ragonese, in qualità di “*Referente Anticorruzione e Trasparenza*” dell’Ufficio I – “*Gestione delle Risorse Umane*”, è individuato quale sostituto del RPCT.

d) Dirigenti e Direttori delle Strutture di Ricerca dell’Istituto

Anche in attuazione di quanto previsto dal punto A.2. dell’Allegato 1 al P.N.A. 2013 e dall’Allegato 3 del P.N.A. 2022, i Dirigenti ed i Direttori delle Strutture di Ricerca dell’Istituto, oltre ad attuare le misure di prevenzione previste dalla Sottosezione di programmazione “*Rischi Corruttivi e Trasparenza*” del PIAO per la rispettiva area di competenza, svolgono le seguenti funzioni:

- a) svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, fornendo, tra l'altro, le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio ed il monitoraggio delle misure;
- b) partecipano al processo di gestione del rischio, concorrendo, in coordinamento con il RPCT, alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e, segnatamente, adottano misure gestionali finalizzate alla prevenzione della corruzione (articolo 16 e 55 bis, del Decreto Legislativo numero 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni);
- c) valorizzano la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- d) propongono le misure di prevenzione al RPCT;
- e) tengono conto, in sede di valutazione delle *performance*, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
- f) assicurano l'osservanza del Codice di comportamento;
- g) assicurano il reperimento, l'elaborazione e la corretta pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni ai fini dell'alimentazione della Sezione "Amministrazione Trasparente" dell'Istituto, e in ogni caso, garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dal D.lgs. numero 33/2013 (articolo 43, comma 3, del D. lgs. numero 33/2013);
- h) gestiscono, anche nel coordinamento con i Referenti TAC e il RPCT, le istanze di accesso civico "generalizzato" di loro competenza (articolo 43, comma 4, D.lgs. numero 33/2013);
- i) osservano le misure contenute nella Sottosezione di programmazione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO (articolo 1, comma 14, Legge numero 190/2012);

e) Personale dell'Istituto

Tutti i dipendenti dell'Istituto:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio;
- b) osservano le misure contenute nella Sottosezione di programmazione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO (articolo 1, comma 14, Legge numero 190/2012);
- c) segnalano le situazioni di illecito, anche per il tramite del *whistleblowing*;
- d) segnalano casi di personale conflitto di interessi (articolo 6 - bis, Legge numero 241/1990; artt. 6 e 7 del D.P.R. numero 62/2013 e artt. 6 e 7 del Codice di comportamento dell'INAF) e, in generale, osservano tutte le misure contenute nel Codice di comportamento dell'INAF);
- e) forniscono informazioni al RPCT chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza delle misure di prevenzione della corruzione.

f) Consulenti e collaboratori dell'Istituto

I collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'Amministrazione:

- a) osservano le misure contenute nella Sottosezione di programmazione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO;
- b) segnalano le situazioni di illecito (articolo 8 del D.P.R. numero 62/2013 e articolo 8 del Codice di comportamento dell'INAF).

g) Il Responsabile della Anagrafe per la Stazione Appaltante (R.A.S.A.)

Con il Comunicato dell'Autorità Nazionale Anticorruzione del 28 ottobre 2013 sono state fornite indicazioni operative per la comunicazione del soggetto Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) incaricato della compilazione ed aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), istituita ai

sensi dell'articolo 33-ter del Decreto legge 18 ottobre 2012, numero 179, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2012, numero 221.

In particolare, è stato precisato che ciascuna stazione appaltante è tenuta a nominare il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA).

Con Determina Direttoriale numero 19/2018, alla Responsabile della "Struttura Stabile di Supporto Strategico agli Organi di Governo e di Supporto Tecnico ai Direttori delle Strutture di Ricerca ed ai Responsabili Unici dei Procedimenti" della Direzione Generale, è stato conferito l'incarico *de quo*.

2.3.3 La strategia per la prevenzione della corruzione

Per giungere alla massima condivisione degli obiettivi della lotta alla corruzione è necessario che tutta la Struttura, in ogni sua articolazione, condivida i valori che ne sono alla base, partecipando attivamente all'attuazione della Sottosezione di programmazione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO. Infatti, solo assicurando la più ampia condivisione e analizzando tutte le aree di attività, è possibile individuare i rischi ad esse correlati e giungere alla programmazione di misure di contenuto organizzativo che vadano ad intervenire su interi settori dell'Amministrazione, o sui processi o, ancora, sulle specifiche fasi del processo.

La strategia di prevenzione della corruzione deve necessariamente essere basata su una visione sistemica: le singole misure e i singoli attori sono tra loro connessi, e ciascuno di essi partecipa in maniera sinergica a contrastare il fenomeno corruttivo.

La politica di gestione e trattamento dei rischi in materia di corruzione all'interno dell'Istituto è adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ed è finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- creare le condizioni sfavorevoli alla corruzione;
- ridurre al minimo l'insorgenza di reati di cui alla Legge numero 190/2012;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- attenuare gli effetti originati dal verificarsi di un evento dannoso per l'Ente, che abbia ricadute negative sul raggiungimento degli obiettivi e sulla immagine stessa dell'Istituto.

In dettaglio, la c.d. "gestione del rischio", coerentemente con le indicazioni diramate dall'A.N.AC. e in continuità rispetto all'attività sinora svolta dall'Istituto, ha ripercorso - in un'ottica di aggiornamento - le seguenti fasi metodologiche:



I principi fondamentali che governano la gestione del rischio, conformemente a quanto previsto dal P.N.A. (cfr., *inter alia*, Allegato 6 al P.N.A. 2013, la Determinazione A.N.A.C. numero 12/2015 e l'Allegato 1 al P.N.A. 2019), come ricavati dai Principi e dalle Linee guida UNI ISO 31000:2010, rappresentano l'adozione nazionale, in lingua italiana, della norma internazionale ISO 31000.

In particolare, in base ai suddetti principi, la gestione del rischio:

- contribuisce in maniera dimostrabile al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento delle prestazioni;
- è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione dell'Istituto;
- aiuta i responsabili delle decisioni ad effettuare scelte consapevoli, determinare la scala di priorità delle azioni e distinguere tra linee di azione alternative;
- tiene conto esplicitamente dell'incertezza, della natura di tale incertezza e di come può essere affrontata;
- è sistematica, strutturata e tempestiva;
- si basa sulle migliori informazioni disponibili;
- è in linea con il contesto esterno ed interno e con il profilo di rischio dell'organizzazione;
- tiene conto dei fattori umani e culturali;
- è trasparente e inclusiva;
- è dinamica;
- favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione;
- va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- è parte integrante del processo decisionale;
- è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione;
- è un processo di miglioramento continuo e graduale;
- implica l'assunzione di responsabilità;
- è un processo che tiene conto dello specifico contesto interno ed esterno di ogni singola amministrazione o ente, nonché di quanto già attuato;
- è un processo trasparente e inclusivo, che deve prevedere momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;
- è ispirata al criterio della prudenza volto anche ad evitare una sottostima del rischio di corruzione;
- non consiste in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive ma implica valutazioni sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo.

2.3.3.1 Analisi del contesto

La Fase 1 del processo di gestione del rischio attiene all'analisi del contesto attraverso cui è possibile ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Istituto, anche in relazione alle variabili proprie del contesto territoriale in cui l'Ente opera.

A tal proposito, la Determinazione A.N.AC. n. 12/2015, come confermato dal P.N.A. 2019 – 2021 (cfr. All. 1 del citato P.N.A.) e dal P.N.A. 2022 richiede di analizzare:

- a) il **contesto esterno**, relativo alle caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Istituto svolge le proprie attività istituzionali, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio. In tal senso, vanno considerati sia i fattori legati al territorio di riferimento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni, al fine di comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta, per poter indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.
- b) il **contesto interno**, relativo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa dell'Istituto, e conduce alla mappatura dei processi.

i. Analisi del contesto esterno

Si conferma anche per l'anno 2023 la tendenza al lento ma continuo miglioramento nell'azione di contrasto ai fenomeni corruttivi nel nostro Paese, come rilevato dai vari indici misuratori messi a punto dalle principali organizzazioni internazionali specializzate nello studio della materia. Il Rapporto Annuale 2023 di "Transparency International", che misura la percezione del livello di corruzione nel settore pubblico e nella politica, ha mantenuto, come per l'anno 2022, la collocazione dell'Italia al 42° posto su 180 paesi con il punteggio di 56, mentre la Società "Global Risk Profile", che misura, invece, per ogni paese il livello effettivo del rischio di corruzione e di altri reati finanziari, ha assegnato all'Italia un punteggio di (29,66), collocandola al 35° posto in graduatoria, con un lieve miglioramento rispetto al punteggio di 29,83 e alla 36^ posizione del 2022, confermando, quindi, il nostro Paese nel novero degli Stati a basso rischio generale di corruzione su scala globale.

Si ricorda che il dato del GCI (*Global Corruption Index*), o "Indice di corruzione globale" è composto da due sottoindici relativi alla corruzione ed ai reati dei colletti bianchi. Per misurare la corruzione vengono considerati 6 indicatori, ponderati come segue:

1. lo stato di ratifica delle principali convenzioni (OCSE, ONU): 15%
2. il livello di corruzione pubblica percepita (indice di corruzione di Transparency International, dati della Banca mondiale, dati della World Justice Project Organization): 25,5%
3. l'esperienza segnalata di corruzione pubblica e privata (Transparency International's Global Corruption, Barometer, World Bank's Enterprise Survey): 17%
4. una selezione di caratteristiche del Paese strettamente legate alla corruzione: 42,5%
5. reati dei colletti bianchi;
6. riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo;

Le caratteristiche del paese hanno lo scopo di identificare i meccanismi di prevenzione, i relativi effetti, gli effetti causali e gli effetti consequenziali, con l'obiettivo di portare alla luce informazioni sulla corruzione latente. Il Global Corruption Index aggrega i risultati relativi ai seguenti quattro diversi indicatori:

1. la voce dei cittadini e la trasparenza;
2. il funzionamento ed efficacia del governo;
3. il contesto legale;
4. il contesto politico.

Anche la "Relazione sullo Stato di Diritto", pubblicata il 5 luglio 2023 dalla Commissione Europea, riconosce l'avanzamento dell'Italia, ma aggiunge che persistono criticità su finanziamento della politica, conflitto di interessi e regolamentazione del lobbying.

A fronte di una serie di azioni compiute per recepire le raccomandazioni formulate nella Relazione sullo Stato di diritto 2022, il nuovo rapporto nota diversi sviluppi positivi in ognuna delle aree tematiche, ma al contempo rileva alcune situazioni da affrontare in maniera più efficace:

- i progressi significativi nella digitalizzazione del sistema giudiziario, in particolare in ambito civile, di contro, la mancata piena attuazione della digitalizzazione della giustizia penale ed il permanere del grave problema della durata dei procedimenti;
- l'approvazione del nuovo Piano nazionale anticorruzione (2023-2025) da parte di A.N.AC., contro la proposta di legge per l'abrogazione del reato di abuso d'ufficio e la limitazione dell'ambito di applicazione del reato di traffico di influenze illecite, che potrebbero indebolire i presidi anticorruzione;

- i tanto attesi decreti, entrati in vigore a luglio 2023, sul whistleblowing (D.Lgs 24/2023) e sui contratti pubblici (D.Lgs. 36/2023), il primo quale strumento fondamentale per la lotta alla corruzione e il secondo orientato alla semplificazione e accelerazione delle procedure (pur con alcune criticità), contro il ritardo nell'adozione di una legislazione globale sul conflitto di interessi e l'esigenza di adottare norme complessive sul lobbying;
- la solidità del quadro giuridico che disciplina il settore dei media, nonostante la preoccupazione per la tendenza crescente delle cosiddette "querelle bavaglio", le SLAPP (Strategic Lawsuits Against Public Participation), che ostacolano la libertà di informazione e il lavoro dei giornalisti e mirano a limitare la partecipazione pubblica.

Le criticità che persistono, come sopra segnalato, riguardano il finanziamento della politica da un lato, il conflitto di interessi e la regolamentazione del lobbying dall'altro. In particolare, per il primo aspetto, il Rapporto indica che negli ultimi anni il sistema italiano di finanziamento privato della politica ha visto un ruolo crescente di "soggetti terzi" (associazioni, fondazioni e comitati) che sfuggono alle norme di trasparenza: la pratica di incanalare le donazioni attraverso fondazioni e associazioni politiche prima che vengano trasferite ai partiti rappresenta un ostacolo per la responsabilità pubblica, perché si tratta di operazioni difficili da tracciare e monitorare. La possibilità di tracciare i flussi è ancora inadeguata e il monitoraggio difficile a causa della mancanza di dati di buona qualità, riutilizzabili e interoperabili: un registro centralizzato, unico e leggibile automaticamente contribuirebbe a rendere disponibili le informazioni sul finanziamento dei partiti e delle campagne in modo coerente, comprensibile e tempestivo. Per quanto riguarda il secondo tema, la Relazione sullo Stato di diritto evidenzia quanto i progressi nella regolamentazione del lobbying e del conflitto di interesse siano lenti. D'altra parte, ritiene positiva l'indagine conoscitiva sull'attività di rappresentanza di interessi. L'introduzione di disposizioni complessive di regolamentazione del lobbying è una necessità per il Parlamento, che al momento si riferisce ad una regolamentazione parziale: la Camera dei deputati dispone di norme sul lobbying e di un registro dei rappresentanti di interessi, ma mancano disposizioni complessive in materia valide per entrambe le camere parlamentari. Dati i progressi compiuti dall'Italia e a fronte degli impegni assunti nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, rispetto al sistema giudiziario e al quadro anticorruzione, la Commissione raccomanda di:

- proseguire gli sforzi in tema di digitalizzazione nelle sedi penali e nelle procure;
- adottare una normativa sul conflitto di interessi e sul lobbying e istituire un registro operativo delle attività dei rappresentanti di interessi;
- affrontare il tema della trasparenza del finanziamento alla politica e introdurre un registro elettronico unico per le informazioni sul finanziamento dei partiti e delle campagne;
- portare avanti il processo legislativo di riforma e introduzione di garanzie per il regime della diffamazione e la protezione del segreto professionale e delle fonti giornalistiche;
- proseguire gli sforzi per costituire un'istituzione nazionale per i diritti umani tenendo conto dei principi di Parigi delle Nazioni Unite.

Connesso al più generale rischio corruttivo è quello del riciclaggio, contro il quale le Pubbliche amministrazioni sono chiamate a svolgere un importante ruolo nel sistema italiano di prevenzione del fenomeno fin dal 1991, quando il Decreto-Legge 3 maggio 1991, n. 143, convertito, con modificazioni, dalla Legge 5 luglio 1991, n. 197, ha posto a loro carico, fra l'altro, obblighi di identificazione e di segnalazione di operazioni sospette. Attualmente, in materia di antiriciclaggio, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute agli obblighi di cui all'articolo 10 del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, come modificato, da ultimo, dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 90, il quale prevede, al comma 4, che *"...al fine di consentire lo svolgimento di analisi finanziarie mirate a far emergere fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, le Pubbliche*

amministrazioni comunicano alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale...". Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 90, di recepimento della Direttiva (UE) 2015/849, ha introdotto rilevanti modifiche al Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 e ridefinito il perimetro ed il ruolo degli uffici pubblici all'interno del sistema di prevenzione, sostituendo integralmente l'art. 10 con una disposizione specificamente intitolata "Pubbliche amministrazioni". All'esito di questa revisione, gli uffici pubblici non sono più formalmente inclusi nel novero dei soggetti obbligati, ma sono comunque chiamati a fornire un contributo attivo al sistema, mediante la "comunicazione" alla UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia) di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale.

Ai sensi dell'art. 10, comma 1, del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, i doveri di comunicazione antiriciclaggio si applicano agli uffici delle pubbliche amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo, nell'ambito di:

- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

Si segnala a tal proposito che da gennaio a settembre 2023, alla UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia) sono pervenute circa 77.693 segnalazioni di operazioni sospette, in aumento del 4,7% rispetto alle segnalazioni ricevute nel semestre precedente.

In particolare, le categorie bancarie e postali hanno fornito il maggior numero di segnalazioni, inviando più della metà delle segnalazioni ricevute. Inoltre, sono in aumento anche i contributi degli Istituti di moneta elettronica, dei notai e dei prestatori di servizi di gioco. Durante il periodo in esame, l'Unità ha analizzato e trasmesso agli Organi investigativi 78.219 segnalazioni, con un aumento del 7,7% rispetto al primo semestre 2022.

Dal punto di vista della ripartizione territoriale, risultano rilevanti le segnalazioni relative alle operazioni effettuate nel Lazio, in Lombardia e in Campania.

Gli incrementi maggiori si registrano in Sicilia e in Calabria. Inoltre, risultano più che raddoppiate le segnalazioni relative ad operazioni *online*.

Le segnalazioni antiriciclaggio aggregate (dati SARA) evidenziano una contrazione degli importi complessivi dei versamenti e dei prelievi (rispettivamente -2,7% e -2,8% rispetto al semestre precedente). Questa diminuzione degli importi è influenzata dai settori primario e secondario della produzione, nonché dai servizi al di fuori del commercio. In questo contesto, la UIF ha avviato 11 accertamenti nei confronti di queste tipologie di operatori. Nel primo semestre del 2023 l'Autorità giudiziaria ha inviato alla UIF 190 richieste di informazioni e ha ricevuto 416 note di risposta.

Per quanto riguarda lo scambio di informazioni con le FIU estere le richieste trasmesse dalla UIF hanno registrato un incremento del 10 % rispetto al semestre precedente, mentre il numero delle richieste pervenute risulta leggermente diminuito.

Nel mese di maggio 2023, la UIF ha pubblicato i nuovi indicatori di anomalia per agevolare tutti i soggetti obbligati nell'individuazione delle operazioni sospette.

Il 12 maggio 2023, la UIF ha emanato i nuovi indicatori di anomalia per agevolare i soggetti obbligati nell'individuazione delle operazioni sospette. Il Provvedimento, applicabile a partire dal 1° gennaio 2024, aggiorna i precedenti indicatori. Sono specificati i criteri di applicazione degli indicatori, sulla base della concreta attività svolta dal soggetto obbligato e nell'ottica di accrescere la qualità della collaborazione attiva. Il provvedimento stabilisce 34 indicatori di anomalia, ma che non devono essere considerati esaustivi o vincolanti. I soggetti infatti devono valutare anche ulteriori comportamenti che, anche se non previsti dagli indicatori, presentano profili sospetti.

Dalla stessa data 1° gennaio 2024 non troveranno più applicazione i precedenti indicatori emessi dalla UIF.

Nel P.N.A. 2022 l'A.N.A.C. specifica che le misure di prevenzione del riciclaggio, che le Pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'articolo 10 del Decreto Legislativo n. 231/2007 e successive modifiche ed integrazioni, si pongono nella stessa ottica di quelle di prevenzione e trasparenza ovvero nell'ottica della protezione del "valore pubblico". Tra i sistemi di prevenzione del riciclaggio e della corruzione sussistono importanti interrelazioni che possono – e devono – essere valorizzate nell'ottica di massimizzare i vantaggi derivanti dall'applicazione dei relativi presidi, minimizzando al contempo gli oneri organizzativi e gli adempimenti a carico degli uffici pubblici. In particolare, l'approccio cosiddetto "risk based" nella declinazione dei presidi, che impone alle pubbliche amministrazioni di mappare i processi interni in modo da individuare e presidiare le aree di attività maggiormente esposte al rischio, si rivela essenziale sia a fini anticorruzione che antiriciclaggio, poiché porta le singole amministrazioni a esplorare le proprie aree di vulnerabilità e ad adottare le misure di mitigazione ritenute di volta in volta più appropriate. Si tratta di un'attività ricognitiva che può essere condotta in modo unitario, in una logica di "valutazione e gestione integrata dei rischi" derivanti dall'esposizione delle stesse amministrazioni sia a rischi (per lo più interni) di corruzione, sia a rischi di infiltrazione, utilizzo o abuso delle procedure pubbliche a scopi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo. Questa duplice direzione, cui la mappatura dei rischi è rivolta, spiega anche le caratteristiche peculiari e differenziali riscontrabili tra i presidi anticorruzione e quelli antiriciclaggio: mentre i primi impongono agli uffici pubblici di focalizzare l'attenzione al proprio interno, al fine di prevenire condotte corruttive di propri funzionari e mantenere pertanto integra l'attività pubblica (rilevando, in tali casi, anche l'emersione di notizie di illeciti attraverso l'attivazione del cosiddetto whistleblowing), i presidi antiriciclaggio richiedono uno sguardo più ampio, orientato alla valutazione del rischio associato o associabile all'operatività del soggetto che entra in relazione con l'ufficio pubblico. Nell'impiego dei fondi provenienti dal PNRR l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare, quindi, un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale. Pertanto, le Pubbliche Amministrazioni devono prevedere idonei presidi volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali.

Con il PNRR (Piano nazionale di Ripresa e Resilienza) l'Italia ha a disposizione complessivamente 235,12 miliardi di euro. Il nostro Paese è il primo beneficiario, in valore assoluto, delle risorse del Next Generation EU:

- 191,5 miliardi di euro del Recovery and Resilience facility, RRF (Dispositivo di ripresa e resilienza)
- 13 miliardi di euro del programma REACT-EU

Inoltre, il Piano prevede altri 30,6 miliardi di euro derivanti dalla programmazione nazionale aggiuntiva, che confluiscono in un apposito Fondo complementare.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che è stato approvato dal Consiglio europeo il 13 luglio 2021, contiene 16 Componenti, raggruppate in 6 Missioni:

Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo

Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica

Missione 3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile

Missione 4: Istruzione e ricerca

Missione 5: Coesione e inclusione

Missione 6: Salute

Come si legge nel PNRR “...*la corruzione può trovare alimento nell'eccesso e nella complicazione delle leggi...*”. Pertanto, nell’ambito delle riforme abilitanti previste, il predetto Piano ritiene necessario semplificare le norme della Legge n. 190/2012 sulla prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione, e, in particolare, le disposizioni del D.lgs. n. 39/2013 sull’inconferibilità e l’incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e gli enti privati in controllo pubblico, con lo scopo di evitare che alcune norme, originariamente pensate per contrastare la corruzione, impongano alle amministrazioni pubbliche ed a soggetti privati di rilevanza pubblica oneri e adempimenti troppo pesanti. Nell’ottica, pertanto, di alleggerire gli obblighi di pubblicazione delle varie amministrazioni su proprie piattaforme mediante un unico accesso alle informazioni pubbliche, con il conseguente superamento della normativa che prevede attualmente tre tipologie di accesso ai documenti ed alle informazioni amministrative, l’ANAC nel 2023, al fine di semplificare la pubblicazione e la consultazione dei dati, documenti e informazioni da pubblicare ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ha avviato un percorso per la realizzazione di una Piattaforma unica della trasparenza, concepita come unico punto di accesso e consultazione dei dati che le amministrazioni sono chiamate a rendere conoscibili in virtù del citato decreto. Si tratta di un sistema centralizzato degli obblighi di trasparenza, facilmente accessibile, messo a punto al fine di rafforzare i livelli di trasparenza nel settore pubblico anche nell’ottica di ridurre gli oneri per le pubbliche amministrazioni. Per l’inserimento dei dati nella Piattaforma si rende necessario assicurare l’uniformità e la comparabilità degli stessi mediante la predisposizione di appositi schemi standard di pubblicazione. Ciò posto, l’ANAC ha definito un primo set di schemi di pubblicazione dei dati per la standardizzazione ai sensi dell’art. 48 del d.lgs. 33/2013, a seguito di un confronto informale con il Garante per la protezione dei dati personali, l’Agid - Agenzia Italia Digitale e l’ISTAT - Istituto Nazionale di Statistica, prima dell’acquisizione del parere formale degli stessi nonché di quello della Conferenza unificata.

Il Decreto-legge 30 aprile 2022, numero 36, denominato anche “Decreto PNRR 2”, convertito, con modificazioni, in Legge 29 giugno 2022, numero 79, ha previsto che il Governo varasse una serie di misure volte a velocizzare l’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Fra le principali novità che interessano la Pubblica amministrazione per quanto riguarda, in particolare, la trasparenza e la prevenzione della corruzione, si evidenzia che con Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, numero 81, è stato emanato il nuovo “*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*”. Lo schema è costituito da due soli articoli: l’art. 1 integra o sostituisce diversi commi del vecchio codice di comportamento e inserisce quattro nuovi articoli: l’art. 11-bis “*Utilizzo delle tecnologie informatiche*”; 11-ter “*Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media*”; 11-quater “*Rispetto dell’ambiente*”; 11-quinquies “*Rispetto della persona e divieto di discriminazioni*”.

L’articolo 2 contiene unicamente la “*Clausola di invarianza finanziaria*”. Riguardo ai contenuti delle nuove disposizioni legislative si rileva, in particolare, un’attenzione alla gestione delle risorse pubbliche secondo una logica di contenimento dei costi, senza pregiudicare la qualità dei risultati dell’azione amministrativa, privilegiando a tal fine il calo dei consumi energetici, l’ecosostenibilità e il rispetto dell’ambiente. Altra materia decisamente innovativa riguarda l’utilizzo delle tecnologie informatiche, prevedendo

l'adozione di misure finalizzate a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici.

Con Decreto Legislativo 31 marzo 2023, numero 36, è stato emanato il "*Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici*", entrato in vigore dal 1° luglio 2023 ed aggiornato con le modifiche introdotte, da ultimo, dal Decreto Legge 19 settembre 2023, numero 124, convertito, con modificazioni, dalla Legge 13 novembre 2023, numero 162 e dal Decreto Legge 29 settembre 2023, numero 132, convertito, con modificazioni, dalla Legge 27 novembre 2023, numero 170.

Tra le novità apportate dal nuovo Decreto Legislativo 31 marzo 2023 si annovera la semplificazione delle procedure di affidamento diretto, già introdotta dai precedenti Decreti Semplificazione. L'articolo 50 del Decreto Legislativo 31 marzo 2023, numero 36 dispone che le stazioni appaltanti procedono all'affidamento dei contratti di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie comunitarie (di cui all'articolo 14) con affidamento diretto:

- per lavori di importo inferiore a 150.000 euro;
- per servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo inferiore a 140.000 euro;

"anche senza consultazione di più operatori economici", potendo la stazione appaltante trattare sin dall'origine della gara con un unico operatore economico. Resta buona prassi un'indagine di mercato preliminare all'affidamento con comparazione delle offerte di più operatori economici. La predetta norma individua le ipotesi di procedura negoziata senza bando "previa consultazione di [...] operatori economici, ove esistenti, individuati in base a indagini di mercato o tramite elenchi di operatori economici", per:

- lavori di importo pari o superiore a 150.000 euro e inferiore a 1 milione di euro (previa consultazione di almeno 5 operatori);
- lavori di importo pari o superiore a 1 milione di euro e fino alle soglie di cui all'articolo 14 (previa consultazione di almeno 10 operatori);
- per l'affidamento di servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo pari o superiore a 140.000 euro e fino alle soglie di cui all'articolo 14 (previa consultazione di almeno 5 operatori).

In tali ultimi casi, la normativa richiede la previa consultazione di più operatori economici tenuto conto del maggior importo della gara.

Per quanto concerne il settore di interesse dell'INAF, si fa presente che al Ministero dell'Università e della Ricerca sono state assegnate le risorse previste per l'attuazione degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), per il finanziamento di proposte progettuali nell'ambito della Missione 4, "*Istruzione e Ricerca*" - Componente 2, "*Dalla ricerca all'impresa*".

In particolare, la componente M4C2 "*Dalla Ricerca all'Impresa*" mira a sostenere gli investimenti in ricerca e sviluppo, a promuovere l'innovazione e la diffusione delle tecnologie ed a rafforzare le competenze, favorendo la transizione verso un'economia basata sulla conoscenza e le linee d'intervento previste coprono l'intera filiera del processo di ricerca e innovazione, dalla ricerca di base al trasferimento tecnologico.

L'Istituto Nazionale di Astrofisica, quale Ente Pubblico Nazionale di Ricerca, vigilato dal Ministero dell'Università e della Ricerca, interagisce con il contesto esterno attraverso un articolato sistema di relazioni, in ambito nazionale ed internazionale, con Università, altri Enti o Centri di ricerca,

soggetti privati (aziende e fondazioni), con i quali collabora per lo svolgimento delle attività di ricerca, perseguendo obiettivi di eccellenza a livello internazionale.

In questo contesto, i portatori e rappresentanti di interessi esterni dell'INAF sono principalmente:

- Pubbliche Amministrazioni e, in particolare, i Ministeri (Ministero dell'Università e della Ricerca, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale)
- Università ed altri Enti di ricerca, nazionali e internazionali;
- Enti locali del territorio (Regione, Provincia, Comune, etc.), con cui l'INAF si rapporta in più ambiti e modalità;
- Enti e imprese, con cui l'INAF si rapporta o in termini contrattuali (fornitori) o in qualità di ente finanziato o finanziatore.

La complessa articolazione territoriale dell'INAF richiede una strategia complessiva di prevenzione del fenomeno corruttivo che coinvolga tutto l'apparato organizzativo a livello centrale e periferico. A tal fine, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha richiesto ai Referenti Trasparenza ed Anticorruzione di elaborare, in conformità alle indicazioni fornite dall'A.N.A.C. nell'Allegato 1 al Piano Nazionale Anticorruzione 2019, apposite schede di sintesi relative all'analisi del contesto esterno ed interno a ciascuna Struttura di Ricerca, al fine di identificare precipuamente il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui le amministrazioni territoriali operano (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno). I risultati delle suddette analisi svolte dai Referenti TAC sono riportati nelle schede in allegato al presente Piano (Allegato 1).

In relazione alle attività svolte dall'INAF ed alla tipologia di portatori e rappresentanti di interessi, il contesto esterno può assumere rilevanza in particolar modo relativamente ai processi di reclutamento di personale e di acquisizione di beni e servizi. Relativamente alle forniture, va dato atto della circostanza di fatto che le stesse, per la parte quantitativamente e qualitativamente più rilevante, riguardano strumentazione, attrezzature e materiali ad alta ed altissima tecnologia, utilizzati per la realizzazione di apparati sperimentali e dei relativi sistemi e impianti tecnologici di tipo convenzionale e speciale, per i quali le imprese fornitrici italiane, quando questi ultimi non sono reperibili esclusivamente sul mercato estero, hanno connotazione a carattere nazionale che prescinde dalla loro collocazione territoriale.

A tale riguardo, rinviando a quanto più in dettaglio a quanto rappresentato a seguire, si rappresenta che l'INAF, sin dal 2017, si è dotato di un Patto di Integrità da introdurre nell'ambito di tutte le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, di qualunque importo.

ii. Analisi del contesto interno

L'illustrazione e l'analisi dell'organizzazione interna consente di collocare nel proprio contesto ambientale il rischio di esposizione al fenomeno corruttivo e permette di individuarlo e definirlo con più precisione, al fine di identificare e attivare azioni ponderate e coerenti tra loro con lo scopo di ridurre la possibilità di comportamenti corrotti.

Nel corso del 2018 l'Istituto ha portato a termine la redazione del nuovo Statuto, approvato, in via definitiva, con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 maggio 2018, numero 42, ed entrato in vigore il 24 settembre 2018.

Il "*Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto Nazionale di Astrofisica*" ("*ROF*") è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 5 giugno 2020,

numero 46, e successivamente modificato dal medesimo Organo con Delibera del 29 aprile 2021, numero 21, ed è entrato in vigore il 9 luglio 2021.

Il nuovo R.O.F. è stato concepito come strumento normativo:

- snello e flessibile, in quanto attribuisce al Consiglio di Amministrazione la disciplina delle singole materie e, in tal modo, limita notevolmente la necessità di apportare alle disposizioni regolamentari modifiche successive;
- aperto, in quanto coinvolge il più possibile tutte le componenti e gli organismi che rappresentano la comunità nella definizione dei flussi propositivi e consultivi preordinati al perfezionamento dei processi decisionali;
- sistematico, in quanto prevede la catalogazione e la raccolta delle Delibere del Consiglio di Amministrazione in “*fascicoli*”, che ne agevolano la ricerca, la visione e la consultazione, in ossequio, peraltro, ai principi di pubblicità e di trasparenza dell’azione amministrativa.

Fra gli aspetti salienti del Regolamento, va segnalata l’adozione dei principi di funzionamento della “*amministrazione e gestione diffusa*”, dei “*flussi decisionali*” e dei “*criteri decisionali*”.

Ai sensi dell’articolo 2, comma 3, del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento, il principio di “*amministrazione e gestione diffusa*” risponde “...allo scopo di realizzare economie di scala e di ottimizzare l’utilizzo di tutte le risorse umane disponibili...” ed è adottato congiuntamente dal Direttore Generale e dal Direttore Scientifico, di concerto con il Collegio dei Direttori e con le seguenti modalità:

- a) attivando meccanismi di scambio fra le Strutture di Ricerca di procedimenti, procedure e processi ordinari;
- b) decentrando alle Strutture di Ricerca funzioni e compiti propri della Amministrazione Centrale;
- c) utilizzando, per lo svolgimento di funzioni e compiti propri della Amministrazione Centrale, unità di personale in servizio presso le Strutture di Ricerca.

L’utilizzo di personale di cui alla precedente lettera c):

- consiste nella assegnazione di funzioni e compiti propri della Amministrazione Centrale ad unità di personale in servizio nelle Strutture di Ricerca, disposta dal Direttore Generale, di concerto con il Direttore Scientifico e con i Direttori delle Strutture di Ricerca nelle quali le citate unità di personale prestano servizio;
- consente alle unità di personale utilizzate con le modalità innanzi specificate di svolgere, di norma, nella loro sede di servizio le funzioni e i compiti che formano oggetto dell’assegnazione.

In base al principio dei “*flussi decisionali*”, previsto al comma 4 dell’articolo 2, l’Ente, nell’ambito degli obiettivi strategici e delle linee guida definiti dal Ministero dell’Università e della Ricerca, basa la propria attività di ricerca prevalentemente sulle proposte avanzate dalla comunità scientifica di riferimento, organizzata in Raggruppamenti Scientifici, per ciascuno dei quali è costituito un Comitato Scientifico Nazionale.

Ai sensi del comma 5, dell’articolo 2, fra i “*criteri decisionali*” che devono guidare il Presidente e il Consiglio di Amministrazione nell’adozione e/o definizione delle scelte programmatiche, delle linee di indirizzo e delle modalità di valutazione delle attività svolte dall’Ente è prevista la richiesta, agli Organi e agli Organismi con funzioni consultive, di pareri indipendenti, sia obbligatori che facoltativi, in quattro differenti ambiti, individuati dall’articolo 3, comma 2, dello Statuto, vale a dire:

- a) l'ambito che riguarda il "merito scientifico", per il quale i pareri, sia obbligatori che facoltativi, sono resi, secondo le vigenti norme statutarie, dal Consiglio Scientifico, da "Comitati di Review" indipendenti e/o da "Referee" indipendenti;
- b) l'ambito che riguarda gli "interessi della comunità" e, conseguentemente, le "prospettive di impatto", per il quale i pareri, secondo le disposizioni contenute nell'articolo 21, comma 10, dello Statuto, sono resi dai Comitati Scientifici Nazionali;
- c) l'ambito che riguarda la "sostenibilità programmatica", per il quale i pareri sono resi dalla Direzione Scientifica e dal Collegio dei Direttori di Struttura;
- d) l'ambito che riguarda la "gestione amministrativa e del personale", le questioni "legali" e quelle "tecnico-giuridiche", per il quale i pareri, secondo le disposizioni contenute nell'articolo 14, comma 3, lettera b), dello Statuto, sono resi dalla Direzione Generale.

Con il Decreto Direttoriale del 16 dicembre 2021, numero 3138, il Direttore Generale del Ministero dell'Università e della Ricerca ha emanato l' "Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per il Potenziamento di strutture di ricerca e creazione di "campioni nazionali" di R&S su alcune Key Enabling Technologies da finanziare nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 4 Componente 2 Investimento 1.4 "Potenziamento strutture di ricerca e creazione di "campioni nazionali di R&S" su alcune Key Enabling Technologies" finanziato dall'Unione europea – NextGenerationEU".

Nello specifico, l'investimento 1.4 della M4C2 "Potenziamento strutture di ricerca e creazione di "campioni nazionali di R&S" su alcune Key Enabling Technologies", oggetto del predetto Avviso, mira al finanziamento della creazione di Centri di ricerca nazionale, selezionati con procedure competitive, che siano in grado di raggiungere, attraverso la collaborazione di Università, centri di ricerca e imprese, una soglia critica di capacità di ricerca e innovazione. In risposta al suddetto Avviso, l'INAF in qualità di Fondatore, con il ruolo di "Spoke", in collaborazione con altri Enti di Ricerca, tra i quali l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) nel ruolo di "soggetto proponente", ha presentato una proposta progettuale per la costituzione di un Centro Nazionale denominato "Centro Nazionale di Ricerca HPC, Big data e Quantum Computing", a valere sull'area tematica "Simulazioni, calcolo e analisi dei dati ad alte prestazioni", di cui all'articolo 1 del predetto Avviso.

Con il Decreto Direttoriale del 28 dicembre 2021, numero 3264, il Direttore Generale del Ministero dell'Università e della Ricerca ha emanato l' "Avviso pubblico per la presentazione di proposte progettuali per "Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca" da finanziare nell'ambito del PNRR", in attuazione dell'Investimento 3.1 "Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione", previsto nell'ambito della Missione 4 ("Istruzione e ricerca") – Componente 2 ("Dalla ricerca all'impresa") del PNRR. In risposta al citato Avviso, l'INAF ha presentato le seguenti proposte progettuali, nel ruolo di "soggetto proponente":

- 1) la proposta progettuale denominata "Cherenkov Telescope Array Plus" ("CTA+"), in collaborazione con l'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, l'Università degli Studi di Bari, il Politecnico di Bari, l'Università degli Studi di Siena e l'Università degli Studi di Palermo;
- 2) la proposta denominata "Strengthening the Italian Leadership in ELT and SKA" ("STILES"), in collaborazione con l'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, l'Università degli Studi di Catania, l'Università degli Studi di Milano, l'Università degli Studi di Napoli "Federico II", l'Università degli Studi di Palermo, "La Sapienza" Università di Roma e l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata";
- 3) la proposta progettuale denominata "EMM: Earth-Moon- Mars" ("EMM"), in collaborazione con l'Agenzia Spaziale Italiana ed il Consiglio Nazionale delle Ricerche;
- 4) la proposta denominata "NG-Croce: NextGeneration Croce del Nord", in collaborazione con il Politecnico di Milano,

e nel ruolo di “soggetto co-proponente”:

- 1) la proposta progettuale denominata “*Kilometer Cube Neutrino Telescope for Recovery and Resilience*” (“*KM3NeT4RR*”), con l’Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) in qualità di “soggetto proponente” ed in collaborazione con il Politecnico di Bari, l’Università degli Studi della Campania “Luigi Vanvitelli”, l’Università degli Studi di Catania, l’Università degli Studi di Genova, l’Università degli Studi di Napoli “Federico II”, l’Università degli Studi di Salerno e “La Sapienza” Università di Roma;
- 2) la proposta denominata “*Einstein Telescope Infrastructure Consortium*” (“*ETIC*”), con l’Istituto Nazionale di Fisica Nucleare in qualità di “soggetto proponente” ed in collaborazione con l’Agenzia Spaziale Italiana, l’Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, l’Università degli Studi di Cagliari, l’Università degli Studi di Genova, il Gran Sasso Science Institute, l’Università degli Studi di Padova, l’Università degli Studi di Perugia, l’Università degli Studi di Pisa, l’Università degli Studi di Napoli “Federico II”, “La Sapienza” Università di Roma e l’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”.

L’Agenzia Spaziale Italiana, in attuazione dell’avviso MUR n. 341 del 15 marzo 2022, articolo 1 comma 2, che cita “*La tematica 15. “Attività spaziali”, di cui alle Linee guida MUR approvate con Decreto Ministeriale n. 1141 del 7 ottobre 2021, sarà promossa e sostenuta attraverso successivo bando di finanziamento adottato dall’Agenzia Spaziale Italiana (ASI), a valere sulle ordinarie risorse nella disponibilità dell’Agenzia. Il bando adotta procedure, tempistiche di attuazione, requisiti delle proposte progettuali e criteri di valutazione analoghi a quelli del presente Avviso*”, ha indetto, in data 18 luglio 2022, il bando di finanziamento per le “Attività spaziali, per “Partenariati estesi alle università, ai centri di ricerca, alle aziende per il finanziamento di progetti di ricerca di base”.

In risposta al citato bando, l’INAF, in qualità di leader, co-leader e partecipante di Spoke, è parte della proposta progettuale denominata “Space Up It”, con il Politecnico di Torino in qualità di “soggetto proponente”.

Con il Decreto Direttoriale del 30 dicembre 2021, numero 3277, il Direttore Generale del Ministero dell’Università e della Ricerca ha emanato l’“*Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per la creazione e il rafforzamento di “ecosistemi dell’innovazione”, costruzione di “leader territoriali di R&S” – Ecosistemi dell’Innovazione – nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 4 Istruzione e ricerca – Componente 2 Dalla ricerca all’impresa – Investimento 1.5, finanziato dall’Unione Europea – NextGenerationEU*”.

In risposta al citato Avviso, l’INAF ha presentato la seguente proposta progettuale denominata “*Innovation, digitalisation and sustainability for the diffused economy in Central Italy*” (“*VITALITY*”) con l’Università dell’Aquila in qualità di “soggetto proponente”.

Con Decreto direttoriale del Ministero della Università e della Ricerca del 17 giugno 2022, numero 1031, sono state approvate le graduatorie definitive relative all’“*Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per il Potenziamento di strutture di ricerca e creazione di “campioni nazionali” di R&S su alcune Key Enabling Technologies da finanziare nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 4 Componente 2 Investimento 1.4 “Potenziamento strutture di ricerca e creazione di “campioni nazionali di R&S” su alcune Key Enabling Technologies” finanziato dall’Unione europea – NextGenerationEU*”, ed è stata ammessa a finanziamento la proposta progettuale denominata “Centro Nazionale di Ricerca HPC, Big Data e Quantum Computing” con finanziamento pari a € 10.471.259,00 destinato al “Programma di Ricerca” dell’Istituto.

Con Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 20 giugno 2022, numero 104, sono state approvate le graduatorie definitive relative all’“*Avviso pubblico per la presentazione di*

proposte progettuali per "Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca" da finanziare nell'ambito del PNRR", in attuazione dell'Investimento 3.1 "Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione", previsto nell'ambito della Missione 4 ("Istruzione e ricerca") – Componente 2 ("Dalla ricerca all'impresa"), e sono state ammesse a finanziamento le proposte progettuali denominate:

- 1) "Kilometer Cube Neutrino Telescope" ("KM3NeT") con finanziamento pari a € 67.186.973 destinato al predetto progetto di ricerca;
- 2) "Cherenkov Telescope Array Plus" ("CTA+") con finanziamento pari a € 71.477.541 destinato al predetto progetto di ricerca.

Con Decreto direttoriale del Ministero della Università e della Ricerca del 23 giugno 2022, numero 1057, sono state approvate le graduatorie definitive relative all'"Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per la creazione e il rafforzamento di "ecosistemi dell'innovazione", costruzione di "leader territoriali di R&S" – Ecosistemi dell'Innovazione – nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 4 Istruzione e ricerca – Componente 2 Dalla ricerca all'impresa – Investimento 1.5, finanziato dall'Unione Europea – NextGenerationEU", ed è stata ammessa a finanziamento la proposta progettuale denominata "VITALITY Ecosistema di Innovazione, Digitalizzazione e Sostenibilità per l'Economia Diffusa nell'Italia Centrale" con finanziamento pari a € 115.996.558,73 destinato al predetto progetto di ricerca.

Con Decreto Direttoriale dell'11 ottobre 2022, numero 371, è stata approvata altresì la "Graduatoria unica definitiva degli ulteriori Progetti ammessi e finanziabili a valere sui fondi di cui ai Decreti Direttoriali del 10 agosto 2022, numero 245, e del 30 agosto 2022, numero 326" e sono state ammesse a finanziamento le proposte progettuali denominate:

- 1) "Strengthening the Italian Leadership in ELT and SKA" ("STILES") con finanziamento pari a € 69.999.999,00;
- 2) "Einstein Telescope Infrastructure Consortium" ("ETIC") con finanziamento pari a € 49.998.931,39;
- 3) "NG-Croce: NextGeneration Croce del Nord" (NG-CROCE) con finanziamento pari a € 18.952.289,40;
- 4) "EMM: Earth-Moon-Mars" ("EMM") con finanziamento pari a € 29.999.818,93.

Con riferimento ai Progetti PNRR ammessi a finanziamento, è stata effettuata dall'Istituto un'analisi circa l'impatto che ne deriverà in termini gestionali/amministrativi, all'esito della quale è stato rilevato che:

- si prevede, complessivamente, l'attivazione di circa trecentosessanta procedure di gara, di vario importo, per l'acquisizione di beni e servizi e l'attivazione anche di alcune procedure per l'affidamento di lavori ed opere pubbliche, che dovranno essere concluse, con la individuazione degli Operatori Economici e la stipula dei relativi contratti, entro il 31 dicembre 2023;
- si prevede il reclutamento complessivo di circa cento unità di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato;
- si prevede la gestione di un "budget" complessivo che supera i duecento milioni di euro.

Al fine di dotarsi di una adeguata struttura organizzativa in ordine alla gestione dei predetti Progetti, il Consiglio di Amministrazione dell'INAF, con la Delibera del 2 agosto 2022, numero 67, ha autorizzato la costituzione di un "Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello", ai sensi dell'articolo 2, comma 12, del "Regolamento Generale di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto Nazionale di Astrofisica" per la gestione dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sui fondi destinati alla realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ed ha autorizzato, altresì, il Direttore Generale e il Direttore Scientifico, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze e, comunque, di intesa tra di loro, ad adottare tutti gli atti connessi e conseguenti alla

approvazione della predetta Delibera, affidando agli stessi l'incarico di definire in una fase successiva, di comune accordo con il Collegio dei Direttori, i rapporti tra il "Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello" e le "Strutture di Ricerca".

Con Determina Direttoriale del 9 novembre 2022, numero 108 era stata attivata una procedura di selezione per l'individuazione della figura cui conferire un incarico dirigenziale con il compito "Responsabile" del predetto "Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello" che si era concluso il 27 febbraio 2023 con l'affidamento dell'incarico all' Ing. Davide Fierro. Successivamente, con Determina Direttoriale del 21 giugno 2023 , numero 69, è stata disposta la disattivazione del predetto "Centro di Responsabilità e di Spesa di Secondo Livello", in quanto, a seguito delle verifiche effettuate dalla Direzione Scientifica e dalla Direzione Generale, è stato riscontrato il venir meno delle condizioni e dei presupposti che ne avevano inizialmente giustificato la costituzione, ed è stato previsto in sua sostituzione un "Program Office", che svolga funzioni di interfaccia tra i Responsabili Scientifici dei Progetti e i Direttori delle "Strutture di Ricerca" direttamente interessate alla loro attuazione. Con Determina Direttoriale del 13 giugno 2023, numero 63, è stato conferito l'incarico di "Program Officer" all' Ing. Davide Fierro, ed è stato costituito per l'intero periodo di durata dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", un "Servizio di Staff" alla Direzione Generale denominato "Program Office", al fine di consentire al "Program Officer" di svolgere, regolarmente ed efficacemente, le sue "funzioni" e le relative attività.

Con note del 22 e del 27 dicembre 2023 il Presidente dell'INAF ha chiesto al Ministero della Università e della Ricerca, a causa dei mutamenti intervenuti nel corso dell'anno, sia con riferimento alle normative nazionali in materia di contratti pubblici ed assunzioni di personale, sia con riferimento agli scenari internazionali, caratterizzati da un aumento dei prezzi delle materie prime e dei prodotti ad alta tecnologia, il differimento del termine ultimo per l'individuazione dei soggetti realizzatori dei seguenti programmi:

- CTA+ Proposta IR0000012 - Missione 4: Istruzione e Ricerca Componente 2 - Dalla ricerca all'impresa - Linea di investimento 3.1 Finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU;
- NGCROCE, Proposta IR0000026 - Missione 4: Istruzione e Ricerca, Componente 2 - Dalla ricerca all'impresa, Linea di investimento 3.1 Finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU;
- STILES Proposta IR0000034 - Missione 4: Istruzione e Ricerca, Componente 2 - Dalla ricerca all'impresa, Linea di investimento 3.1 Finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU
- EMM Proposta IR0000038 - Missione 4: Istruzione e Ricerca, Componente 2 - Dalla ricerca all'impresa, Linea di investimento 3.1 Finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU.

Ad ogni modo, alla data del 31 dicembre 2023, il quadro della situazione relativo all'individuazione degli Operatori Economici, destinatari dei contratti per l'acquisizione di beni e servizi e per l'affidamento di lavori ed opere pubbliche, è quella che risulta dal seguente prospetto che riporta i dati sulle procedure concluse e gli importi complessivi, riferiti a ciascuno dei programmi finanziati con le risorse del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza":

Programmi PNRR	N. Procedure chiuse	Importi procedure	
CTA +	47	€ 7.624.346	

EMM	18	€ 1.279.206	
NGCROCE	10	€ 741.000	
STILES	173	€ 23.824.898	
TOT.	248	€ 33.469.450	

Con Delibera del 13 settembre 2024, numero 16, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato:

- di "...approvare la modifica dell'articolo 14, comma 1, secondo periodo, dello **"Statuto"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"** attualmente in vigore, che viene così riformulato: "L'incarico del Direttore Generale può avere la durata massima di 4 anni, coincide con l'incarico del Presidente e può essere rinnovato nel rispetto delle modalità definite dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente..."
- di "...approvare la modifica dell'articolo 16, comma 2, primo periodo, dello **"Statuto"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"** attualmente in vigore, che viene così riformulato: "L'incarico del Direttore Scientifico può avere la durata massima di 4 anni, coincide con l'incarico del Presidente e può essere rinnovato nel rispetto delle modalità definite dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente...";
- di "...approvare la modifica dei commi 1, 2 e 3 dell'articolo 15 del **"Regolamento di Organizzazione e Funzionamento"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"** attualmente in vigore, che vengono così riformulati:
 - 1. Principi generali.** Il Direttore Generale è nominato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta motivata del Presidente. L'incarico del Direttore Generale può avere una durata massima di quattro anni, coincide con l'incarico del Presidente e viene conferito a seguito dell'espletamento di apposita procedura di selezione, fatto salvo il caso del rinnovo dell'incarico al Direttore Generale uscente. L'incarico di Direttore Generale può essere rinnovato nel rispetto delle modalità definite dal comma 2 del presente articolo.
 - 2. Procedura di rinnovo.** L'incarico del Direttore Generale uscente può essere direttamente rinnovato, senza ulteriore procedura di selezione. Il rinnovo dell'incarico al Direttore Generale uscente è deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta debitamente motivata del Presidente e con il voto favorevole di almeno quattro componenti.
 - 3. Procedura di selezione.** Qualora non si proceda al rinnovo dell'incarico al Direttore Generale uscente, il Presidente attiva la procedura di selezione per la nomina del nuovo Direttore Generale entro trenta giorni dal suo insediamento, mediante avviso pubblicato sul Sito Web Istituzionale, che deve contenere tutte le indicazioni relative ai requisiti richiesti e prevedere un termine di scadenza per la presentazione delle candidature non inferiore a venti giorni. Alla procedura di selezione può partecipare anche il Direttore Generale uscente. Al termine della procedura di selezione, il Presidente, nell'ambito della rosa dei nominativi individuati dalla Commissione Esaminatrice secondo le modalità definite dal comma 6) del presente articolo, sceglie quello del candidato al quale intende conferire l'incarico di Direttore Generale e formula, a tal fine, una proposta motivata al Consiglio di Amministrazione. Il Direttore Generale uscente rimane in carica fino alla nomina del suo successore e, comunque, per un periodo massimo di novanta giorni, durante il quale può adottare solo atti urgenti e indifferibili, laddove ricorrano condizioni e presupposti previsti dalla legge, e atti di ordinaria amministrazione";
- di "...approvare la modifica dei commi 1, 2 e 3 dell'articolo 18 del **"Regolamento di Organizzazione e Funzionamento"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"** attualmente in vigore, che vengono così riformulati: **"1. Principi generali.** Il Direttore Scientifico è nominato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta motivata del Presidente. L'incarico del Direttore Scientifico può avere una durata massima di quattro anni, coincide con l'incarico del Presidente e viene conferito a seguito dell'espletamento

di apposita procedura di selezione, fatto salvo il caso del rinnovo dell'incarico al Direttore Scientifico uscente. L'incarico di Direttore Scientifico può essere rinnovato nel rispetto delle modalità definite dal comma 2 del presente articolo.

2. Procedura di rinnovo. *L'incarico del Direttore Scientifico uscente può essere direttamente rinnovato, senza ulteriore procedura di selezione. Il rinnovo dell'incarico al Direttore Scientifico uscente è deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta debitamente motivata del Presidente e con il voto favorevole di almeno quattro componenti.*

3. Procedura di selezione. *Qualora non si proceda al rinnovo dell'incarico al Direttore Scientifico uscente, il Presidente attiva la procedura di selezione per la nomina del nuovo Direttore Scientifico entro trenta giorni dal suo insediamento, mediante avviso pubblicato sul Sito Web Istituzionale, che deve contenere tutte le indicazioni relative ai requisiti richiesti e prevedere un termine di scadenza per la presentazione delle candidature non inferiore a venti giorni. Alla procedura di selezione può partecipare anche il Direttore Scientifico uscente. Al termine della procedura di selezione, il Presidente, nell'ambito della rosa dei nominativi individuati dalla Commissione Esaminatrice secondo le modalità definite dal comma 6) del presente articolo, sceglie quello del candidato al quale intende conferire l'incarico di Direttore Scientifico e formula, a tal fine, una proposta motivata al Consiglio di Amministrazione. Il Direttore Scientifico uscente rimane in carica fino alla nomina del suo successore e, comunque, per un periodo massimo di novanta giorni, durante il quale può adottare solo atti urgenti e indifferibili, laddove ricorrano condizioni e presupposti previsti dalla legge, e atti di ordinaria amministrazione"...*

Con nota del 23 ottobre 2024, numero di protocollo 19624, registrata nel protocollo generale dell'Ente in pari data con il numero progressivo 11537, la Direzione Generale per il Coordinamento, la Promozione e la Valorizzazione della Ricerca, Ufficio V, del Ministero della Università e della Ricerca ha comunicato di avere definitivamente approvato le modifiche sia dello Statuto, che del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dello "Istituto Nazionale di Astrofisica, come proposte dal Consiglio di Amministrazione dell'INAF con la Delibera del 13 settembre 2024, numero 16.

Con Delibera del 25 ottobre 2024, numero 30, il Consiglio di Amministrazione dell'INAF ha nominato, ai sensi l'articolo 15, comma 4, dello Statuto, quale Direttore Scientifico dell'INAF la Dottoressa Isabella PAGANO, con decorrenza dal 1° novembre 2024.

Con Delibera del 31 ottobre 2024, numero 37, il Consiglio di Amministrazione dell'INAF ha deliberato di approvare la proposta del Presidente pro tempore dell'INAF, Professore Roberto RAGAZZONI, di rinnovare l'incarico di Direttore Generale dello Istituto Nazionale di Astrofisica conferito al Dottore Gaetano TELESIO con la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 febbraio 2020, numero 6, a decorrere dal 31 ottobre 2024 e fino al 23 gennaio 2027, fatte salve eventuali, successive modifiche della normativa vigente in materia di collocamento in quiescenza dei dipendenti di amministrazioni ed enti pubblici che dovessero consentire la prosecuzione del predetto incarico fino alla sua durata massima, pari a quattro anni e, comunque, coincidente con quella del Presidente, fermo restando che la stessa dovrà essere, in ogni caso, approvata dal Consiglio di Amministrazione con apposita Delibera.

In merito alla stipula di contratti attivi e passivi, con Delibera del 31 ottobre 2024, numero 36, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato quanto segue:

- *"...in riforma di tutte le precedente regolamentazioni, di approvare la proposta del Presidente, relativa alla regolamentazione, ai sensi degli articoli 14, comma 4, lettera b), 17, comma 4, lettera b), e 22, comma 12, lettera c) del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento vigente, del riparto di competenze tra Consiglio di*

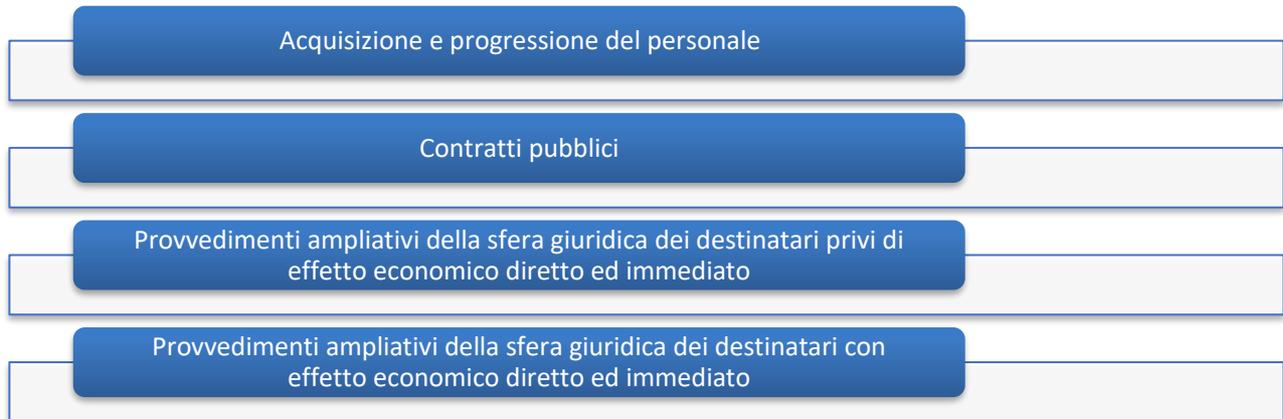
Amministrazione, Direttore Generale, Direttore Scientifico e Direttori di Struttura, per il perfezionamento dei contratti sia attivi che passivi dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, come di seguito declinata:

- *Il Consiglio di Amministrazione approva e stipula i contratti sia attivi che passivi per importi superiori a Euro 200.000 ed i contratti, sia attivi che passivi, eccedenti la competenza del Direttore Scientifico e dei Direttori di Struttura;*
- *Il Direttore Generale stipula i contratti, sia attivi che passivi, rientranti nella sua competenza, fino ad un importo pari ad Euro 200.000;*
- *Il Direttore Scientifico stipula i contratti, sia attivi che passivi, rientranti nella sua competenza, fino ad un importo pari ad Euro 200.000;*
- *Il Direttore di Struttura stipula i contratti, sia attivi che passivi, rientranti nella sua competenza, fino ad un importo pari ad Euro 50.000...";*
- *"...nella dicitura "contratti attivi e passivi" sono inclusi gli atti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli "schemi" di convenzioni, protocolli di intesa, accordi di collaborazione, accordi quadro...";*
- *"...sono esclusi dalla presente regolamentazione i contratti di appalto relativi alle procedure di gara di appalto per l'acquisizione di beni, servizi e lavori...";*
- *"...a cadenza bimestrale, le singole Strutture di Ricerca trasmettono agli Uffici di Presidenza, a cura dei loro Direttori, gli atti approvati e sottoscritti autonomamente, al fine di dare al Consiglio di Amministrazione apposita informativa...";*
- *"...restano fermi, anche oltre i limiti di competenza per valore delle due Direzioni apicali e dei Direttori di Struttura...gli atti adottati in attuazione di delibere del Consiglio di Amministrazione...".*

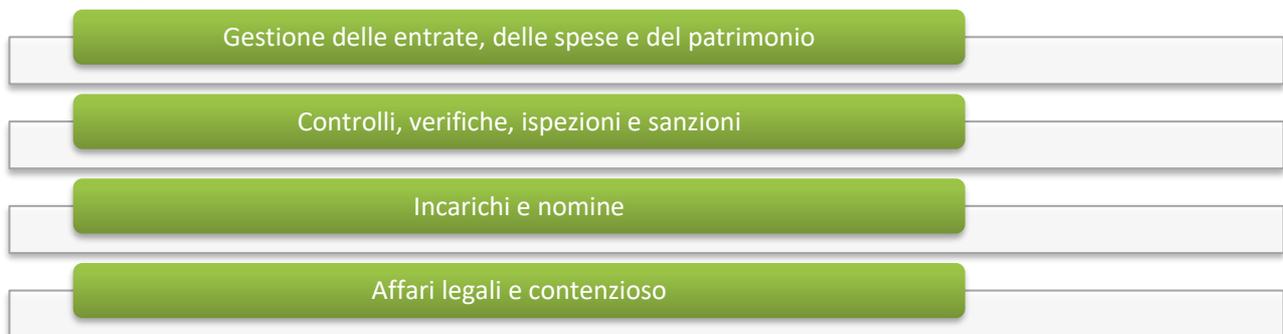
Dall'analisi del contesto interno, come effettuata dai Referenti TAC, si conferma, come principale fattore strutturale di esposizione al rischio di eventi corruttivi, la carenza di personale in organico, con conseguente difficoltà a procedere alla rotazione degli incarichi ed a mettere in atto efficaci sistemi di supervisione e di controllo delle attività nelle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione, quali le procedure di reclutamento e le procedure di acquisizione di beni e servizi, con particolare riferimento a quelle previste nell'ambito dei progetti PNRR sopra menzionati.

2.3.3.2 La mappatura dei processi dell'INAF

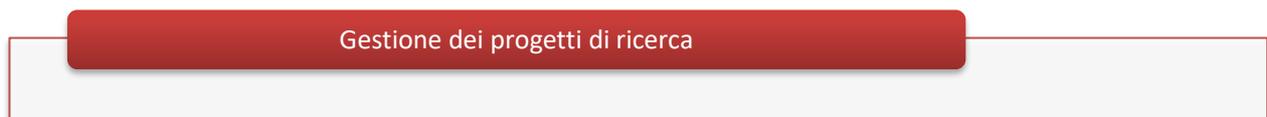
In sede di redazione del "Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2017 - 2019" era stata avviata una prima "mappatura" dei processi maggiormente esposti a "rischio di corruzione", strumentale alla definizione di un elenco/catalogo dei rischi specifici all'interno delle aree obbligatorie



delle aree generali



e dell'area specifica, identificata sulla base della missione istituzionale dell'INAF



Con il PTPCT 2018-2020, la suddetta mappatura è stata ulteriormente approfondita, sebbene l'Ente, a causa della grave carenza in organigramma di figure apicali e di coordinamento, si sia avvalso della possibilità riconosciuta dalla Autorità Nazionale Anticorruzione alle Amministrazioni che versano in "...condizioni di ridotte dimensioni organizzative o di assoluta mancanza di risorse tecniche adeguate allo svolgimento della autoanalisi organizzativa...", di procedere alla "...mappatura generalizzata dei propri processi distribuendola al massimo in due annualità ...". All'esito dei laboratori formativi organizzati dal RPCT e svoltisi nel corso del 2019, è stata portata a termine, anche grazie all'apporto della *Struttura di Supporto* al RPCT e della *Rete dei Referenti Trasparenza ed Anticorruzione* (Referenti TAC), ed in sinergia con il "*Tavolo tecnico permanente*", costituito con Determina del Direttore Generale del 20 dicembre 2017 numero 328, l'attività di mappatura dei principali macro-processi e processi, secondo le indicazioni diramate dall'A.N.A.C. nell'Allegato 1 al PNA 2019 – 2021.

Il "*Regolamento di organizzazione e funzionamento*" approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 5 giugno 2020, numero 46, e successivamente modificato dal medesimo Organo con Delibera del 29 aprile 2021, numero 21, e con Delibera del 13 settembre

2024, numero 16, provvede a definire i “*procedimenti*”, le “*procedure*” ed i “*processi*”. Ai sensi dell’articolo 13, comma 8, del Regolamento infatti:

- a) per “*procedimento amministrativo*” si intende, sotto il profilo strettamente formale, una “...serie di atti (*istanze, accertamenti, pareri, proposte, designazioni, deliberazioni preliminari, ecc.*) e di operazioni (*comunicazioni, notificazioni, pubblicazioni, ecc.*), posti in essere da un unico o da diversi soggetti, che culminano in un provvedimento e che sono strutturalmente e funzionalmente collegati tra di loro dall’obiettivo perseguito...”;
- b) per “*procedura*” si intende, invece, un “...insieme di attività ripetitive, sequenziali e condivise che vengono poste in essere per raggiungere un determinato risultato...”;
- c) per “*processo*” si intende, infine, un “...insieme di risorse strumentali utilizzate e di comportamenti tenuti da persone, fisiche o giuridiche, finalizzati alla realizzazione di una determinata procedura...”.

Il “*Regolamento*” prevede, inoltre, che la Direzione Generale, di intesa con la Direzione Scientifica, definisca, con apposito atto organizzativo, la mappatura dei “*procedimenti amministrativi*”, delle “*procedure*” e dei “*processi*” che delineano, nel loro complesso, le attività gestionali svolte dalla Amministrazione Centrale. Con il predetto atto organizzativo, devono, altresì, essere individuati i “*procedimenti amministrativi*”, le “*procedure*” e i “*processi*” di competenza della Direzione Generale e i “*procedimenti amministrativi*”, le “*procedure*” e i “*processi*” di competenza della Direzione Scientifica. La mappatura dei processi, che è stata ulteriormente implementata nel corso del 2021 e nel 2022, dovrà, pertanto, essere aggiornata ed ulteriormente implementata nel corso del 2023, anche a seguito degli assetti organizzativi e procedurali che saranno delineati in attuazione del vigente “*Regolamento di Organizzazione e Funzionamento*” e con riferimento alla gestione dei Progetti PNRR, nonché in attuazione delle nuove misure previste dal legislatore in materia di contratti pubblici e procedimenti amministrativi e del recepimento, nell’organizzazione interna, delle misure previste dalla vigente legislazione in materia di antiriciclaggio.

2.3.4 Valutazione del rischio

Nell’ambito della Fase 2, si ricorda che la valutazione del rischio si articola in 3 sottofasi:

- 1) **Identificazione dei rischi:** l’identificazione del rischio mira ad individuare gli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione ai processi, o alle fasi dei processi, dell’Istituto. Tale identificazione si traduce nell’indicazione degli “eventi rischiosi” che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi in relazione a ciascun processo e produrre conseguenze sull’Ente.
- 2) **Analisi dei rischi:** l’analisi dei rischi consiste nella *valutazione* della probabilità che il rischio si realizzi (probabilità) e degli impatti da questo prodotti al fine di determinare il rating generale di rischiosità o “*valore complessivo del rischio*”.

Tale analisi è essenziale al fine di:

- comprendere le cause del verificarsi di eventi corruttivi e, conseguentemente, individuare le migliori modalità per contrastarli;
 - definire quali siano gli eventi rischiosi più rilevanti e il livello di esposizione al rischio dei processi.
- 3) **Ponderazione dei rischi:** l’attività di ponderazione dei rischi costituisce l’ultima fase del processo di valutazione del rischio e consiste “*nel considerare il rischio alla luce dell’analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l’urgenza di trattamento*”, così come previsto nell’Allegato 1 del P.N.A. 2013.

Tanto premesso, la valutazione del rischio è stata condotta sulla base della metodologia elaborata in passato e sulla base di un’attività di semplificazione e adeguamento di quanto previsto dall’Allegato 5 al PNA 2013 (ormai superato per effetto di quanto previsto dall’Allegato 1 al PNA

2019 – 2021), basata su un **metodo propriamente qualitativo**, che si fonda sui seguenti **indicatori**:

Indicatore 1 DISCREZIONALITA'	Indicatore 2 INTERESSE ESTERNO	Indicatore 3 PRECEDENTI NEGATIVI IN PASSATO	Indicatore 4 SCARSA DEFINIZIONE / TRASPARENZA DELLE FASI DI ARTICOLAZIONE DEL PROCESSO	Indicatore 5 CONCENTRAZIONE DI POTERE DECISIONALE IN POCHI SOGGETTI	Indicatore 6 IMPATTI NEGATIVI (IMPATTO REPUTAZIONALE, IMMAGINE, ORGANIZZATIVO)	Indicatore 7 INADEGUATEZZA QUALITATIVA O QUANTITATIVA DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE
---	--	---	--	---	--	---

In base a siffatta metodologia, sono stati stimati, in relazione a ciascuna attività, i seguenti **livelli di rischio**:

- **Rischio lordo (alto, medio, basso)**
- **Rischio netto (alto medio basso)**

Ogni valutazione è stata accompagnata da una motivazione, redatta dai *key officer*, e condivisa con i Referenti TAC ed il RPCT.

Il **Rating Target**, ossia il livello di “rischio accettabile” avuto di mira, è stato individuato nel “rischio basso”.

La valutazione del rischio, come eseguita in esito ai laboratori formativi svolti nel corso dell’anno 2019, è stata riportata nelle schede di cui all’**Allegato 1 al PTPCT 2020-2022**.

Al fine dell’aggiornamento della valutazione del rischio, il RPCT ha richiesto, anche nel 2022, ai Referenti TAC di procedere, per ciascuna Struttura e/o Ufficio, al riesame ed alla eventuale revisione dei livelli di rischio stimati in relazione a ciascuna attività. Per il dettaglio dell’analisi svolta si rinvia alle schede di cui all’**Allegato 2 del presente Piano**.

2.3.5 Trattamento del rischio

Nell’ambito della Fase 3 si è proceduto alla disamina e validazione delle misure di prevenzione, *generali e obbligatorie* nonché *specifiche ed ulteriori*, come già presenti nei precedenti PTPCT dell’Istituto, anche ridefinendone i termini e apportando le necessarie integrazioni in relazione alle indicazioni di prassi applicabili al settore della ricerca.

Secondo gli indirizzi dell’A.N.A.C., il trattamento del rischio è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi e tiene conto delle priorità emerse in occasione della precedente sottofase della ponderazione del rischio.

Nella Determinazione numero 12/15, come confermata dal P.N.A. 2019 – 2021, l’A.N.A.C. distingue tra “misure generali” che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull’organizzazione e sulla struttura dell’Ente, e “misure specifiche”, così denominate per il fatto di incidere su problemi specifici individuati in occasione della fase di valutazione del rischio.

Le misure generali sono quelle che, sin dal P.N.A. 2013, sono obbligatorie, in quanto previste direttamente dalla legge o dal P.N.A. medesimo. Le misure specifiche, pur non essendo previste dalla legge, sono comunque fortemente raccomandate proprio perché connesse a specifiche criticità di determinati processi dell’Amministrazione.

Nell’ambito dell’attività di revisione e validazione delle misure generali e specifiche programmate nelle precedenti versioni del PTPCT dell’Istituto, si è tenuto conto della congruità delle singole misure e, soprattutto, della loro sostenibilità nell’ambito delle strutture destinatarie.

Per ciascuna misura (generale o specifica) è stato indicato, nella presente Sottosezione e/o nei rispettivi allegati, quanto segue:

- il responsabile dell’attuazione della misura;
- lo stato di attuazione della misura (“in essere” / “termine di attuazione”);
- l’indicatore di monitoraggio;
- valori attesi.

Tanto premesso, si riportano, a seguire, le misure - generali e specifiche – dell’INAF, rinviando, per un’analisi di dettaglio, all’Allegato 2 al presente Piano.

2.3.5.1 Misure generali e obbligatorie

a) Trasparenza – Rinvio

Relativamente alla Trasparenza, quale misura di prevenzione obbligatoria, si rinvia alla specifica Parte in tema di “*Trasparenza*” della presente Sottosezione.

b) Formazione

In conformità a quanto previsto dalla Legge del 6 novembre 2012, numero 190, e dal PNA e i suoi relativi aggiornamenti, l’Ente deve assicurare adeguati percorsi di formazione:

- di livello generale, rivolti a tutti i dipendenti, concernenti l’aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche di etica e di legalità (approccio valoriale);
- di livello specifico, rivolti sia al RPCT che ai componenti della Struttura di Supporto allo stesso, ai Referenti Trasparenza ed Anticorruzione, ai Dirigenti, Responsabili e Funzionari addetti alle Aree a rischio, concernenti le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell’Ente ed anche in specifici ambiti settoriali.

Come specificato dall’A.N.A.C. nel P.N.A. 2022 “...*la formazione riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e deve coinvolgere tutti i soggetti che partecipano, a vario titolo, alla programmazione e attuazione delle misure, in primo luogo, il RPCT...*”.

Il percorso di formazione di livello specifico, che ha avuto inizio sin dal 2019, è stato rivolto con priorità al RPCT, alla “*Struttura di Supporto*” dello stesso ed ai *Referenti TAC*, ed ha avuto ad oggetto, in via trasversale, i temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza - secondo approcci teorici e pratici. Il predetto percorso di formazione è proseguito negli anni successivi, anche tramite incontri formativi ed operativi del RPCT con i *Referenti TAC*, con specifico riferimento alla trasparenza ed ai relativi adempimenti. Nel corso del 2023 e del 2024 sono, quindi, continuati i percorsi di formazione rivolti, in particolare, al RPCT - al fine di fornire allo stesso tutti gli elementi conoscitivi e le necessarie competenze relativamente ai metodi e agli strumenti di gestione del rischio corruttivo - nonché alla “*Struttura di Supporto*” ed ai *Referenti TAC*, nell’intento di fornire un supporto ed un approfondimento nella comprensione delle metodologie di implementazione della Sezione del PIAO dedicata alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza.

Progettazione e programmazione della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Formazione di livello generale	Formazione di livello generale per i dipendenti dell'Istituto, sui temi dell'etica e dell'integrità (anticorruzione e trasparenza, Codice di comportamento, Whistleblowing)	Servizio di Staff alla Direzione Generale "Benessere Organizzativo e Fabbisogni Formativi"; RPCT (proposta)	Da avviare entro dicembre 2024 e da espletare entro dicembre 2025		Sensibilizzazione del personale sui temi trattati
Formazione di livello specifico RPCT e "Struttura di supporto"	Formazione di livello specifico, di taglio teorico, tecnico e pratico		Espletata (nel primo semestre 2024)	Avvio ed espletamento del percorso formativo	Professionalizzazione e aggiornamento del RPCT
Formazione di livello specifico per Referenti TAC e personale selezionato dal RPCT in relazione alla rischiosità dell'Area di appartenenza	Formazione di livello specifico, di taglio teorico, tecnico e pratico		Espletata (nel primo semestre 2024)	Attestazione di partecipazione Questionario di gradimento del corso Test di apprendimento	Professionalizzazione e aggiornamento del personale coinvolto Maggiore padronanza degli strumenti per l'attuazione delle misure di prevenzione e della corruzione

c) Codice di comportamento

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

Tale documento, rappresentando una delle principali misure di carattere obbligatorio, costituisce un fondamentale strumento di regolamentazione contenente indicazioni precise in relazione agli obblighi di condotta per tutto il personale dell'Istituto, con l'estensione delle sue previsioni ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari degli organi di indirizzo, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'Amministrazione.

Con la Delibera del 19 febbraio 2020, numero 177, l'A.N.A.C. ha approvato le "*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*" ai fini dell'aggiornamento dei Codici di Comportamento già adottati da tutte le amministrazioni pubbliche.

L'A.N.A.C., negli *“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”* adottati dal Consiglio dell’Autorità in data 2 febbraio 2022, suggerisce alle Amministrazioni di aggiornare il proprio Codice di Comportamento alla luce delle predette *“Linee guida”*. In particolare, nelle *“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”* l’A.N.A.C. specifica che *“...nell’adozione del codice di comportamento l’analisi dei comportamenti attesi debba essere effettuata considerando il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, come individuato nel PTPCT...”*, al fine di correlare i doveri di comportamento dei dipendenti alle misure di prevenzione della corruzione previste nel predetto Piano.

L’articolo 4 del Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79, recante *“Ulteriori misure urgenti per la realizzazione del PNRR”*, ha modificato l’articolo 54 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, prevedendo l’introduzione, nell’ambito del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di misure in materia di corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, nonché lo svolgimento per i predetti dipendenti *“...di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico...”* (comma 1, lettera b), ed ha previsto, altresì, al comma 2, l’aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici emanato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, entro il 31 dicembre 2022.

In data 1° dicembre 2022 il Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della Pubblica Amministrazione, ha approvato uno schema di Decreto del Presidente della Repubblica recante il Regolamento concernente le modifiche al predetto D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, ai sensi dell’articolo 54 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Lo schema di D.P.R., adottato in attuazione di quanto previsto dall’articolo 4, comma 2, del Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79, integra gli elementi costitutivi della *Milestone M1C1-58*, del *“Piano nazionale di ripresa e resilienza”*, di riforma della Pubblica Amministrazione. Le principali aree su cui è intervenuto il predetto schema di Decreto del Presidente della Repubblica, recante le modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, sono: il divieto di discriminazioni basate sulle condizioni personali; i criteri di misurazione della performance e la responsabilità dei Dirigenti per la crescita dei propri collaboratori; l’adozione di comportamenti rispettosi dell’ambiente e l’utilizzo dei social media da parte dei dipendenti pubblici.

Con il parere del 19 gennaio 2023 n. 93, il Consiglio di Stato ha formulato alcune osservazioni sul predetto schema di decreto, rilevando che lo stesso prevedeva sia nuove regole di condotta, capaci di incidere sulle situazioni giuridico-soggettive dei dipendenti pubblici e che risultavano prive di fondamento nella disciplina primaria, sia regole che, pur trovando astrattamente titolo in una norma primaria, erano tuttavia caratterizzate dall’indeterminatezza delle condotte sanzionabili; pertanto, il predetto Consiglio di Stato ha ritenuto di sospendere il parere ed ha richiesto approfondimenti in merito. Nell’adunanza del 4 aprile 2023, la Sezione Consultiva del Consiglio di Stato ha emanato un secondo parere in merito, con il quale, nell’evidenziare che il Ministero proponente ha sottoposto *“...nuovamente a parere il medesimo testo già oggetto di parere interlocutorio (...) senza però aver dato corso né alla preannunciata integrazione sotto il profilo istruttorio, delle lacune riscontrate relativamente ai dati, né alla modifica dell’originaria versione al fine di risolvere le criticità legate all’indeterminatezza delle condotte sanzionabili attraverso la rielaborazione sintattica delle disposizioni...”*, ha formulato, principalmente, le seguenti osservazioni:

- riguardo all’articolo 11 *bis* (*Utilizzo delle tecnologie informatiche*) ed 11 *ter* (*Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media*), nonché alle modifiche apportate all’art. 12 (*Rapporti con il pubblico*), ha rilevato che gran parte delle condotte descritte erano già

disciplinate dall' articolo 10 (*Comportamento nei rapporti privati*), dall'articolo 11 (*Comportamento in servizio*) e dall'articolo 12 (*Rapporti con il pubblico*) del Codice di Comportamento; pertanto, sarebbe stato opportuno novellare i predetti comprendendo negli stessi anche le fattispecie relative all'uso delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media;

- ha rilevato, inoltre, che nell' articolo 11-*bis* e nell'articolo 11-*ter* non risultavano enunciate regole di condotta in termini chiari ed inequivoci, atti a rendere immediatamente riconoscibili ai destinatari i comportamenti sanzionabili, persistendo quindi l'indeterminatezza della formulazione dei predetti articoli;
- infine, il Consiglio di Stato ha evidenziato la mancanza di dati idonei ad evidenziare sia lo spreco e/o il non corretto uso delle risorse e dei beni di consumo forniti dalle Pubbliche Amministrazioni, sia l'esistenza di rilevanti fenomeni di discriminazione nell'ambito delle stesse Amministrazioni e di danni all'immagine, al prestigio e al decoro delle Amministrazioni derivanti dall'uso delle tecnologie informatiche e dei social media.

Con il Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81, è stato approvato il "*Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»*", che ha recepito parzialmente le indicazioni del Consiglio di Stato. In particolare, dal predetto Decreto sono state eliminate le disposizioni relative all'impatto ambientale delle attività delle Pubbliche Amministrazioni, previste dall'articolo 11 *quater*, ed al rispetto della persona e al divieto di discriminazioni previste dall'articolo 11-*quinquies*, il quale stabiliva l'obbligo di astenersi da azioni discriminatorie o lesive dell'integrità psichica e fisica degli altri dipendenti e degli utenti.

Ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del Decreto Legislativo n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, a seguito delle modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con D.P.R. numero 62/2013, l'INAF deve provvedere a modificare il proprio Codice di Comportamento, integrandone e specificandone le disposizioni, al fine di recepire le modifiche introdotte al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici dal predetto Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, numero 81. A tal fine, il RPCT ha trasmesso al Responsabile del Servizio di Staff alla Direzione Generale "Affari Legali, Contenzioso e Procedimenti Disciplinari", una proposta di modifica ed integrazione del Codice di Comportamento dell'INAF.

La vigilanza sulla effettiva attuazione delle regole contenute nel Codice di Comportamento deve essere affidata ai Dirigenti ed ai Direttori delle Strutture di Ricerca, i quali dovranno segnalare tempestivamente i casi di violazione del codice, per i quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, ed all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), a cui spetta il compito di esaminare le predette segnalazioni e di attivare il procedimento in contraddittorio con il dipendente, secondo quanto previsto all'art. 55-bis del Decreto Legislativo numero 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Alla vigilanza sarà strumentale l'attività di monitoraggio che, come suggerito dalle Linee Guida dell'A.N.A.C., dovrà avere cadenza periodica, almeno annuale, e dovrà essere effettuata dal RPCT, in raccordo con l'UPD, con i Direttori delle Strutture di Ricerca e con i Dirigenti. I risultati del monitoraggio costituiranno elementi di valutazione per la predisposizione della Sottosezione di programmazione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" del PIAO e di futuri aggiornamenti del Codice.

Progettazione e programmazione della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Codice di comportamento	Monitoraggio del Codice anche in ordine ad aggiornamenti e modifiche	Direttori Strutture di Ricerca Dirigenti UPD RPCT	In essere	Report sulle risultanze del monitoraggio	Maggior e efficienza nelle attività di controllo sul rispetto del Codice
	Flussi informativi verso il RPCT	Direttori Strutture di Ricerca Dirigenti UPD	Entro il 30 dicembre	Scheda di monitoraggio	
	Avvisi al personale	UPD	Ad evento	Avviso sul sito	

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

Il D.lgs. numero 39/2013 e successive modifiche ed integrazioni, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato:

- le particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- le situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- le ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

L'A.N.A.C., con Delibera del 3 agosto 2016, numero 833, modificata dal Consiglio dell'Autorità nell'adunanza del 28 luglio 2021, ha emanato le *"Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili ed incompatibili"*. Con le predette *"Linee Guida"* l'A.N.A.C. ha chiarito quali sono il ruolo e le funzioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione nel procedimento di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità. In particolare, l'A.N.A.C. ha chiarito che al RPCT è demandata un'attività di vigilanza interna sull'osservanza delle norme in materia di inconferibilità e di incompatibilità, mentre all'Autorità Nazionale Anticorruzione è demandata un'attività di vigilanza esterna, ed ha definito il procedimento di accertamento spettante al suddetto RPCT ai sensi dell'articolo 15 del D.lgs. numero 39/2013 e successive modifiche ed integrazioni, anche in ordine all'attività sanzionatoria nei confronti del soggetto che ha proceduto alla nomina, che è demandata allo stesso RPCT dall'articolo 18 del medesimo D.lgs. n. 39/2013. Come chiarito nelle *"Linee Guida"*, tenuto conto che il RPCT è il *"...dominus del procedimento sanzionatorio..."* e che *"...è evidente che il RPC non sempre gode dell'effettiva autonomia nei confronti dell'organo di indirizzo dell'ente...l'ANAC, nell'esercizio del potere di vigilanza sull'attività svolta dal RPC, si riserva di verificare...anche che sia garantita al responsabile la massima autonomia ed indipendenza e che lo stesso non sia sottoposto ad atti diretti e/o indiretti di influenza e/o ritorsivi, e ciò in attuazione dei principi costituzionali di imparzialità e buon andamento..."*.

Progettazione e programmazione della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Inconferibilità e Incompatibilità (D.Lgs. 39/2013)	Inserimento delle cause di inconferibilità e incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l'attribuzione degli stessi	Responsabili dei procedimenti/ Referenti TAC/Servizio di Staff alla Direzione Generale "Affari Legali"	In essere	Adeguamento degli atti di conferimento degli incarichi / interpelli	Facilitazione ed efficacia dei controlli
	Aggiornamento degli schemi standard di dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, che i soggetti devono rendere all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto			Aggiornamento dello schema di dichiarazione	Puntualità nella richiesta, raccolta e monitoraggio delle dichiarazioni

e) Rotazione del personale

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

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

- “vincoli oggettivi” (P.N.A. 2016, paragrafo 7.2.2) connessi con l'assetto organizzativo dell'INAF;
- criticità che caratterizzano la consistenza numerica del personale addetto alla gestione amministrativa dell'Istituto;

- vincoli soggettivi correlati agli incarichi di responsabilità attribuiti e alla distribuzione territoriale delle sedi dell'Istituto.

Al riguardo, si fa presente che con Determina del 18 dicembre 2018 numero 338, il Direttore Generale, anche alla luce delle nuove misure organizzative adottate successivamente alla Determina Direttoriale del 25 ottobre 2016 numero 448, ha nominato la Dirigente dell'Ufficio II – “*Gestione Bilancio, Contratti e Appalti*” della Amministrazione Centrale quale nuovo “Vicario”, a decorrere dal 1° gennaio 2019, in applicazione del criterio di rotazione degli incarichi tra le due dirigenti in servizio di ruolo presso l'Istituto. A decorrere dal 10 gennaio 2020, la Dirigente dell'Ufficio II è stata collocata in posizione di comando presso altra Pubblica Amministrazione e, dalla predetta data del 10 gennaio 2020, il Direttore Generale ha ricoperto anche l'incarico di Dirigente *ad interim* dell'Ufficio II fino al 21 novembre 2022, data in cui la Dirigente è rientrata in servizio, a seguito della cessazione della sua posizione di comando. Con Determina del 24 novembre 2022, numero 111, ai sensi dell'articolo 13 del “*Regolamento di Organizzazione e Funzionamento*” dell'INAF e nel rispetto di poteri, compiti e funzioni che la Determina Direttoriale del 7 novembre 2017, numero 271, come modificata ed integrata dalla Determina Direttoriale del 6 febbraio 2018, numero 29, attribuisce al personale con qualifica dirigenziale, il Direttore Generale, nelle more che venga definito un nuovo assetto organizzativo dell' Amministrazione Centrale dell'INAF, ha conferito alla predetta Dirigente l'incarico di Direzione dell'Ufficio II “*Gestione Bilancio, Contratti e Appalti*” limitatamente al Settore I “*Bilancio*” e al Settore II “*Servizi di Ragioneria*”. Con successiva Determina Direttoriale del 13 luglio 2023, numero 85, ai sensi dell'articolo 13 del “*Regolamento di Organizzazione e Funzionamento*” dell'INAF e nel rispetto di poteri, compiti e funzioni che la Determina Direttoriale del 7 novembre 2017, numero 271, come modificata e integrata dalla Determina Direttoriale del 6 febbraio 2018, numero 29, attribuisce al personale con qualifica dirigenziale, alla predetta Dirigente sono stati “...conferiti, a decorrere dal 13 luglio 2023 e fino a nuova disposizione, i seguenti ulteriori incarichi, che si aggiungono a quello di Direzione dell'Ufficio II “*Gestione Bilancio, Contratti e Appalti*”, limitatamente al Settore I “*Bilancio*” e al Settore II “*Servizi di Ragioneria*”, attribuito con la Determina Direttoriale del 24 novembre 2022, numero 111:

- a) *incarico di Direzione del Settore III “Appalti e Contratti di Rilevanza Nazionale” e del Settore IV “Gestione delle Forniture di Beni e Servizi per la Sede Centrale” dell'Ufficio II “Gestione Bilancio, Contratti e Appalti” della “Amministrazione Centrale”, limitatamente alle procedure di affidamento di pubbliche forniture di beni e servizi e di lavori e opere pubbliche con importi fino ai quarantamila euro;*
- b) *incarichi di supervisione, controllo e sottoscrizione dei provvedimenti che autorizzano la partecipazione dei dipendenti in servizio presso la “Amministrazione Centrale” a corsi di formazione e di aggiornamento professionale o ad altri interventi formativi...”.*

Con riferimento agli incarichi di Direzione di Struttura di Ricerca, si fa presente che il vigente Statuto dell'INAF, all'articolo 18, comma 10, prevede che l'incarico di Direttore di Struttura abbia la durata di tre anni e possa essere confermato una sola volta.

Con Delibera del 13 settembre 2024, numero 16, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di approvare la modifica:

- dell'articolo 14, comma 1, e dell'articolo 16, comma 2, dello Statuto dell'INAF;
- dei commi 1,2, e 3, del articolo 15 e dei commi 1,2 e3 dell'articolo 18 del “*Regolamento di Organizzazione e Funzionamento*” dell'INAF;

relativamente alla possibilità di rinnovo degli incarichi del Direttore Generale e del Direttore Scientifico ed alla relativa procedura. I predetti incarichi, ai sensi del vigente Statuto e del “*Regolamento di Organizzazione e Funzionamento*” dell'INAF, possono avere una durata massima di quattro anni, coincidono con l'incarico del Presidente e possono essere direttamente rinnovati, senza ulteriore procedura di selezione, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, su

proposta debitamente motivata del Presidente e con il voto favorevole di almeno quattro componenti del predetto Consiglio di Amministrazione.

Si rileva il prevedibile impatto che una eventuale utilizzazione sistematica della misura della rotazione avrebbe sull'assetto organizzativo dell'Istituto, con pesanti ricadute negative in termini di efficacia e funzionamento, tenuto conto della necessità di soddisfare le irrinunciabili esigenze di buon andamento e continuità dell'azione amministrativa per tutte le attività di riferimento; condizioni, queste, che possono essere mantenute solo mediante le prestazioni lavorative di personale con le competenze professionali necessarie. Al riguardo, si deve tener conto anche dell'impatto che hanno avuto sull'organizzazione interna degli Uffici/Servizi/Strutture di Ricerca le cessazioni di personale che sono intervenute nel corso degli anni 2023 e 2024, dovute sia al collocamento a riposo del predetto personale, che a procedure di mobilità dei dipendenti dell'INAF verso altre pubbliche amministrazioni, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 30 del Decreto Legislativo numero 165/2001, come modificato prima dall'articolo 3, comma 7, lettere a) e b), del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 e dall'articolo 12, comma 1, lettera a), del Decreto Legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215, e, da ultimo, dall'art. 6, comma 1, lettera a), del Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79.

Come indicato dall'A.N.A.C. nel P.N.A. 2019 ed, in particolare, nell'Allegato 2 al predetto P.N.A. 2019, ove "*...non sia possibile utilizzare la rotazione "ordinaria" come misura di prevenzione della corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi. A titolo esemplificativo si ricordano: la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività; l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni"...*".

In ogni caso, l'A.N.A.C., negli atti e provvedimenti sopra citati, chiarisce che la rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di specifiche attività, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico, e che deve essere calibrata in relazione alle caratteristiche peculiari di ogni struttura (dimensione e relativa dotazione organica, qualità del personale addetto, modalità di funzionamento degli uffici, distribuzione del lavoro e delle mansioni).

Tenuto conto dell'impatto che la rotazione "*ordinaria*" avrebbe sull'intera struttura organizzativa dell'Istituto, si ritiene di dover programmare la stessa secondo un criterio di gradualità, per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria. A tal fine dovranno essere considerati, innanzitutto, gli Uffici/Settori/Servizi più esposti al rischio di corruzione, per poi considerare gli Uffici/Settori/Servizi con un livello di esposizione al rischio più basso.

Ai fini dell'attuazione della misura di prevenzione generale in parola, tenuto conto che:

- è ancora in corso la ridefinizione degli assetti organizzativi dell'INAF, in attuazione del "*Regolamento di Organizzazione e Funzionamento*" e che, con Delibera del 23 novembre 2023, numero 71, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione la proposta di revisione dell'assetto organizzativo degli Uffici di Livello Dirigenziale e dei Servizi di Staff alla Direzione Generale, predisposta dal Direttore Generale ai sensi dell'articolo 13, comma 6, del "*Regolamento di Organizzazione e Funzionamento*" dell'INAF, che è in fase di ulteriore revisione, alla luce di quanto suggerito dall'OIV con il Verbale del 1 ottobre 2024;

- in data 20 dicembre 2023 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, con Delibera numero 81, l'aggiornamento del piano di fabbisogno di personale e della relativa programmazione di reclutamento, anche in funzione dello svolgimento dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione del "*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*";

si prevede, anche mediante l'istituzione di un apposito Tavolo Tecnico, di avviare le attività di analisi e di verifica della possibilità di recepire le indicazioni dell'A.N.A.C. in materia di rotazione ordinaria del personale, contenute nella Determinazione numero 12/2015, nella Delibera numero 831/2016 e, da ultimo, nell' Allegato 2 del P.N.A. 2019 approvato con Delibera dell'Autorità del 13 novembre 2019 numero 1064, nel rispetto del criterio di gradualità, al fine di definire i criteri, le tempistiche e le modalità per l'attuazione della misura, anche in termini pluriennali, stabilendo, in particolare, gli Uffici/Servizi/Settori da sottoporre prioritariamente a rotazione e la relativa periodicità.

f) Rotazione straordinaria

Con Delibera del 26 marzo 2019 numero 215, recante "*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'articolo 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*", l'A.N.A.C. è intervenuta, con indicazioni confermate dal P.N.A. 2019, in tema di rotazione straordinaria del personale.

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

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

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

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

Più in dettaglio:

- la norma ha introdotto per tutti i dipendenti - a tempo determinato e indeterminato (non solo i dirigenti) - l'istituto del trasferimento ad ufficio diverso da quello in cui prestava servizio per il dipendente rinviato a giudizio per i delitti richiamati (si tratta di una serie di reati molto più ristretta rispetto all'intera gamma di reati previsti dal Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice Penale, come richiamati sopra);
- il trasferimento è obbligatorio salva la scelta, lasciata all'amministrazione, "*in relazione alla propria organizzazione*", tra il "*trasferimento di sede*" e "*l'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza*" (articolo 3, comma 1, Legge numero 97/2001);

- “qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell’ordinamento dell’amministrazione di appartenenza” (articolo 3, comma 2, Legge numero 97/2001);
- in **caso di sentenza di proscioglimento o di assoluzione**, ancorché non definitiva, “e in ogni caso, **decorso cinque anni” dalla sua adozione** (articolo 3, comma 3, Legge numero 97/2001), il **trasferimento perde efficacia**. Ma l’amministrazione, “in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all’ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest’ultimo, può non dare corso al rientro” (articolo 3, comma 4, Legge numero 97/2001);
- in **caso di condanna**, per gli stessi reati di cui all’articolo 3, comma 1, anche non definitiva, i dipendenti “sono sospesi dal servizio” (articolo 4). La norma chiarisce poi che la sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato (articolo 4);
- in caso di **condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni** per gli stessi delitti, è disposta l’estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (articolo 5);
- nel caso di **condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni** si applica il disposto dell’articolo 32-*quinqües* del Codice Penale.

In base a quanto precede, e coerentemente a quanto previsto dalla Delibera A.N.A.C. sopra menzionata, con riferimento alle **conseguenze del procedimento penale sul sottostante rapporto di lavoro del dipendente di INAF**, in relazione in relazione ai delitti previsti dagli articoli 314, comma 1, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del Codice Penale e dall’articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, è stabilito che:

- **in caso di rinvio a giudizio**, per i reati previsti dal citato articolo 3, l’INAF, con decisione del Consiglio di Amministrazione, trasferisce il dipendente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza; tuttavia, in caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi), il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento;
- **in caso di condanna non definitiva**, il dipendente, con decisione del Consiglio di Amministrazione, è sospeso dal servizio (ai sensi del citato articolo 4 della Legge numero 97/2001);
- **in caso di sentenza penale irrevocabile di condanna**, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l’estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere disposta a seguito di procedimento disciplinare (ai sensi del citato articolo 5 della Legge numero 97/2001).

Si precisa che, secondo la Delibera richiamata, come confermata dal P.N.A. 2019, il trasferimento d’ufficio conseguente a rinvio a giudizio e la sospensione dal servizio in caso di condanna non definitiva, **non hanno natura sanzionatoria**, ma sono misure amministrative, sia pure obbligatorie, a protezione dell’immagine di imparzialità dell’INAF, diversamente dalla disposta **estinzione del rapporto di lavoro**, la quale ha carattere di pena accessoria.

Si precisa altresì che l’elencazione dei reati per i quali è prevista tale prima forma di rotazione ha carattere tassativo. A prescindere dai flussi informativi tra l’Autorità giudiziaria e l’INAF è fatto obbligo, a tutti i dipendenti dell’INAF, di comunicare **l’avvio di qualunque procedimento penale nei loro confronti**, sin dal primo atto del procedimento penale di cui possa essere a conoscenza l’interessato.

La misura del trasferimento obbligatorio si applica nei confronti di tutto il personale dipendente dell'INAF e, comunque, a tutti coloro che collaborano con l'Ente in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori, stagisti, tirocinanti, assegnisti di ricerca, laureandi, studenti, etc.).

ii. La rotazione straordinaria ex articolo 16, comma 1, lett. I-quater, del D.Lgs. n. 165/2001

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

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

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

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

Progettazione e programmazione della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Rotazione ordinaria del personale	Analisi e verifica della possibilità di recepire ed in quali termini le indicazioni dell'A.N.A.C. in materia di rotazione ordinaria del personale, di cui alla Determinazione n. 12/2015, alla Delibera n.831/2016 ed all'Allegato 2 del PNA 2019, anche in ordine all'attuazione del nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento entrato in vigore il 9 luglio 2021 e del programmato reclutamento di personale, anche per lo svolgimento dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione del PNRR	RPCT e Struttura di Supporto (impulso) /Referenti TAC /Dirigenti/Direttori di Struttura/ Responsabili Amministrativi	Avvio delle attività entro il 30 ottobre 2023	Report all'Organo di indirizzo	Verifica della operatività della rotazione ordinaria del personale

g) Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse

Come chiarito dall'A.N.A.C. nel P.N.A. 2022 “..si configura una situazione di conflitto di interessi laddove la cura dell'interesse pubblico, cui è preposto il funzionario, potrebbe essere deviata, pregiudicando l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale dell'amministrazione, per favorire il soddisfacimento di interessi personali del medesimo funzionario o di terzi con cui sia in relazione...Si tratta, dunque, di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. Il conflitto di interessi è, infatti, definito dalla categoria della potenzialità e la disciplina in materia opera indipendentemente dal concretizzarsi di un vantaggio...”.

Si evidenzia che le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia, attribuendo rilievo a posizioni che, potenzialmente, possono minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, il comportamento imparziale del dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale ed, in generale, della propria attività.

L'articolo 1, comma 41, della Legge numero 190/2012 ha introdotto l'articolo 6-bis nella Legge n. 241/1990, il quale ha imposto una particolare attenzione da parte dei responsabili del procedimento sulle situazioni di conflitto di interesse.

La predetta norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale e i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un ***dovere di segnalazione*** a carico dei medesimi soggetti.

La disposizione di cui all'articolo 6-bis della Legge n. 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni deve essere letta in maniera coordinata con gli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento, ai quali si rinvia per quanto concerne termini e modalità di applicazione dell'istituto.

Sul versante dei contratti pubblici, inoltre, occorre ricordare che ai sensi dell'**articolo 42, del D.Lgs. numero 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni**:

- le stazioni appaltanti prevedono misure adeguate a contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici;
- si ha conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione;
- costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del D.P.R. numero 62/2013;
- il personale che versa in situazione di conflitto di interesse è tenuto a darne comunicazione alla stazione appaltante, ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni e alla fase di esecuzione del contratto;
- fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente;
- la stazione appaltante vigila su quanto sopra.

Nel P.N.A. 2022 l'A.N.A.C. specifica che la disciplina di cui all'articolo 42 del Codice dei contratti pubblici si applica a tutto il personale dipendente della stazione appaltante, a prescindere dalla tipologia di contratto (ossia contratto a tempo determinato o contratto a tempo indeterminato), ed a tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o, comunque, rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna, ivi compresi i prestatori di servizi coinvolti nell'affidamento (ad esempio progettisti esterni, commissari di gara, collaudatori) ed i professionisti coinvolti, per conto della stazione appaltante, negli affidamenti finanziati con fondi provenienti dal PNRR. Pertanto, in ordine all'attuazione della predetta disciplina, è opportuno verificare se, oltre al RUP, partecipino anche altri soggetti alla predisposizione, condivisione o approvazione della documentazione complessiva di gara (determina, bando, verbali, aggiudicazione) che potrebbero trovarsi in situazioni di conflitto di interessi rispetto alla specifica procedura di gara. L'A.N.A.C. specifica, inoltre, che, nella fase esecutiva dei contratti pubblici, in ragione della rilevanza degli interessi coinvolti, devono essere considerate anche eventuali situazioni di conflitto di interessi dei soggetti che intervengono in tale fase, anche con riferimento ai subappaltatori e che, in ogni caso, ai fini di individuare i soggetti aventi l'obbligo di comunicazione alla stazione appaltante e l'obbligo di astensione dal partecipare alla procedura di gara, deve ricorrersi ad un "*...approccio dinamico – funzionale che tenga conto della funzione in concreto svolta dal soggetto coinvolto...*".

In relazione a quanto sopra, l'Istituto richiama l'attenzione di tutto il personale in occasione delle sessioni di formazione (di livello generale e specifico) in materia di prevenzione della corruzione, e sollecita l'acquisizione delle dichiarazioni specificatamente contemplate dal Codice di comportamento.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 77, del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, numero 50, e successive modifiche ed integrazioni la Stazione Appaltante verifica che i Commissari di gara:

- non devono aver svolto né possono svolgere alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta;
- nel biennio antecedente all'indizione della procedura di aggiudicazione, non hanno ricoperto cariche di pubblico amministratore;
- non siano nominati commissari giudicatori relativamente ai contratti affidati dalle Amministrazioni presso le quali hanno esercitato le proprie funzioni d'istituto.

L'amministrazione vigila affinché si applichino ai commissari ed ai segretari delle commissioni l'articolo 35-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni e l'articolo 51 del codice di procedura civile, nonché l'articolo 42 del Codice degli Appalti.

Sono altresì esclusi da successivi incarichi di commissario coloro che, in qualità di membri delle commissioni giudicatrici, abbiano concorso, con dolo o colpa grave, accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi.

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

Con particolare riferimento ai contratti pubblici finanziati a valere sui fondi provenienti dal PNRR, si evidenzia che nelle *"Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione delle Misure PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori"*, allegate alla Nota Circolare dell'11 agosto 2022, numero 30, del Servizio Centrale per il PNRR del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, tra le numerose indicazioni fornite, è stata prevista anche quella relativa all'obbligo per gli operatori economici, che partecipano alla gare per l'affidamento dei contratti pubblici, di comunicare i dati del titolare effettivo, ma anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione del medesimo titolare effettivo circa l'assenza di conflitto di interessi.

In particolare, nella predetta Nota Circolare dell'11 agosto 2022, numero 30, si specificano, tra gli obblighi che il Soggetto Attuatore assume nella fase di attuazione del progetto di propria responsabilità, anche il controllo del rispetto della *"...adozione di misure di prevenzione e contrasto di irregolarità gravi quali frode, conflitto di interessi, doppio finanziamento nonché verifiche dei dati previsti dalla normativa antiriciclaggio ("titolarità effettive")..."*.

In un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, l'A.N.A.C., nel P.N.A. 2022, per quanto concerne i contratti pubblici finanziati a valere sui fondi provenienti dal PNRR, ritiene opportuno che i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, forniscano un aggiornamento della propria dichiarazione relativa al conflitto di interessi, con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento e che provvedano ad integrare tale dichiarazione qualora emergessero successivamente ipotesi di conflitto di interessi, non dichiarate, nel corso delle varie fasi dell'affidamento.

Progettazione e programmazione della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	Dichiarazione di astensione in caso di conflitto di interessi	Responsabili dei procedimenti	Al momento della presa di incarico e successivamente, in caso di ipotesi di conflitto di interessi che non fossero state dichiarate all'atto della presa di incarico e che dovessero emergere in seguito	Dichiarazione resa dall'interessato	Sensibilizzazione del personale sul "conflitto di interessi" Rafforzamento dei controlli
	Dichiarazione di astensione in caso di conflitto di interessi, ai sensi dell'art. 42 del Codice dei contratti pubblici, di tutto il personale dipendente a tempo determinato o a tempo indeterminato, dei prestatori di servizi e dei professionisti coinvolti negli affidamenti finanziati su Fondi PNRR	Responsabili dei procedimenti (RUP) e personale di supporto	Al momento della presa di incarico e successivamente, in caso di ipotesi di conflitto di interessi che non fossero state dichiarate all'atto della presa di incarico e che dovessero emergere in seguito	Dichiarazione resa dall'interessato	
	Verifiche e valutazioni delle dichiarazioni di astensione in caso di conflitto di interessi rese ai sensi dell'art. 42 del Codice dei contratti pubblici	Dirigenti/Responsabili degli Uffici/ Servizi/Direttori di Struttura	A campione, con cadenza periodica ovvero mirato	Risultanze degli audit campionari del RPCT	
	Controlli sulle dichiarazioni	Responsabili dei procedimenti	A campione, con cadenza periodica ovvero mirato	Risultanze degli audit campionari del RPCT	

	Dichiarazione di assenza di conflitto di interessi	Commissari di gara	In occasione di ogni affidamento	Risultanze degli audit campionari del RPCT	
--	--	--------------------	----------------------------------	--	--

h) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage/Revolving doors)

Ai sensi dell'articolo 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dalla Legge numero 190/2012, *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”*.

In merito alla predetta disposizione occorre precisare che:

- *“L'articolo 53, co. 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'articolo 1, co. 42 e 43, della legge n. 190 del 2012, non si applica nei confronti dei dipendenti assunti prima dell'entrata in vigore della citata legge, ferma restando l'opportunità che il dipendente si astenga dal rappresentare gli interessi del nuovo datore di lavoro presso l'ufficio dell'amministrazione di provenienza”* (cfr. F.A.Q. A.N.AC. Anticorruzione, n. 2.6);
- *“Le prescrizioni ed i divieti contenuti nell'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, che fissa la regola del c.d. pantouflage, trovano applicazione non solo ai dipendenti che esercitano i poteri autoritativi e negoziali per conto della PA, ma anche ai dipendenti che - pur non esercitando concretamente ed effettivamente tali poteri - sono tuttavia competenti ad elaborare atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente”* (cfr. Orientamento A.N.AC. n. 24/2015).

In merito al *pantouflage* o *revolving doors*, l'A.N.A.C., nel P.N.A. 2022, ha evidenziato che *“...la scarsa formulazione della norma ha dato luogo a diversi dubbi interpretativi riguardanti, in particolare:*

- *la delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione*
- *la perimetrazione del concetto di “esercizio di poteri autoritativi e negoziali” da parte del dipendente*
- *la corretta individuazione dei soggetti privati destinatari di tali poteri*
- *la corretta portata delle conseguenze che derivano dalla violazione del divieto...”*,

per tanto, nel predetto P.N.A. 2022, l'A.N.A.C., oltre a chiarire l'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione del predetto articolo 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, ha inteso anche suggerire alle amministrazioni alcune misure di prevenzione ed alcuni strumenti di accertamento di violazioni del divieto di *pantouflage*. Al riguardo, l'A.N.A.C. specifica che *“...in coerenza con la finalità dell'istituto in argomento quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013. Sono, infatti, assimilati ai dipendenti della PA*

anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39/2013 espressamente indicati all'art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni..." e che "...con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di *pantouflage* gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali..." (cfr. articolo 1, comma 7-ter, del Decreto Legge n. 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 113/2021).

Nel medesimo P.N.A. 2022 l'Autorità specifica che:

- i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione esclusi dall'ambito di applicazione del *pantouflage* sono:
 - ✓ le Società in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico;
 - ✓ Enti privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente e che non presentino profili di continuità con enti già esistenti;
- l'attività lavorativa o professionale oggetto del divieto di *pantouflage* deve essere estesa a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con soggetti privati e, quindi, sia a rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato, sia ad incarichi o consulenze a favore dei predetti soggetti privati;
- sono esclusi dal *pantouflage* gli incarichi di natura occasionale ovvero privi del carattere della stabilità;
- il Consiglio di Stato, Sezione V, con la pronuncia del 29 ottobre 2019, n. 7411, e, successivamente, la Corte di Cassazione Civile a Sezioni Unite, con l'Ordinanza del 25 novembre 2021 n. 36593, hanno stabilito la competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alla vigilanza ed all'accertamento delle fattispecie di "*incompatibilità successiva*" di cui all'articolo 53, comma 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, in base al combinato disposto degli artt. 16 e 21 del D.lgs. n. 39/2013 e successive modifiche ed integrazioni, e la conseguente competenza sotto il profilo sanzionatorio.

Con Delibera del 25 settembre 2024, numero 493, l'A.N.A.C. ha adottato le "*Linee Guida in tema di c.d. divieto di pantouflage - Art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001*". Con le predette "Linee Guida" l'A.N.A.C. ha evidenziato che "...tra le misure di prevenzione della corruzione, particolare rilievo assume il divieto di *pantouflage*. In particolare, tale misura agisce sulla fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/consulenza con una pubblica amministrazione. Si tratta di un'ipotesi di *incompatibilità successiva* che si affianca e si aggiunge ai meccanismi di "*inconferibilità*", ossia i divieti temporanei di accesso ad una carica o ad un incarico, e di "*incompatibilità*", ossia il divieto di cumulo di più cariche o incarichi, previsti dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico*". Tali misure hanno il comune fine di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e di incarichi attribuiti a un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa..." e che "...la giurisprudenza ha anche riconosciuto ad ANAC la vigilanza e il conseguente potere sanzionatorio in materia, come ricordato anche da ultimo nel PNA 2022. Il Giudice Amministrativo ha difatti chiarito che, sebbene l'art. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 "non individui espressamente l'autorità competente a garantire l'esecuzione delle conseguenze sanzionatorie previste dalla norma stessa (...) una volta accertata l'effettiva violazione non può fondatamente dubitarsi che tale potere spetti all'ANAC"..."

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui all'articolo 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, l'Istituto, sul versante degli affidamenti, ha previsto che nei

bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, anche mediante procedura negoziata, sia inserita apposita clausola che prevede la non ammissibilità alla partecipazione alla gara di concorrenti che si trovino nelle condizioni di cui all'articolo 53, comma 16-ter, del D.lgs. numero 165/2001. La predetta clausola specifica che, qualora emerga la predetta situazione, sarà disposta l'esclusione di tali soggetti privati dalle procedure di affidamento, con l'obbligo per gli stessi di restituire all'INAF eventuali compensi illegittimamente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

Sul versante degli incarichi, sin dalla precedente programmazione in materia di prevenzione della corruzione, è stato, altresì, previsto che:

- all'atto dell'assunzione del personale, nel relativo contratto individuale di lavoro, deve essere inserita la clausola *pantouflage/revolving doors*, atteso che l'inserimento della clausola in questione nei contratti di assunzione per tutto il personale, a prescindere dalla qualifica e dalle mansioni assegnate, dipende dalla imprevedibilità a priori della progressione di carriera e/o della mobilità interna durante la vita lavorativa;
- nei contratti con i quali sia affidato a soggetti, anche esterni all'INAF, uno degli incarichi previsti dal D.lgs. numero 39/2013 ovvero nel caso di conferimenti di incarichi ad altri soggetti esterni con i quali l'Istituto stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo deve essere inserita analoga clausola.

Si prevede, altresì, che:

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

Progettazione e programmazione della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage /Revolving doors)	Adeguamento atti di affidamento	RUP	In essere	Risultanze dell'audit campionario del RPCT sull'aggiornamento degli atti standard	Rafforzamento dei controlli
	Adeguamento atti di conferimento di incarico e contratto di lavoro	RUP/Responsabili dei procedimenti/Direttori di Struttura e Responsabili degli Uffici e/o dei Servizi	Puntuale		
	Flussi informativi verso il RPCT	RUP/Responsabili dei procedimenti/Direttori di Struttura e Responsabili degli Uffici e/o dei Servizi	Ad evento, tempestivo	Flussi informativi verso il RPCT relativo alle irregolarità riscontrate	
	Dichiarazione in occasione della chiusura del rapporto di lavoro (dichiarazione di exit)	Dirigenti/Direttori di Struttura/ Responsabili Amministrativi/ Responsabili dei procedimenti	Ad evento, tempestivo	Dichiarazione archiviata	

	Controlli sulle dichiarazioni di exit	Dirigenti/Direttori di Struttura/Responsabili Amministrativi/Responsabili dei procedimenti	A campione, con cadenza periodica, ovvero mirati	Controlli effettuati	
--	---------------------------------------	--	--	----------------------	--

- i) **Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.**

Ai sensi dell'articolo 35 bis, del D.lgs. numero 165/2001, come introdotto dalla Legge numero 190/2012, "...coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.*

La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari..."

In attuazione di quanto previsto dalla disposizione sopra richiamata, i componenti di commissioni ed i relativi segretari rendono apposita dichiarazione, ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. numero 445/2000 e successive modifiche ed integrazioni, nella quale attestano l'inesistenza di condanna per reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro Secondo del Codice Penale, oltre all'inesistenza di situazioni di conflitto d'interessi o di cause di astensione. Le dichiarazioni sono oggetto di controllo, a campione o, in caso di ragionevole dubbio, mirato ad opera da parte dei Responsabili dei procedimenti di selezione a pubblici impieghi, di affidamento di lavori, servizi e forniture ovvero di concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici, in quanto responsabili dell'attuazione della misura, come sottoindicati.

I Responsabili dell'attuazione della misura informano tempestivamente il RPCT di ogni violazione riscontrata.

Progettazione e programmazione della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.	Acquisizione delle dichiarazioni ai sensi dell'articolo 35-bis, D.lgs. 165/2001/ Assenza di conflitto di interessi o ulteriori cause di astensione	Tutti i Responsabili dei procedimenti sopra individuati	Puntuale	Presenza delle dichiarazioni di ogni componente della commissione /segretario/ soggetti interessati	Rafforzamento dei controlli
	Controlli sulle dichiarazioni		A campione, con cadenza periodica ovvero mirato	Controlli effettuati	

	Flussi informativi verso il RPCT	Soggetti sopra indicati	Ad evento, tempestivo	Flussi informativi verso il RPCT relativo alle irregolarità riscontrate	
--	----------------------------------	-------------------------	-----------------------	---	--

j) Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing)

Una delle più rilevanti novità introdotte dalla Legge 6 novembre 2012, numero 190, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione è stata sicuramente quella dell'articolo 1, comma 51, che ha previsto il recepimento, anche nel nostro ordinamento, della "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" (c.d. *whistleblower*). La disposizione citata ha, infatti, previsto una specifica integrazione (articolo 54-bis) al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che contiene le "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*". Successivamente, la Legge 30 novembre 2017, numero 179, contenente le nuove "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", ha modificato integralmente, con l'articolo 1, comma 1, il testo dell'articolo 54-bis del Decreto legislativo n. 165/2001.

Con Delibera del 9 giugno 2021, numero 469, l'A.N.A.C. ha adottato le nuove "*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art.54-bis, del D.lgs. n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*", come modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021.

Con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, emanato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, è stata adottata la nuova disciplina in materia di *whistleblowing*.

Il predetto Decreto Legislativo n. 24/2023 "*...disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato...*" (articolo 1, comma 1) e le relative disposizioni "*...non si applicano:*

a) *alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;*

b) *alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;*

c) *alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea...*" (art. 1, comma 2).

Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del Decreto Legislativo n. 24/2023, le disposizioni del suddetto Decreto "*...hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023. Alle segnalazioni o alle denunce all'autorità giudiziaria o contabile effettuate precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché a quelle effettuate fino al 14 luglio 2023, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all' articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, all' articolo 6, commi*

2-bis, 2-ter e 2- quater, del decreto legislativo n. 231 del 2001 e all' articolo 3 della legge n. 179 del 2017 ...". Come previsto dall'art. 23 del citato Decreto Legislativo n. 24/2023, a decorrere dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 24/2023 sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) l'articolo 54-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- b) l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- c) l'articolo 3 della Legge 30 novembre 2017, n. 179.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, numero 24, l'A.N.A.C. con Delibera del 12 luglio 2023, numero 311, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, ha adottato le *"Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne"*, con le quali sono state fornite indicazioni relative alla procedure per la presentazione e la gestione da parte della predetta Autorità delle segnalazioni esterne.

Con Delibera del 29 dicembre 2023 numero 98, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta di aggiornamento della *"Procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni ("whistleblowing")*, in attuazione delle disposizioni del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, numero 24, che è stata predisposta dal RPCT dell'INAF ed ha autorizzato il RPCT a trasmettere lo schema di aggiornamento della suddetta procedura alle Organizzazioni Sindacali di Comparto maggiormente rappresentative a livello nazionale, in ordine all'espressione del relativo parere da parte delle medesime Organizzazioni Sindacali, in conformità a quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, numero 24.

Il predetto schema di aggiornamento della previgente *"Procedura di segnalazione di illeciti e tutela del lavoratore segnalante"*, che era stata adottata con il *Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione* dell'INAF per il triennio 2017- 2019, è stato pertanto trasmesso dal RPCT alle Organizzazioni Sindacali di Comparto maggiormente rappresentative a livello nazionale, che non hanno fatto pervenire osservazioni in merito. Pertanto, all'esito del predetto iter di approvazione ed al completamento della configurazione della apposita piattaforma informatica per la ricezione e la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing* da parte del *Responsabile del CED* dell'Amministrazione Centrale, la nuova *"Procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni ("whistleblowing")* è divenuta operativa. La predetta *Procedura* è stata pubblicata sul sito web dell'Istituto Nazionale di Astrofisica www.inaf.it nella Sezione *"Amministrazione Trasparente"*, Sottosezione *"Altri contenuti"* – *"Prevenzione della corruzione"* – *"Segnalazioni di illecito - Whistleblower"* e disciplina il canale di segnalazione interna ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, numero 24, relativamente:

- a) ai soggetti che possono effettuare la segnalazione;
- b) ai contenuti e le modalità di effettuazione della segnalazione;
- c) al procedimento di gestione delle segnalazioni;
- d) alla riservatezza ed alle misure di protezione garantite al segnalante ed agli altri soggetti espressamente previsti dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, numero 24;

e prevede, in particolare, che:

- le segnalazioni debbano essere indirizzate esclusivamente al RPCT, quale unico destinatario competente alla ricezione delle stesse ed alla relativa gestione;
- il segnalante può effettuare la segnalazione al RPCT mediante una delle seguenti modalità alternative tra loro:
 - a) in forma scritta, tramite apposita piattaforma informatica, seguendo le istruzioni ivi riportate;
 - b) in forma orale, mediante richiesta di incontro diretto con il RPCT;
- l'accesso ai dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente al RPCT.

La piattaforma informatica con la quale possono essere inoltrate le segnalazioni al RPCT, e con cui sono gestite le stesse, è accessibile dal seguente indirizzo: <https://whistleblowing.inaf.it/>,

reso pubblico sul sito web dell'INAF al seguente link: <http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione-1/whistleblowing/segnalazioni-di-illecito-whistleblowing>. Le istruzioni per l'utilizzo della predetta piattaforma informatica sono pubblicate sul sito web dell'INAF e disponibili al predetto link. Le suddette istruzioni prevedono, tra l'altro, che "...a garanzia dell'anonimato del segnalante, alla conclusione di ogni procedura di segnalazione verrà assegnato un codice di 16 cifre, detto KEY CODE, che definisce univocamente la segnalazione stessa. Tale codice univoco dovrà essere conservato con cura, in quanto fornisce l'unico modo per il segnalante di accedere alla propria segnalazione: il codice non può essere recuperato in alcun modo...".

Progettazione e programmazione della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing)	Aggiornamento della procedura di gestione delle selezioni di whistleblowing alla luce della nuova disciplina di cui al D.lgs n. 24/2023 mediante l'utilizzo di una piattaforma informatica appositamente dedicata	RPCT/Struttura di Supporto al RPCT/Responsabile e del SID/Responsabile del CED dell'Amministrazione Centrale (proposta di aggiornamento della procedura)	Espletata a dicembre 2023	Trasmissione al CDA della proposta di aggiornamento della procedura da parte del RPCT con nota del 18 dicembre 2023, protocollo numero 18436	Sensibilizzazione del personale sull'importanza dell'istituto del whistleblowing
	Avvio dell'operatività della nuova piattaforma informatica	RPCT/RPD/Responsabile del SID/Responsabile del CED della Amministrazione Centrale	Espletata nel primo semestre del 2024	La verifica e messa in opera della nuova piattaforma informatica è stata completata ed è divenuta operativa	Rafforzamento dei controlli "bottom up" Diffusione della cultura della legalità e dell'integrità

k) Patto di integrità

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

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

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

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

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

Progettazione e programmazione della misura

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

l) **Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile**

L'Istituto, anche attraverso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) ed il sito istituzionale, promuove l'informazione e la trasparenza prevista quale strategia privilegiata di prevenzione dei fenomeni di corruzione, *maladministration* e conflitto di interessi, in ottemperanza a quanto previsto dalla presente Sottosezione di programmazione e dalla normativa e prassi vigente.

L' Istituto rappresenta a tutti gli stakeholders il proprio sistema di controllo interno per il contrasto ai fenomeni corruttivi, e le azioni intraprese per garantire la massima trasparenza dell'organizzazione e dell'attività dell'Istituto, mediante apposita informazione tramite il proprio sito web istituzionale, durante specifici incontri o in occasione di consultazioni pubbliche su documenti istituzionali.

L'Istituto, in occasione di ogni aggiornamento della Sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, raccoglie suggerimenti, osservazioni e proposte, da parte di tutti gli stakeholders, analizzando i contributi pervenuti e recependoli fattivamente, laddove ritenuti congrui e sostenibili.

Progettazione e programmazione della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Approfondimento dedicato sul sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza in occasione di appositi incontri con gli stakeholders	RPCT/URP/RPD	Annuale, entro dicembre	Confronto con gli stakeholders	Partecipazione e sensibilizzazione e della società civile Rafforzamenti dei controlli dall'esterno

	Avvisi e richieste di contributi/ suggerimenti – Consultazioni pubbliche	RPCT/URP	Ad evento	Avviso sul sito istituzionale	
--	--	----------	-----------	-------------------------------	--

m) Controlli sulle dichiarazioni sostitutive

In materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e/o di atti di notorietà, già nel “*Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2017-2019*” era stato previsto di “...intensificare i controlli “*ex post*”, ai sensi degli articoli 71 e 72 del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, numero 445, e successive modifiche ed integrazioni, sulla veridicità delle predette dichiarazioni...”.

Con delibera del 20 novembre 2018, numero 103, il Consiglio di Amministrazione dell’Istituto ha approvato le “*Linee Guida per l’effettuazione dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e sulle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà di cui agli articoli 46 e 47 del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, numero 445, e successive modifiche ed integrazioni*”. Con la predetta Delibera sono stati definiti i criteri e i principi direttivi in merito all’applicazione della disciplina in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive, al fine di garantire una uniforme attuazione dei predetti controlli nelle more dell’adozione dei nuovi regolamenti e disciplinari.

In particolare, le predette Linee Guida prevedono che l’attività di controllo venga svolta dal Responsabile del procedimento in relazione al quale sono acquisite le dichiarazioni sostitutive secondo tre diverse modalità (articolo 2):

- controllo a campione, da svolgersi su una percentuale predeterminata di dichiarazioni sostitutive, individuata nella misura del 10% delle dichiarazioni rese per ogni tipologia di procedimento concluso entro l’anno di riferimento;
- controllo massivo o “a tappeto”, da attuarsi su tutte le dichiarazioni rese nell’ambito di procedimenti amministrativi finalizzati alla attribuzione di benefici, anche con effetti economici non diretti né immediati;
- controllo puntuale, da effettuarsi su singole dichiarazioni rese su specifici stati, qualità personali o fatti ogni qual volta sorgano fondati dubbi sulla veridicità delle stesse ovvero nei casi di contraddittorietà tra dichiarazioni rese nell’ambito dello stesso procedimento amministrativo od errori evidenti contenuti nelle dichiarazioni.

Il Responsabile del procedimento, al termine delle attività di controllo, redige apposito verbale dell’istruttoria condotta e, qualora siano state rilevate irregolarità od omissioni materiali rilevabili d’ufficio non costituenti falsità, ne dà comunicazione al soggetto interessato, ai sensi dell’articolo 71 del DPR n. 445/2000 e ss.mm.ii., provvedendo a notificare allo stesso, tramite raccomandata con avviso di ricevimento o posta elettronica certificata, apposito invito a regolarizzare o a completare le predette dichiarazioni, fissando un termine *ad hoc*.

Se il procedimento nell’ambito del quale sono state acquisite le dichiarazioni sostitutive è ancora in corso, il termine del procedimento è sospeso fino alla ricezione di quanto richiesto ai fini della regolarizzazione o della integrazione delle predette dichiarazioni; nel caso in cui il soggetto interessato non provveda a regolarizzare o ad integrare le dichiarazioni sostitutive entro il termine stabilito, il procedimento non potrà essere concluso e, pertanto, sarà archiviato. Il Responsabile del Procedimento provvederà a dare comunicazione della predetta archiviazione all’interessato.

Qualora, invece, il Responsabile del Procedimento accerti la non veridicità delle dichiarazioni sostitutive, dovrà darne comunicazione, per via gerarchica, al Direttore Generale

provvedendo a trasmettere il verbale della relativa istruttoria entro i termini stabiliti dalla legge per l'avvio delle azioni conseguenti. In caso di omesso o ritardato invio del verbale di cui al comma precedente, il Direttore Generale avvierà nei confronti del Responsabile del Procedimento le azioni disciplinari previste dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Infine, le Linee Guida prevedono espressamente che, periodicamente, ovvero con cadenza semestrale, i Responsabili del Procedimento trasmettano al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, o ad un Referente da quest'ultimo appositamente individuato, gli esiti dei controlli in forma non nominativa ed aggregata.

Con riferimento al monitoraggio dei predetti controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione, i Referenti TAC trasmettono periodicamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza schede contenenti il dato, in forma non nominativa ed aggregata, degli esiti dei controlli effettuati sulle dichiarazioni sostitutive rese, nell'ambito dei procedimenti di competenza di ciascun Ufficio/Struttura.

Con riferimento ai controlli in conformità alle prescrizioni contenute nell'articolo 20, comma 2, nel Decreto Legislativo 8 aprile 2013, numero 39 e successive modifiche ed integrazioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni, è prevista la trasmissione ai titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali dei modelli di dichiarazioni sostitutive di certificazioni, ai sensi dell'articolo 46 del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000 numero 445, attestanti l'insussistenza delle cause di inconfiribilità e incompatibilità previste dal predetto Decreto Legislativo numero 39/2013. La verifica in merito alla insussistenza delle cause di inconfiribilità e incompatibilità è effettuata dagli organi che assegnano l'incarico all'atto del conferimento.

Al fine di assicurare il rispetto del divieto di conferimento, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 35-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165 e successive modifiche ed integrazioni, di incarichi di componente di commissione per l'accesso ai pubblici impieghi e/o di commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, è previsto il rilascio di apposite dichiarazioni da parte dei soggetti interessati all'atto del conferimento dell'incarico.

2.3.5.2 Misure specifiche

Per il dettaglio delle misure specifiche correlate ai singoli processi, come riviste ed aggiornate dai *Referenti TAC*, si rinvia all'**Allegato 2 al presente Piano**.

2.3.6 Monitoraggio e valutazione dell'efficacia del sistema

2.3.6.1 Sistema di monitoraggio

Si riporta, a seguire, il sistema di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione in vigore:

	AZIONI	RESPONSABILI	STRUMENTI OPERATIVI	TERMINE DI ESECUZIONE
A. GESTIONE DEL RISCHIO	Verifica dello stato di aggiornamento della mappatura dei processi, della valutazione del rischio e delle misure programmate	RPCT	Nota di richiesta del RPCT	Entro il 15 novembre (monitoraggio finale)
		Referenti TAC	Check list di monitoraggio	
		Dirigenti/Direttori Strutture/Responsabili Amministrativi	Relazioni dei Referenti TAC / Dirigenti/Direttori Strutture/Responsabili Amministrativi	
B. ATTUAZIONE DELLE MISURE	Verifica dello stato di attuazione delle misure	RPCT	Nota di richiesta del RPCT	Entro il 30 luglio (monitoraggio intermedio)
		Referenti TAC	Relazioni dei Referenti TAC	Entro il 15 novembre (monitoraggio finale)
	Controlli a campione sull'attuazione delle misure da parte delle Strutture responsabili	RPCT Referenti TAC	Redazione del Programma Annuale Audit	Entro il 30 giugno
		Referenti TAC Dirigenti/Direttori quali Responsabili dei processi (audit di I livello) RPCT (audit di II livello)	Espletamento di audit su base campionaria e redazione di report sulle risultanze della verifica condotta	Entro il 15 novembre
C. EFFICACIA DEL PTPCT	Acquisizione di dati quantitativi e qualitativi, delle valutazioni, proposte e suggerimenti di Referenti, Dirigenti, UPD nonché delle segnalazioni di illecito	Referenti TAC	Compilazione e trasmissione di apposita scheda di monitoraggio da parte dei Responsabili degli Uffici/Servizi/Strutture	Entro il 15 novembre
		Dirigenti/Direttori Strutture/Responsabili Amministrativi	Predisposizione e trasmissione di report da parte dell'UPD e Uffici/Servizi Strutture che operano nei settori a maggior rischio	Entro il 30 novembre
	Analisi e valutazione dei dati, informazioni, proposte, suggerimenti e rendicontazione dati acquisite in occasione del monitoraggio e di ogni altra informazione disponibile	RPCT/Struttura di Supporto	Predisposizione, trasmissione e pubblicazione della relazione annuale riportante l'esito del monitoraggio	Entro il 15 dicembre o diverso termine individuato da A.N.AC.

Il monitoraggio ed i controlli verranno quindi effettuati, anche con l'eventuale ausilio di organi di vigilanza costituiti *ad hoc* dall'Istituto, mediante ispezioni e verifiche a campione presso gli Uffici/Servizi/Strutture maggiormente esposte al rischio, per valutare la piena attuazione del sistema di prevenzione della corruzione e delle relative misure.

Il sistema di monitoraggio si completa mediante i seguenti flussi informativi:

- **Flusso informativo dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) verso il RPCT** ai fini della redazione della relazione annuale ex articolo 1, comma 14, Legge numero 190/2012 (dati quantitativi e qualitativi delle segnalazioni e dei procedimenti disciplinari), da eseguire entro il 15 novembre di ogni anno;
- **Flusso informativo del Servizio Affari Legali verso il RPCT** (dati quantitativi e qualitativi dei contenziosi promossi da e contro l'Istituto aventi ad oggetto fatti di natura corruttiva), da eseguire entro il 15 novembre di ogni anno.

2.3.6.2 Esiti del monitoraggio annualità 2023

Il monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di prevenzione del rischio previste dalla presente Sottosezione di programmazione è stato effettuato dal RPCT, coadiuvato dalla *Struttura di Supporto*, nel mese di dicembre 2023, anche ai fini della redazione della relazione annuale ex articolo 1, comma 14, Legge numero 190/2012, il cui termine per la predisposizione e la pubblicazione è stato differito al 31 gennaio 2024 con il Comunicato del Presidente dell'A.N.A.C. dell' 8 novembre 2023, pubblicato nel sito web dell' *Autorità* in data 23 novembre 2023, mediante la trasmissione ai Referenti TAC di apposite schede di rilevazione contenenti la mappatura dei processi riferiti a ciascuna Articolazione Organizzativa e/o Ufficio/Servizio e/o Struttura di Ricerca e le misure generali e specifiche relative al trattamento del rischio per i processi mappati, con i relativi indicatori di monitoraggio. A ciascun Referente TAC è stato richiesto di compilare le predette schede, provvedendo a riportare nello stato di attuazione delle specifiche misure di prevenzione del rischio programmate per processo e/o fase di processo e/o attività di fase mappata, e provvedendo ad indicare, nel caso di non attuazione della misura, la motivazione della mancata attuazione.

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

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

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

2.3.7 Pianificazione triennale in materia di prevenzione della corruzione

Per quanto riguarda, in maggior dettaglio, le attività macro da programmare per il triennio 2024-2026, vengono di seguito elencati gli interventi previsti con la possibilità che, a seguito delle indicazioni che emergeranno dalle verifiche e dai monitoraggi che saranno effettuati nel corso del predetto triennio o dalle informazioni che potranno eventualmente pervenire dai Direttori di

Struttura, dai Dirigenti (ai sensi dell'articolo 16, comma 1, lettera l-bis) del D.lgs. numero 165/2001) e dai *Referenti TAC*, le azioni si possano estendere ad ulteriori procedimenti ricompresi nei nuovi ambiti così individuati.

Attività previste per l'anno 2024

- Avvio della operatività della apposita applicazione informatica dedicata all'acquisizione ed alla gestione delle segnalazioni di illeciti;
- Aggiornamento della mappatura dei processi e della gestione dei rischi corruttivi correlati, di concerto con i Direttori e i Responsabili delle diverse Strutture organizzative dell'Istituto;
- Rafforzamento dell'attività di monitoraggio per verificare l'effettiva attuazione ed idoneità delle misure a presidio dei rischi corruttivi;

Attività previste per l'anno 2025

- Aggiornamento della Sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO in funzione dell'introduzione di eventuali modifiche normative o di nuove problematiche riscontrate nel corso dell'attuazione delle misure previste nella predetta Sottosezione, da definire di concerto con l'Organo di indirizzo;
- Attività di monitoraggio per verificare l'effettiva attuazione ed idoneità delle misure a presidio dei rischi corruttivi;

Attività previste per l'anno 2026

- Azioni finalizzate alla eventuale implementazione della mappatura dei processi di ulteriori attività potenzialmente esposte ai fenomeni corruttivi e definizione dei relativi profili di rischio;
- Valutazioni sulla necessità di aggiornamento della Sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO in funzione dell'introduzione di eventuali modifiche normative o di nuove problematiche riscontrate nel corso dell'attuazione delle misure previste nella predetta Sottosezione, da definire di concerto con l'Organo di indirizzo;
- Attività di monitoraggio per verificare l'effettiva attuazione ed idoneità delle misure a presidio dei rischi corruttivi;

Si ribadisce la possibilità che, sulla base di eventuali difficoltà riscontrate nel corso di attuazione delle misure previste nella presente Sottosezione, oppure a seguito dell'individuazione di problematiche riscontrabili in futuro, potranno essere previste ulteriori misure e procedure specifiche, anche in ordine alla effettuazione di altri tipi di controllo delle predette misure.

2.3.8 Trasparenza

2.3.8.1 Gli obblighi di pubblicazione: ruoli soggettivi

a) Referente Trasparenza ed Anticorruzione (Referente TAC)

È il Responsabile a cui sono affidate le attività di individuazione, raccolta, elaborazione e trasmissione dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti oggetto di pubblicazione.

Il Referente TAC, in ottemperanza al dettato del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'INAF per il triennio 2018-2020 e del Decreto del Presidente dell'INAF del 28 dicembre 2018, numero 77:

- fa da tramite fra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e la propria struttura organizzativa;
- funge da raccordo fra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed il Dirigente/Direttore della struttura organizzativa in cui opera, allo scopo di

- favorire la realizzazione degli adempimenti correlati alla trasparenza (aspetti organizzativi, di comunicazione, monitoraggio dei contenuti da pubblicare e pubblicati);
- certifica i risultati del predetto monitoraggio al RPCT, secondo i parametri di *compliance* (conformità), completezza, aggiornamento e apertura del dato oggetto di pubblicazione obbligatoria;
 - svolge attività di monitoraggio/presidio di tutti gli adempimenti previsti in relazione a competenze e ambiti di attività svolti dalla propria Struttura/Ufficio/Servizio, secondo quanto previsto dalla normativa, in relazione alle indicazioni del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed in raccordo con il Direttore/Dirigente della struttura organizzativa di cui è parte, al fine di favorire un continuo presidio degli adempimenti necessari;
 - sollecita la trasmissione dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti da pubblicare quando gli stessi sono detenuti da altro Ufficio/Servizio/Settore;
 - trasferisce tempestivamente i dati e/o le informazioni e/o i documenti al Responsabile della pubblicazione.

Il RPCT, con la collaborazione della “*Struttura di Supporto*”, ha fornito indicazioni specifiche ai Referenti TAC al fine di ottimizzare e semplificare le attività di individuazione, raccolta, elaborazione e trasmissione dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti oggetto di pubblicazione nella sezione “*Amministrazione trasparente*” del portale web istituzionale. In particolare: sono stati implementati strumenti tecnici utili a semplificare la raccolta di alcuni dei dati oggetto di pubblicazione di cui al Decreto Legislativo numero 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni, al fine di ottimizzare il processo di pubblicazione (predisposizione e condivisione sulla piattaforma “Google Drive” di appositi documenti Excel strutturati con sotto-schede singole per ciascuna Struttura di Ricerca per la pubblicazione dei dati e delle informazioni relative agli incarichi di collaborazione e consulenza (Articolo 15 D.lgs. numero 33/2013), ai bandi di concorso (Articolo 19 D.lgs. numero 33/2013), ai contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (Articolo 37 D.lgs. numero 33/2013) ed agli incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti (Articolo 18 D.lgs. numero 33/2013), e sono state fornite ai Referenti TAC istruzioni specifiche per la implementazione, nei siti web delle Strutture di rispettiva afferenza, della sezione “*Amministrazione trasparente*”, in conformità all’Allegato 1 alla Delibera A.N.A.C. del 28 dicembre 2016 numero 1310, con la quale sono state approvate le “*Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*”. Con riferimento ai dati ed alle informazioni relative ai titolari di incarichi di collaborazione o consulenza oggetto di pubblicazione (Articolo 15 D.lgs. numero 33/2013), sono stati predisposti e trasmessi ai Referenti TAC ed a tutti gli altri soggetti responsabili della individuazione, raccolta, elaborazione e trasmissione dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti, appositi modelli di dichiarazioni relativi al conflitto di interessi ed allo svolgimento di incarichi e/o cariche e/o attività professionali.

Al fine di rendere maggiormente accessibili e fruibili i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha fornito anche specifiche indicazioni al Responsabile del CED dell’Amministrazione Centrale per l’aggiornamento e la ridefinizione di alcune sotto-sezioni del sito web istituzionale relative alla sezione “*Amministrazione Trasparente*”.

b) Responsabile della pubblicazione

Come previsto dall’Allegato 1 della Determina Direttoriale del 1 marzo 2017, numero 26, con la quale è stato definito ed approvato il nuovo “Organigramma” del personale tecnico ed amministrativo in servizio presso la Amministrazione Centrale dell’Istituto Nazionale di Astrofisica e sono state assegnate le singole unità di personale agli “Uffici” ed ai “Servizi di Staff” alla Direzione Generale, con la specificazione delle relative mansioni e/o funzioni, il “Servizio di Staff” alla Direzione Generale “Relazioni con il Pubblico” (U.R.P.), nell’ambito delle competenze di supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, funge da Responsabile

delle pubblicazioni dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti sul portale istituzionale www.inaf.it, secondo il quadro complessivo degli obblighi normativamente fissati.

A tal fine, l'U.R.P. può sollecitare i Referenti TAC in merito alla trasmissione dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria e, inoltre, può fornire indicazioni operative in merito alle modalità di trasmissione degli stessi.

In caso di accesso civico semplice risponde della mancata pubblicazione dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti, laddove i dati e/o le informazioni e/o i documenti siano già stati trasmessi dal/dai Referente/Referenti TAC.

Al fine di:

- assicurare un più efficace coordinamento del RPCT nel monitoraggio sull'effettiva pubblicazione dei dati e/o documenti e/o informazioni oggetto di pubblicazione;
- implementare le attività di monitoraggio di primo e di secondo livello relative agli adempimenti degli obblighi di pubblicazione;
- implementare la formazione di livello generale per tutti i dipendenti e di livello specifico riservata ai Referenti TAC ed a tutti gli altri soggetti responsabili della individuazione, raccolta, elaborazione e trasmissione dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti oggetto di pubblicazione, in materia di trasparenza, accesso civico e accesso generalizzato;
- migliorare ed ottimizzare l'organizzazione dei flussi informativi in ordine alla pubblicazione di dati, documenti, ed informazioni, secondo i criteri di "facile accessibilità", di "completezza" e di "semplicità di consultazione";

è stata rilevata la necessità di costituire una "Unità Tecnica per la Trasparenza" nell'ambito dell'articolazione della "Struttura di Supporto" al RPCT, alla quale attribuire i seguenti compiti e funzioni:

- predisposizione di istruzioni operative e di modelli standard al fine di garantire il corretto e puntuale assolvimento degli adempimenti di pubblicazione;
- supporto al RPCT nel coordinamento del monitoraggio degli adempimenti di pubblicazione;
- supporto al RPCT nella gestione delle istanze di accesso civico "semplice" e nella gestione delle istanze di riesame nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso civico "generalizzato" (articolo 5, comma 7, del D.lgs. n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni);
- verifica ed analisi dei fabbisogni formativi in materia di trasparenza.

Sulla base delle indicazioni fornite dall' A.N.A.C. nel P.N.A. 2022 e nel P.N.A. 2023, anche con riferimento ai nuovi obblighi di pubblicazione, negli **Allegati 3 e 4**, sono riportati, per ciascun obbligo di pubblicazione, l'indicazione dei soggetti responsabili delle attività di elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi, nonché la relativa tempistica di pubblicazione.

2.3.8.2 Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione

Il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione è effettuato dai *Referenti TAC* e da tutti gli altri soggetti responsabili della individuazione, raccolta, elaborazione e trasmissione dei dati e/o delle informazioni e/o dei documenti oggetto di pubblicazione (*monitoraggio di primo livello*).

La verifica relativa alla corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione, nel rispetto dei criteri di qualità previsti dall'articolo 6 del D.lgs. n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni, è effettuata dal RPCT, su base prevalentemente campionaria, che, a tal fine, si avvale della "Struttura di Supporto" (*monitoraggio di secondo livello*).

Al riguardo, si fa presente che le diverse articolazioni organizzative dell'Istituto, tra le quali le Strutture di Ricerca, detengono dati e/o documenti e/o informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria che, una volta resi pubblici sui rispettivi siti web, concorrono ad alimentare la sezione "Amministrazione Trasparente" del portale istituzionale dell'Istituto.

Nel primo e nel secondo semestre dell'anno 2023 e dell'anno 2024 sono stati svolti dal RPCT, con l'ausilio della "Struttura di Supporto", i dovuti monitoraggi degli obblighi di pubblicazione. In esito ai predetti monitoraggi, se da una parte è stato rilevato un graduale miglioramento del livello di adempimento degli obblighi di trasparenza, dall'altra è stato riscontrato, per alcuni degli obblighi di pubblicazione, una disomogeneità delle informazioni pubblicate e la non puntuale conformità dei dati e delle informazioni pubblicate con le indicazioni di cui alle Linee Guida approvate dall' A.N.A.C. con Delibera del Consiglio dell'Autorità del 28 dicembre 2016 numero 1310/2016. In particolare, è stato rilevato che la mancanza di apposite piattaforme informatiche, che consentono la raccolta e l'elaborazione, secondo gli standard definiti dall'A.N.A.C., di alcuni dei dati e delle informazioni oggetto di pubblicazione, costituisce uno dei principali fattori che rallentano l'adempimento degli obblighi di trasparenza.

Dal predetto monitoraggio è emersa, pertanto, la necessità di approntare piattaforme informatiche idonee, al fine di ottimizzare i flussi relativi alla trasmissione ed alla pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente", secondo modelli prestabiliti, e di rinnovare il sito web dell'Istituto al fine di migliorare l'accessibilità e la fruibilità dei dati e delle informazioni in esso pubblicate.

2.3.8.3 Qualità delle pubblicazioni

L'Istituto, oltre a garantire l'integrità, il costante aggiornamento dei dati, la tempestività di pubblicazione, la completezza e la facile accessibilità, intende offrire la massima semplicità di consultazione, comprensibilità e omogeneità dei dati pubblicati.

I dati sono pubblicati prioritariamente in formato PDF/A ed, ai fini della loro riutilizzabilità, in almeno un formato (quali ad esempio open office, CSV, ecc.) che consenta a qualsiasi utente la sua rielaborazione. Alcuni dati/informazioni sono pubblicati in formato pdf scansionato a causa della natura del dato medesimo (quali ad esempio i decreti ministeriali di nomina dei componenti dell'organo di indirizzo politico amministrativo).

Per alcune pubblicazioni le vigenti disposizioni prevedono una semplificazione, che consente l'adempimento attraverso la trasmissione delle informazioni alle banche dati nazionali; in tal modo, per alcune tipologie di dati/informazioni, la pubblicazione è assolta mediante l'inserimento del relativo link alle medesime banche dati.

2.3.8.4 Trasparenza in materia di contratti pubblici

Con particolare riferimento alla trasparenza in materia di contratti pubblici, l'A.N.A.C., nel P.N.A. 2022, ricorda che "...il legislatore nel 2021 ha aggiunto inoltre ai dati da sottoporre a pubblicazione quelli relativi all'esecuzione..." (articolo 29 del D.lgs. n. 50/2016, come modificato dall'articolo 53, comma 5, del Decreto-legge n. 77/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 108/2021).

In particolare, nel predetto P.N.A. 2022 l'A.N.A.C. fa presente che "...nella revisione del Codice dei contratti si stanno prospettando rilevanti modifiche alla disciplina che porteranno alla possibilità di ripensare in modo complessivo i rapporti tra BDNCP e il d.lgs. 33/2013 a conclusione del processo di riforma del Codice. Il d.l. n. 77/2021 ha rimarcato il ruolo centrale della BDNCP quale accesso unificato a tutte le informazioni sugli appalti e quindi strumento di semplificazione e trasparenza dell'intero settore. In virtù di una modifica all'art. 29 del Codice dei contratti è oggi

disposto che siano gestite e trasmesse tempestivamente alla BDNCP, attraverso le piattaforme telematiche ad essa interconnesse, tutte le informazioni inerenti agli atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori relativi alla programmazione, alla scelta del contraente, all'aggiudicazione e all'esecuzione di lavori, servizi e forniture, inclusi i concorsi di progettazione e i concorsi di idee e di concessioni. È affidato ad ANAC il compito di garantire "la pubblicazione dei dati ricevuti"..."

Al riguardo, l'A.N.A.C. sottolinea che, in materia di contratti pubblici, la trasparenza assicura un importante presidio in funzione di anticorruzione ovvero un presidio di garanzia, sia preventiva, di una effettiva competizione per l'accesso alla gara, sia successiva, di un'efficace controllo sull'operato dell'aggiudicatario, oltre che uno strumento di controllo sociale sull'operato e sui risultati ottenuti dalle stazioni appaltanti, sia nell'aggiudicazione che nell'esecuzione di opere, di servizi e forniture.

In particolare, l'A.N.A.C. fa presente che l'istituto dell'accesso civico generalizzato è stato riconosciuto espressamente ammissibile dal Consiglio di Stato anche relativamente agli atti della fase esecutiva dei contratti pubblici (Adunanza Plenaria Consiglio di Stato del 2 aprile 2020, n. 10), il quale ha, inoltre, precisato che *"...la pubblicazione obbligatoria di determinati atti (c.d. "disclosure proattiva") è solo un aspetto, pur fondamentale, della trasparenza dei contratti pubblici, che, tuttavia, si manifesta e si completa nell'accessibilità degli atti (c.d. "disclosure reattiva") nei termini previsti per l'accesso civico generalizzato. In merito agli atti, ai dati e alle informazioni da pubblicare obbligatoriamente rispetto alla fase esecutiva, la ratio che è alla base delle modifiche introdotte all'art. 29 - controllo diffuso sull'azione amministrativa nella fase successiva all'aggiudicazione - e la formulazione ampia della disposizione "Tutti gli atti (...) relativi a (...) l'esecuzione di appalti pubblici" inducono a ritenere che la trasparenza sia estesa alla generalità degli atti adottati dalla stazione appaltante in sede di esecuzione di un contratto d'appalto..."*

Pertanto, l'A.N.A.C. evidenzia nel P.N.A. 2022 che le amministrazioni devono *"...dare corretta attuazione, per tutti questi contratti, agli obblighi di pubblicazione disposti dalla normativa, che includono oggi, oltre a quelli delle tradizionali fasi della programmazione e aggiudicazione, anche quelli della fase esecutiva..."*

L'Allegato 9 al PNA 2022 elenca, per ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici vigenti ai quali le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare nella sotto-sezioni di primo livello *"Bandi di gara e contratti"* della sezione *"Amministrazione trasparente"*. In merito, l'A.N.A.C. nel predetto P.N.A. 2022 specifica che *"...considerato l'impatto organizzativo di questa modalità di pubblicazione, il pieno raggiungimento dell'obiettivo si ritiene che possa essere informato al principio di gradualità e di progressivo miglioramento..."*. Pertanto, l'Istituto intende programmare l'attività di implementazione dei predetti obblighi di pubblicazione secondo un approccio progressivo e graduale a partire dagli affidamenti del corrente anno.

Con il PNA 2023, approvato con Delibera del 19 dicembre 2023 numero 605, l'A.N.A.C. ha dedicato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 ai contratti pubblici.

In particolare, nel predetto PNA 2023 l'A.N.A.C. specifica che, rispetto al PNA 2022:

- resta ferma la Parte generale, così come gli allegati da 1 a 4 che ad essa fanno riferimento;
- e che nella Parte speciale:
- il capitolo sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione è sostituito dal § 1 del suddetto Aggiornamento e sono superate le check list contenute nell'allegato 8 al PNA 2022;
 - il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni;

- il capitolo sulla trasparenza rimane valido fino al 31 dicembre 2023 e, comunque, fino all'entrata in vigore delle norme sulla digitalizzazione, salvo l'applicazione della disciplina transitoria come precisata nel § 5.1. del suddetto Aggiornamento;
- rimane fermo il § 3 del PNA 2022 su "La disciplina della trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR" regolata da circolari del MEF e relative al sistema ReGiS, come descritta nella parte Speciale del PNA 2022, ed aggiornata dalle Linee guida e Circolari successivamente adottate dal MEF.

Tenuto conto del quadro normativo di riferimento, relativamente alle misure di prevenzione del rischio corruttivo, nel PNA 2023 l'A.N.A.C. ha riproposto, sostituendole integralmente, le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con gli opportuni adattamenti, modifiche e aggiornamenti normativi, ed eliminazione delle parti non più in vigore dopo la data di efficacia del D.lgs. numero 36/2023 del 1° luglio 2023.

Per quanto riguarda la trasparenza, nel PNA 2023 l'A.N.A.C. fa una disamina della disciplina sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture contenuta nell'articolo 37 del D.lgs. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. numero 36/2023 che è divenuta efficace dal 1° luglio 2023, evidenziando che il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'A.N.A.C. da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (articolo 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni;
- la sostituzione, ad opera dell'articolo 224, comma 4 del Codice, dell'articolo 37 del D.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente:

"1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.

2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori."

- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del D.lgs. numero 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;
- che l'art. 28, comma 3, individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'articolo 1, comma 32, della Legge numero 190/2012.

Tenuto conto delle disposizioni attualmente vigenti, delle abrogazioni disposte dal Codice, dell'efficacia differita prevista per alcune disposizioni, nel PNA 2023 l'A.N.A.C. ha chiarito che la trasparenza dei contratti pubblici è disciplinata da "...norme differenziate che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

a) *Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.*

b) *Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.*

c) *Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024...*

ed ha quindi riportato nella Tabella 3 del predetto PNA 2023 le indicazioni relative alla disciplina della trasparenza applicabile nel periodo transitorio ed a regime relative alle seguenti fattispecie:

- 1) contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023: per i suddetti contratti la pubblicazione deve avvenire nella "Sezione Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti", secondo le indicazioni di cui all'Allegato 9) al PNA 2022;
- 2) contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023: gli obblighi di trasparenza devono essere assolti secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che l'A.N.A.C, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera del 13 dicembre 2023, numero 582;
- 3) contratti con bandi ed avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024: la pubblicazione deve avvenire mediante invio alla BDNCP e pubblicazione nella "Sezione Amministrazione trasparente" secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli articoli 19 e seguenti e dalle Delibere A.N.A.C numero 261/2023 e numero 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Sulla base delle indicazioni dell' A.N.A.C di cui al PNA 2023, l'INAF sta provvedendo a dare attuazione alla predetta disciplina in materia di trasparenza dei contratti pubblici. In particolare, con nota del 12 gennaio 2024, protocollo numero 471, la Direzione Generale dell'INAF "... *al fine di garantire il necessario supporto a tutte le "articolazioni organizzative", sia della "Amministrazione Centrale" che delle "Strutture di Ricerca", che gestiscono i procedimenti per la acquisizione di beni e servizi e per gli affidamenti di lavori e opere pubbliche...*" ha trasmesso ai Direttori delle Strutture di Ricerca, ai Responsabili Amministrativi ed ai Responsabili delle articolazioni organizzative dell'Amministrazione Centrale, una nota predisposta dal Coordinatore del " *Tavolo Tecnico Permanente in materia di Appalti Pubblici*", di concerto con la " *Struttura Stabile di Supporto Strategico agli Organi di Governo e di Supporto Tecnico ai Direttori delle Strutture di Ricerca e ai Responsabili Unici dei Procedimenti*", che contiene alcuni chiarimenti e le prime indicazioni operative utili a gestire le rilevanti novità introdotte dalle disposizioni in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici, che sono contenute nel Decreto Legislativo 31 marzo 2023, numero 36, e che dal 1 gennaio 2024 hanno acquistato piena efficacia, tra le quali anche le indicazioni operative sulle modalità di assolvimento degli obblighi di trasparenza per le procedure avviate dopo il 1° gennaio 2024.

2.3.8.5 Il rapporto tra la trasparenza e la tutela dei dati personali

La necessaria armonizzazione fra la trasparenza e la tutela dei dati personali – due principi espressione di interessi di rango primario – richiede il delicato bilanciamento degli interessi coinvolti: le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a ponderare attentamente le disposizioni sugli obblighi di pubblicazione con quelle in materia di protezione dei dati personali (in *primis*, GDPR e Codice *privacy*).

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed il Responsabile della Protezione dei Dati dell'INAF interagiscono costantemente e frequentemente su tutte le questioni – accesso civico semplice e generalizzato, tutela del dipendente che segnala illeciti, rispetto degli obblighi di pubblicazione in conformità con le disposizioni di tutela dei dati personali – che involgono i due rispettivi ambiti e sulle quali risulta necessaria una armonizzazione che garantisca la trasparenza senza ledere la protezione dei dati personali.

2.3.9 Pianificazione triennale in materia di trasparenza

Di seguito sono specificate le azioni e le misure finalizzate a garantire, nel triennio 2024-2026, un più elevato livello di pubblicità e di trasparenza dell'azione amministrativa da parte dei seguenti soggetti: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, "Struttura di Supporto" al RPCT, Referenti TAC, Responsabili di "Settori", "Unità Organizzative" "Uffici" e "Servizi di Staff" dell'Amministrazione Centrale e Responsabili delle Strutture di Ricerca.

Attività previste per l'anno 2024

- Miglioramento del flusso informativo secondo i criteri di "facile accessibilità", di "completezza" e di "semplicità di consultazione" di documenti, informazioni e dati;
- Monitoraggio continuo di documenti, informazioni e dati destinati ad alimentare la Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale.

Attività previste per l'anno 2025

- Aggiornamento della "Matrice di responsabilità" sugli obblighi di pubblicazione;
- Miglioramento del flusso informativo secondo i criteri di "facile accessibilità", di "completezza" e di "semplicità di consultazione" di documenti, informazioni e dati;
- Monitoraggio continuo di documenti, informazioni e dati destinati ad alimentare la Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale.

Attività previste per l'anno 2026

- Aggiornamento della "Matrice di responsabilità" sugli obblighi di pubblicazione;
- Miglioramento del flusso informativo secondo i criteri di "facile accessibilità", di "completezza" e di "semplicità di consultazione" di documenti, informazioni e dati;
- Monitoraggio continuo di documenti, informazioni e dati destinati ad alimentare la Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale.

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

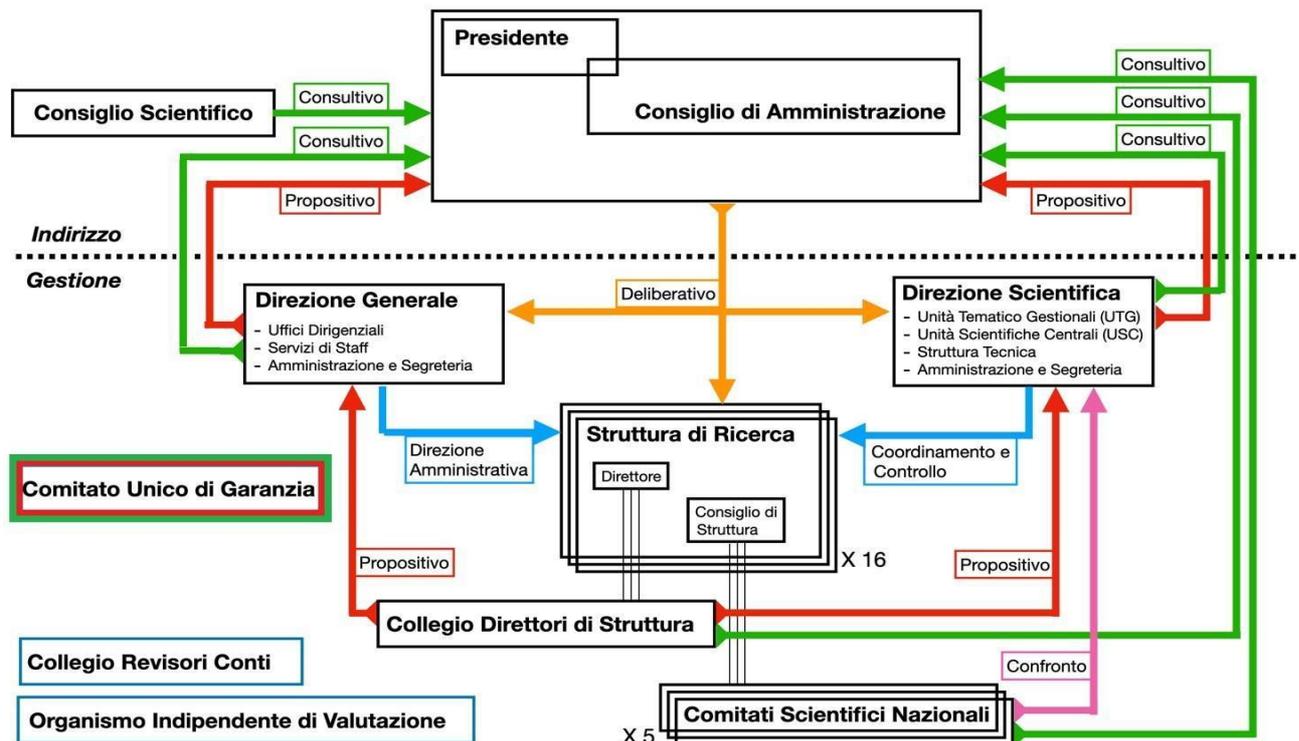
Nella presente sezione vengono illustrate la struttura organizzativa e le attività svolte dall'Istituto in termini, in particolare, di organizzazione del lavoro agile, di assunzione del personale e di formazione dello stesso.

Sottosezione di programmazione 3.1 – Struttura organizzativa

Come già riportato nella Sezione 1 del presente Piano, l'Istituto Nazionale di Astrofisica è stato istituito con Decreto legislativo 23 luglio 1999, numero 296, dalla unificazione degli Osservatori Astronomici (allora 12) e successivamente sottoposto a riordino con Decreto Legislativo 4 giugno 2003, numero 138, includendo gli Istituti tematicamente affini allora afferenti al Consiglio Nazionale delle Ricerche.

Lo schema di funzionamento dell'Ente è rappresentato nel grafico sotto riportato. Come da Statuto, l'organizzazione dell'INAF separa le funzioni di indirizzo dalle funzioni di gestione: le funzioni di indirizzo sono svolte dal Presidente e dal Consiglio di Amministrazione, organi di governo dell'Ente; le funzioni gestionali sono svolte dalle due direzioni apicali paritetiche, la Direzione Generale e la Direzione Scientifica, e dai Direttori delle Strutture di Ricerca, ciascuno secondo le proprie competenze.

Gli organi di governo dell'Ente deliberano atti di indirizzo che sono trasmessi in forma di delibera agli organismi gestionali per essere attuati. Nella formulazione degli indirizzi gli organi di governo si avvalgono della consulenza del Consiglio Scientifico, del Collegio dei Direttori di Struttura, dei Comitati Scientifici Nazionali e della Direzione Scientifica, che ha in aggiunta ruolo propositivo verso gli organi di Governo.



A questi si aggiungono con specifiche funzioni statutarie il Collegio dei Revisori dei Conti, il Comitato Unico di Garanzia e l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il Direttore Generale è responsabile, in via esclusiva, della gestione amministrativa e contabile dell'Ente, fatta eccezione per le funzioni amministrative e gestionali espressamente attribuite al Direttore Scientifico e ai Direttori delle Strutture di Ricerca. La Direzione Generale dispone correntemente di due Uffici di livello dirigenziale:

Ufficio I "Gestione Risorse Umane";
Ufficio II "Gestione Bilancio, Contratti e Appalti"

La Direzione Generale è altresì dotata di Servizi di Staff, per lo svolgimento di specifiche funzioni, sia tecniche che specialistiche, a supporto sia del Direttore Generale che dei Dirigenti. Il numero complessivo dei Servizi di Staff al Direttore Generale non può essere superiore ad otto. L'assetto organizzativo dei "Servizi di Staff" alla Direzione Generale è stato oggetto di revisione (Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 71/2023 del 23 novembre 2023) come da proposta del Direttore Generale pur nel rispetto delle indicazioni normative; tale assetto, tuttavia, è stato oggetto di alcuni ripensamenti, anche alla luce delle raccomandazioni suggerite dall'Organismo Indipendente di Valutazione, è quindi previsto che nei primi mesi del 2025, il Direttore Generale proporrà alcune modifiche all'assetto già approvato.

Il Direttore Scientifico è responsabile, in via esclusiva, della gestione scientifica dell'Ente e di tutte le attività amministrative e contabili ad essa strumentali. La Direzione Scientifica è correntemente articolata in quattro Unità Tematico Gestionali:

UTG-1 "Divisione Nazionale Abilitante dell'Astronomia Ottica, IR";
UTG-2 "Divisione Nazionale Abilitante della Radioastronomia";
UTG-3 "Divisione Nazionale Abilitante della Astrofisica delle Alte Energie";
UTG-4 "Divisione Nazionale Abilitante della Planetologia ed Esplorazione del Sistema Solare".

È inoltre dotata di quattro Unità Scientifiche Centrali:

USC-5 "Astronomia dallo Spazio";
USC-6 "Valorizzazione della Ricerca";
USC-7 "Gestione Bandi Competitivi";
USC-8 "Computing".

La Direzione Scientifica dispone di una propria "Struttura Tecnica" e di una "Struttura di Supporto Amministrativo" alle attività della Direzione Scientifica e delle Unità Tematico Gestionali.

Nel corso del 2021, l'INAF ha approvato il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento, che recepisce i principi contenuti nello Statuto dell'Ente recentemente riformato.

I Ricercatori e Tecnologi dell'INAF afferiscono per libera scelta ad uno dei Raggruppamenti Scientifici Nazionali (RSN) tra quelli definiti dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 3 maggio 2019, numero 30:

RSN-1 Galassie e Cosmologia;
RSN-2 Stelle, Popolazioni Stellari e Mezzo Interstellare;
RSN-3 Sole e Sistema Solare;
RSN-4 Astrofisica Relativistica e Particelle;
RSN-5 Tecnologie Avanzate e Strumentazione.

Per ogni Struttura di Ricerca è eletta una figura di coordinatore locale per ognuno dei Raggruppamenti Scientifici di rilevanza per la Struttura. Ciascun RSN si dota di un Comitato

Scientifico Nazionale (CSN) composto dai coordinatori locali. Ciascun CSN elegge il proprio Presidente.

I Direttori delle Strutture di Ricerca formano il Collegio dei Direttori di Struttura, soggetto collettivo con specifiche funzioni attribuite dallo Statuto.

Inoltre, al fine della classificazione in Aree concorsuali del personale Tecnologo, anche in relazione al reclutamento di nuove unità, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 66, sono stati ridefiniti i “Settori Tecnologici”:

1) Organizzativo – Gestionale

- a) coordinamento gestionale e pianificazione programmi
- b) controllo di gestione e auditing
- c) gestione infrastrutture e edilizia
- d) attività socio-sanitaria e sicurezza
- e) attività divulgativa, comunicazione e storico-museale
- f) biblioteche e archivi

2) Amministrativo - Giuridico – Economico

- a) ragioneria e contabilità
- b) coordinamento risorse umane
- c) trattamento economico del personale
- d) affari legali e contratti
- e) servizi generali e patrimonio
- f) attività amministrativo-gestionale

3) Tecnico-Scientifico

- a) tecnologie informatiche ed elaborazione dati
- b) tecnologie per strumentazione alte energie
- c) tecnologie per radioastronomia
- d) tecnologie per l'astronomia ottica ed infrarossa
- e) tecnologie per sole ed esplorazione del sistema solare
- f) tecnologie per astronomia multi-messenger
- g) gestione tecnica progetti, ingegneria di sistema, product assurance

3.1.1 Le Strutture di Ricerca: caratteristiche, localizzazione e logistica

L'INAF ha il proprio Quartier Generale a Roma presso Villa Mellini, sulla collina di Monte Mario, e si compone attualmente di sedici Strutture di Ricerca, dislocate su tutto il territorio nazionale (si veda l'elenco presente nella Sezione 1).

Nella seguente Tabella è riportato il personale in servizio presso le varie Strutture di Ricerca alla data del 20 marzo 2023, suddiviso per tipologia:

STRUTTURA	TI (I-III)	TI (IV-VIII)	TD (I-III)	TD (IV-VIII)	AR	Borsisti	Totale
IAPS	96	29	12	7	38	5	187
OA Padova	62	20	6	1	27	3	119

OAS Bologna	86	18	7	1	9	1	122
OA Trieste	50	18	5	3	19	0	95
OA Cagliari	36	15	3	7	11	2	74
OA Roma	70	27	5	2	25	0	129
OA Brera	56	20	8	1	11	5	101
IRA	47	37	3	5	5	1	98
OA Catania	44	25	2	2	15	2	90
OA Arcetri	68	18	9	1	22	1	119
OA Abruzzo	22	9	1	2	3	0	37
IASF Palermo	22	10	1	0	7	0	40
OA Palermo	25	15	2	0	7	1	50
OA Capodimonte	53	23	3	1	13	2	95
IASF Milano	31	9	2	0	8	1	51
OA Torino	52	24	0	2	8	4	90
Totale	820	317	69	35	228	28	1497

L'INAF è un Ente di Ricerca derivante dall'accorpamento degli Osservatori Astronomici, molti dei quali con oltre due secoli di storia, e di alcuni istituti ex CNR. La localizzazione delle sedi è generalmente conseguente alla storia di ciascuna di esse. Alcune Strutture di ricerca sono ospitate in edifici di rilevante pregio storico o in località di grande interesse paesaggistico: l'Osservatorio di Padova presso la Specola, l'Osservatorio di Brera presso palazzo Brera, a Milano, l'Osservatorio di Arcetri sulla collina di Arcetri a Firenze, l'Osservatorio di Capodimonte sulla collina di Miradois, nei pressi della Reggia di Capodimonte, a Napoli, e l'Osservatorio di Palermo all'interno del Palazzo dei Normanni. Questi edifici, che non sono di proprietà dell'INAF, ma rientrano tra i beni demaniali concessi all'Ente per l'assolvimento delle sue finalità istituzionali, presentano limiti nell'uso degli spazi dovuti ai vincoli storici e mal si prestano alla installazione di laboratori.

Gli Istituti ex-CNR continuano ad essere collocati nelle Aree di Ricerca CNR nelle quali erano inseriti in precedenza: l'Area di Ricerca di Milano (dove è ubicato l'Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica cosmica di Milano), l'Area di Ricerca di Bologna (dove hanno sede l'Istituto di Radioastronomia e parte dell'Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio), l'Area di Ricerca di Roma-Tor Vergata (all'interno della quale si trova l'Istituto di Astrofisica e Planetologia Spaziali) e l'Area di Ricerca di Palermo (dove è ospitato l'Istituto di Astrofisica Spaziale e Fisica cosmica di Palermo). Alcune Strutture sono ancora ubicate, o hanno almeno una sede, in località selezionate all'inizio del XX secolo come siti osservativi e nei quali sono (o erano in passato) installati telescopi: è il caso della sede di Merate (LC) dell'Osservatorio di Brera, della sede di Pino Torinese

dell'Osservatorio di Torino, della sede di Asiago dell'Osservatorio di Padova, della sede di Loiano dell'Osservatorio di Bologna, della sede di Monte Porzio Catone dell'Osservatorio di Roma, della sede di Campo Imperatore dell'Osservatorio d'Abruzzo, della sede di Serra la Nave, sull'Etna, dell'Osservatorio di Catania. In questi casi i vincoli storici sono ridotti o non presenti, ma l'accessibilità delle sedi, indubbiamente disagiate, è minore.

Sottosezione di programmazione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile

La conclusione della fase di emergenza pandemica e l'avvio della stagione dei rinnovi contrattuali dei diversi comparti del Pubblico impiego ha segnato un'ulteriore tappa nell'evoluzione dell'organizzazione dei tempi di lavoro che includono l'istituto giuridico del Lavoro Agile; in tale ambito, il gruppo di monitoraggio INAF ha proceduto a seguire ed informare, in particolare i Direttori delle strutture di ricerca delle evoluzioni normative e contrattuali della materia evidenziandone anche criticità e punti non ancora chiari (ad esempio la permanenza dell'obbligo di prevalenza in presenza) e lavorando su elaborazione di testi regolamentari non ancora approvabili stante la problematica tempistica del rinnovo degli organi di vertice.

L'analisi della novella regolazione contrattual-collettiva ha fatto sì che si rendesse necessario lo studio del Lavoro Agile *in unum* con le nuove formulazioni del lavoro a distanza – lavoro da remoto, istituto giuridico che prenderà il posto del telelavoro, co-working etc. Al fine, pertanto, di porre in essere attività ed atti propedeutici all'aggiornamento del regolamento vigente, approvato con delibera del CdA n. 63 del 27 settembre 2019, si è provveduto a proporre dei testi modificativi che si collocano nell'alveo delle nuove formulazioni, ma già considerando che, a regime, l'Istituto intende proporre un unico testo regolamentare sul "*Lavoro a distanza*" con sottosezioni aggiornate e distinte: una riguardante il lavoro agile, l'altra le altre forme di lavoro da remoto.

Si è quindi provveduto ad approntare già un testo base vagliato dal Gruppo di monitoraggio sul Lavoro Agile e condiviso con i Direttori delle Strutture di Ricerca. Il periodo di sperimentazione avanzata svolto nell'ultimo anno, infatti, ha contribuito a fare emergere adattamenti nei "modelli organizzativi funzionali" da monitorare e valutare.

Accanto alla contrattazione collettiva si è sempre considerato l'aggiornamento dei provvedimenti normativi di fonte pubblica che, pur essendo cambiato il vertice del dicastero competente, hanno sostanzialmente confermato l'impianto previgente. Verificata la sostanziale introduzione con successo del Lavoro Agile, particolare attenzione dovrà essere data alla definizione degli obiettivi e alla misurazione degli stessi. A tal proposito è bene ricordare che, secondo le indicazioni del nuovo Ministro per la Pubblica Amministrazione "*La logica del controllo va superata e sostituita con la misurazione degli obiettivi e delle performance, che non deve essere un tabù. In quest'ottica è fondamentale il ruolo di motivazione e coinvolgimento svolto dai dirigenti.*" È pertanto necessario focalizzare l'attenzione sulla misurazione della performance, da calcolare sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo.

Volendo quindi dare un'effettiva e stabile definizione dell'istituto giuridico, oltre all'attenzione che sarà dedicata agli obiettivi, è intenzione rivedere e cristallizzare alcuni fondamenti della disciplina interna, principalmente quello delle attività che non possono essere svolte a distanza, posto che l'esperienza concreta ha testimoniato che gran parte delle attività, soprattutto di ricerca e tecnologiche, possono, all'inverso, essere rese.

Ulteriormente, sarà oggetto di comparata valutazione, in relazione all'attività da svolgere, quale sia il modello organizzativo più idoneo da adottare e se sia utile una limitazione dell'attività non in presenza; pertanto, si prevedono le seguenti azioni:

a) Individuazione delle attività

1. Revisione delle attività e processi che NON è possibile svolgere da remoto;
2. Individuazione delle attività per le quali è possibile lo svolgimento da remoto, analizzando se l'organizzazione da utilizzare sia preferibile come lavoro agile/lavoro da remoto.

b) Mappatura delle attività

1. bassa flessibilità: indicativamente x giorni di lavoro agile al mese (o mediati su più mesi per i livelli I-III) che possono essere utilizzati come giornate intere o mezze giornate;
2. media flessibilità: indicativamente y giorni di lavoro agile al mese (o mediati su più mesi per i livelli I-III) che possono essere utilizzati come giornate intere o mezze giornate, sia come giorni/settimana sia come settimana/mese;
3. alta flessibilità: indicativamente z giorni di lavoro agile al mese (o mediati su più mesi per i livelli I-III) che possono essere utilizzati come giornate intere o mezze giornate, sia come giorni/settimana sia come settimana/mese.

a) Mappatura della volontarietà

1. indagine per la rilevazione del personale interessato ad aderire al lavoro agile/da remoto;
2. ri-definizione/verifica/analisi degli eventuali requisiti di priorità nel caso di adozione della modalità agile.

d) Previsione di un programma di monitoraggio da effettuare a livello di Struttura e di Ente, stabilendo tempi e strumenti idonei alla valutazione

1. organizzazione effettiva del lavoro e modalità e soluzioni adottate dai diversi uffici/servizi, anche contrapponendo la modalità agile alla modalità da remoto;
2. eventuali difficoltà riscontrate e individuazione di possibili soluzioni;
3. impatto che l'introduzione del lavoro agile può avere sulle dinamiche relazionali, anche contrapponendo la modalità agile alla modalità da remoto;
4. analisi e modellizzazione della predisposizione degli obiettivi.

e) Indicazioni e/o linee guida per la programmazione del lavoro per obiettivi

1. predisposizione e confronto nella definizione degli obiettivi e del controllo dei risultati.

f) Previsione di strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti tra cui:

1. consapevolezza dell'essenza della modalità agile ed analisi e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
2. promozione e diffusione dei processi digitali, in applicazione del principio di efficacia ed efficienza nonché di maggior produttività e trasparenza;
3. semplificazione di procedure e processi amministrativi e organizzativi, volti alla massimizzazione delle risorse anche in applicazione del principio di amministrazione diffusa;
4. razionalizzazione delle risorse disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza, anche in applicazione del principio di amministrazione diffusa.

3.2.1 Strategia e obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro

Permanendo le note esigenze di elasticità e flessibilità peculiari delle attività degli Enti di Ricerca, collegate anche alle partnership progettuali stabilite a livello internazionale, fanno sì che sia fortemente sentita dalla Comunità scientifica quale esigenza primaria quella di veder garantita la massima flessibilità in termini di tempo lavorativo dedicato. È proprio per questo motivo che grandissima attenzione è stata dedicata, sia in termini di uditorio che in termini di iniziative a supporto della ricerca, all'introduzione del Lavoro Agile.

Come già detto in passato si è voluta cogliere l'opportunità rappresentata dall'introduzione del lavoro agile sia per una revisione dei modelli organizzativi, che per migliorare il benessere organizzativo: il lavoro agile, infatti, è stato considerato una declinazione del principio della libertà dell'attività di ricerca ed in generale dei principi sanciti nella carta Europea dei Ricercatori, in termini di disciplina dell'orario. Nella stessa direzione è fortemente sentita l'esigenza di poter usufruire anche del Telelavoro domiciliare e di sperimentare nuove forme di Lavoro a distanza come ad esempio il "coworking"

Come già fatto in passato, per garantire il successo di una modifica organizzativa si continuerà ad utilizzare un approccio dialettico e di condivisione e confronto, soprattutto con i Direttori/le Direttrici degli istituti di ricerca proprio in applicazione del *fondamentale ruolo di motivazione e coinvolgimento svolto dai dirigenti* di cui *supra*.

Proprio per tali motivi, un fondamentale ruolo di analisi strategica continuerà ad essere svolto dal gruppo di Monitoraggio sul Lavoro Agile che opererà nella composizione rinnovata, che include componenti esperti anche in materia di telelavoro domiciliare, fortissima realtà presente in Istituto.

3.2.2 Obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance

Come detto, stante l'elevato numero di personale interessato allo svolgimento in modalità agile, ma anche il forte interesse delle altre modalità di lavoro a distanza, l'obiettivo è di venire incontro alle esigenze di flessibilità dello svolgimento dell'attività di ricerca e di supporto per ottimizzare l'attività istituzionale garantendo una maggior efficienza, efficacia e migliorando il benessere lavorativo: per conseguirlo si provvederà all'aggiornamento del regolamento vigente al fine di introdurre l'istituto a regime; conseguente sarà anche l'aggiornamento delle modulistiche relative

La strategia quindi coinvolgerà come sempre il Comitato Unico di garanzia, le Organizzazioni sindacali ma soprattutto i Direttori delle Strutture di Ricerca con i quali si organizzeranno degli incontri per illustrare i principi normativi del nuovo contratto collettivo e per valutare insieme alcuni indirizzi da inserire quali aggiornamenti regolamentari; ulteriormente verranno predisposti e condivisi gli strumenti operativi (circolari e modelli di accordo) in modo da garantire uniformità di trattamento sul territorio e discussione di possibili criticità. L'utilizzo del Lavoro Agile quale volano per una flessibile organizzazione del tempo lavorativo dovrà portare, come detto, un contributo al miglioramento della performance in termini di efficienza, efficacia e benessere lavorativo.

I contributi al miglioramento saranno rilevati da indagini/interviste/questionari come già fatto dal Gruppo di monitoraggio presente in Istituto

3.2.3 Contributi al miglioramento della performance, in termini di efficienza e di efficacia

Il successo del lavoro agile, sia inteso come utilizzo di giornate sia da un elevato numero di utenti, conferma che si possono raggiungere gli obiettivi del lavoro agile: miglioramento della qualità di vita e miglioramento della produttività lavorativa.

Ulteriormente, in un’ottica green, sarà utile l’attività del Mobility manager per legare allo svolgimento del lavoro agile l’attività di sensibilizzazione, sostegno ambientale e sostenibilità in molte delle nostre sedi.

A tal fine il “Gruppo di Lavoro Permanente per le Azioni Green dell’INAF” (“INAF GREEN”) cui è stato affidato l’obiettivo principale di definire le azioni positive che l’INAF, al fine di favorire lo sviluppo di politiche sostenibili e di transizione ecologica dell’Ente, ha promosso la formazione per **Mobility Manager** di una unità di personale per ogni Struttura di ricerca, e per la sede della Amministrazione Centrale, con la prospettiva di potersi dotare dei necessari **Piani Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)**¹⁰.

Fortemente connesso a ciò andranno enfatizzate ed agevolate le politiche di ridefinizione degli spazi interni dei locali d’ufficio in uso. Come già detto in passato, considerata la molteplice e diversificata situazione logistica delle diverse strutture INAF non è possibile definire un modello unitario per la ridefinizione degli spazi di lavoro. Occorrerà creare un ambiente di lavoro con spazi flessibili che favoriscano la collaborazione, il benessere individuale e l’introduzione di ulteriori e avanzate tecnologie digitali, si pensi ad esempio alla creazione di postazioni di co-working opportunamente e tecnologicamente attrezzate per consentire l’utilizzo turnato di personale o postazioni per lo svolgimento di teleconferenze o riunioni a distanza.

La diversa lettura degli spazi lavorativi in un’ottica di lavoro agile a regime porterà il proprio contributo al miglioramento della performance intesa su un maggior accurato ed oculato utilizzo delle risorse dell’Ente.

Quanto alla performance organizzativa, l’impostazione dell’introduzione del Lavoro Agile declinata quale strumento di revisione organizzativa è stata all’insegna della massima apertura. Le proposte di modifica del Regolamento saranno elaborate in prosecuzione dell’impostazione flessibile pur in applicazione delle norme contrattualcollettive,

La tabella sotto riportata riassume i soggetti coinvolti nella definizione del percorso per l’adozione del Lavoro Agile come modalità ordinaria di prestazione lavorativa, descrivendone le funzioni. Con la modifica regolamentare in corso di definizione si porterà a compimento il passaggio da “introduttivo” ad “a regime” del Lavoro agile e del Lavoro a distanza

Soggetti	Ruolo funzionale per l’introduzione del lavoro agile come modalità ordinaria di prestazione lavorativa	Ruolo nel lavoro agile a regime
----------	--	---------------------------------

¹⁰ Il Decreto Legge del 19 maggio 2020 numero 34, Decreto Rilancio, convertito in Legge il 17 luglio del 2020 numero 77 prevede infatti la nomina di un Mobility Manager, per le pubbliche amministrazioni con sedi dislocate sul territorio nazionale ciascuna con almeno 100 dipendenti nei comuni con popolazione superiore a 50 mila abitanti. Inoltre, come stabilito nel Decreto Interministeriale del 12 maggio 2021 numero 179 del Ministro della Transizione Ecologica di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, alla figura del Mobility Manager si richiede lo studio e l’analisi delle abitudini di spostamento casa-lavoro del personale promuovendo soluzioni che riducono l’utilizzo dell’automobile a favore dei mezzi pubblici o di altre soluzioni a minore impatto ambientale, in maniera strutturale e puntando al decongestionamento del traffico veicolare. Il nostro Istituto rientra a pieno titolo nel raggio d’azione di questa norma, poiché nove delle sue sedi superano o sono prossime ai 100 dipendenti (IAPS Roma, OA Padova, OAS Bologna, OA Roma, OA Brera, IRA Bologna, OA Catania, OA Arcetri, OA Capodimonte, OA Trieste, OA Torino, OA Cagliari).

<p>Organi</p>	<p>Explicitano i principi ispiratori cui tendono i processi di transizione organizzativa al lavoro agile a regime;</p> <p>Costituiscono la cabina di regia finalizzata a monitorare e adeguare in modo continuo il processo;</p>	<p>Verificano annualmente lo stato di attuazione e aggiornamento del lavoro agile;</p> <p>Valutano l'impatto sulla performance organizzativa e individuale;</p> <p>Assicurano gli investimenti e le dotazioni finanziarie necessarie alla progressiva realizzazione del lavoro agile;</p> <p>Predispongono le condizioni necessarie alla gestione del processo di cambiamento del modello organizzativo e alla progressiva messa a regime del lavoro agile.</p>
<p>Dirigenti Direttori/ Responsabili</p>	<p>Promuovono un cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per risultati;</p> <p>Effettuano, in collaborazione con i dipendenti, la mappatura delle attività e/o processi e/o fasi di essi che possono essere svolti solo in presenza;</p> <p>Forniscono proposte e condividono la visione e gli strumenti operativi per la realizzazione del lavoro agile;</p> <p>Sono coinvolti in indagini di monitoraggio sull'impatto del lavoro agile sulle dinamiche organizzative e sul raggiungimento ottimale dei risultati.</p>	<p>Gestiscono il rapporto con i dipendenti finalizzato alla strutturazione di modelli organizzativi funzionali;</p> <p>Organizzano momenti di confronto e partecipazione;</p> <p>Sperimentano strumenti operativi finalizzati a facilitare la pianificazione e il monitoraggio delle attività delle iniziative presenti nei servizi al fine di adottare progressivamente una cultura organizzativa centrata sugli obiettivi;</p> <p>Partecipano a programmi di sviluppo delle competenze manageriali per il change management e il lavoro agile;</p> <p>Partecipano al programma di monitoraggio, valutano e/o formulano proposte migliorative e concorrono all'ottimizzazione del lavoro agile;</p> <p>Effettuano la verifica periodica dei risultati conseguiti.</p>
<p>Personale</p>	<p>Partecipa alle iniziative di monitoraggio, segnala criticità e formula proposte sul lavoro agile o altre modalità di lavoro a distanza</p>	<p>Interagisce con i dirigenti/responsabili nella definizione di obiettivi e modalità di lavoro</p> <p>Svolge le attività assegnate per il raggiungimento degli obiettivi concordati con i dirigenti/responsabili</p> <p>Sperimenta gli strumenti operativi finalizzati a facilitare la pianificazione e il monitoraggio delle attività delle iniziative presenti nei servizi al fine di adottare progressivamente una cultura organizzativa centrata sugli obiettivi</p> <p>Partecipa alle iniziative di monitoraggio, segnala criticità e formula proposte</p>
<p>Comitato unico di garanzia (CUG)</p>	<p>Viene interpellato per un confronto e per l'acquisizione di elementi in merito all'impatto del lavoro agile sui temi delle pari</p>	<p>Viene interpellato per un confronto sullo stato di avanzamento del lavoro agile, sulle azioni di contemperamento proposte e per le relative</p>

	opportunità, del benessere, della tutela contro le discriminazioni	valutazioni
Organismo indipendente di valutazione (OIV)	Viene sentito per un confronto e per l'acquisizione di elementi in merito alla definizione di indicatori di misurazione dell'impatto del lavoro agile	Viene sentito per un confronto sullo stato di avanzamento del lavoro agile e per le relative valutazioni
Gruppo di monitoraggio INAF sul Lavoro agile	Coordina le attività di definizione degli obiettivi, degli indicatori e le attività di monitoraggio del lavoro agile;	Viene sentito per un confronto sullo stato di avanzamento del lavoro agile/a distanza e per le relative valutazioni

Sottosezione di programmazione 3.3 – Piano triennale di fabbisogno di personale

3.3.1 Dotazione organica

La Dotazione Organica dell'Istituto, alla data del 31 dicembre 2023 è pari a 1.200 unità, secondo la distribuzione riportata nella tabella seguente. La predetta Dotazione Organica è tuttora caratterizzata dalla presenza di personale inquadrato nelle categorie e nelle aree funzionali proprie del sistema di classificazione del comparto universitario, ovvero di personale inquadrato nella Categoria delle "Elevate Professionalità" (EP), ruolo ad esaurimento, nonché dalla presenza di personale inquadrato nella qualifica di "astronomo", in regime di diritto pubblico, che non ha esercitato il diritto di opzione ai fini della equiparazione nei profili e nei livelli professionali propri del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione.

Con riferimento al personale inquadrato nella qualifica di "astronomo", si fa presente, in particolare, che l'articolo 2, comma 5, del "Regolamento del Personale" attualmente in vigore, approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera dell'11 maggio 2015, numero 23, e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale, del 30 ottobre 2015, numero 253, prevede che, in "...caso di cessazione dal servizio di personale con la predetta qualifica, i relativi posti andranno ad incrementare l'organico dei rispettivi livelli di ricercatore e/o tecnologo, secondo le disposizioni della vigente contrattazione collettiva integrativa...".

In data 9 luglio 2021 è entrato in vigore il "Regolamento del Personale dell'Istituto Nazionale di Astrofisica" con le modifiche approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 25 febbraio 2021, numero 8. Con la Delibera innanzi richiamata il Consiglio di Amministrazione ha approvato il nuovo testo dell'articolo 21 "Principi Generali" del Capo VI "Personale di Ricerca" del predetto "Regolamento", nel quale sono stati inseriti, dopo il primo comma, altri otto commi, che disciplinano il diritto di opzione del personale con la qualifica di "astronomo" nel sistema di classificazione del personale che afferisce al comparto degli Enti di Ricerca. In particolare, si fa presente che:

- il comma 2 dell'articolo 21 del "Regolamento del Personale" riconosce al personale in servizio di ruolo presso l'Istituto Nazionale di Astrofisica inquadrato nella qualifica di "astronomo", con i profili di "astronomo ordinario", di "astronomo associato" e di "ricercatore astronomo", la "...facoltà di optare per l'inquadramento nei profili e nei livelli professionali previsti dal nuovo sistema di classificazione del "personale di ricerca", come introdotto dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del relativo Comparto, nel rispetto delle

“Tabelle di Equiparazione” approvate con il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo sottoscritto il 18 gennaio 2008...”;

- in ordine all’esercizio del predetto diritto di opzione, il successivo comma 3 del medesimo articolo 21, stabilisce, in prima applicazione, che la “Direzione Generale” deve invitare tutto il personale interessato ad esercitare la predetta facoltà di opzione “...mediante la pubblicazione, nelle forme ritenute più idonee ad assicurare la sua massima diffusione, di apposita nota circolare, con le indicazioni del termine di scadenza entro il quale le istanze di opzione devono essere presentate e della decorrenza giuridica dei nuovi inquadramenti...”.

Al riguardo, è, altresì, opportuno rammentare che la tabella di equiparazione tra le qualifiche proprie del ruolo degli “astronomi” ed i profili e i livelli professionali del “personale di ricerca” previsti dal sistema di classificazione del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione, come definita dal Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del 18 gennaio 2008, stabilisce la corrispondenza:

- tra la qualifica di “Astronomo Ordinario/Straordinario” e quella di “Dirigente di Ricerca”;
- tra la qualifica di “Astronomo Associato” e quella di “Primo Ricercatore”;
- tra la qualifica di “Ricercatore Astronomo” e quella di “Ricercatore”.

In attuazione di quanto previsto dall’articolo 21, comma 3, del vigente Regolamento del Personale, con la Nota Circolare del 28 luglio 2021, numero 3406, la Direzione Generale ha emanato specifiche disposizioni per consentire al personale in servizio di ruolo presso l’INAF inquadrato nella qualifica di “astronomo”, con i profili di “astronomo ordinario”, di “astronomo associato” e di “ricercatore astronomo”, di esercitare la facoltà di opzione per l’inquadramento nei profili e nei livelli professionali previsti dal nuovo sistema di classificazione del “personale di ricerca”. A seguito dell’emanazione della predetta Nota Circolare, entro il termine di scadenza all’uopo stabilito, hanno esercitato la facoltà di opzione 53 unità di personale, precedentemente inquadrate nella qualifica di “astronomo”. Le predette unità di personale sono state inquadrate, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, nell’attuale sistema di classificazione del personale di “ricerca”.

Profilo	Livello	Dotazione Organica	Personale in servizio a t.i. al 31-12-2023	Personale in servizio a t.d.al 31-12-2023
Dirigente Amministrativo - Prima Fascia				
Dirigente Amministrativo - Seconda Fascia		2	2	
Dirigente di Ricerca	I	54	65	3
Primo Ricercatore	II	130	137	1
Ricercatore	III	215	307	69
Dirigente Tecnologo	I	9	11	11
Primo Tecnologo	II	26	84	7
Tecnologo	III	127	155	64
Astronomo Ordinario		15	3	
Astronomo Associato		40	17	
Ricercatore Astronomo		115	49	
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	IV	128	113	
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	V	58	29	
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	VI	43	28	31
Operatore Tecnico	VI	57	37	
Operatore Tecnico	VII	13	9	
Operatore Tecnico	VIII	9	12	3
Funzionario di Amministrazione	IV	29	34	
Funzionario di Amministrazione	V	19	25	32
Collaboratore di Amministrazione	V	58	49	
Collaboratore di Amministrazione	VI	16	8	

Collaboratore di Amministrazione	VII	23	7	21
Operatore di Amministrazione	VII	16	12	
Operatore di amministrazione	VIII	5	7	
Elevate professionalità (ad esaurimento)		7	0	
Totale		1214	1200	242

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

Altro Personale	Personale in servizio al 31-12-2023 impiegato in attività di ricerca	Personale in servizio al 31-12-2023 NON impiegato in attività di ricerca
Altri Incarichi di Ricerca (a titolo gratuito)	1.109	
Titolari di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca	324	
Titolari di borse di studio	40	
Titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa	0	
Dipendenti in posizione di comando	0	1
Totale	1.473	1

3.3.2 Fabbisogno di personale e programmazione

Con la Delibera del 29 dicembre 2023, numero 94, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Bilancio di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2024, con tutta la relativa documentazione, ivi comprese la Relazione Tecnica, come predisposta dal Direttore Generale, e la Relazione Programmatica, come predisposta dal Presidente.

Nel Capitolo 6 "*Le diverse implicazioni che riguardano l'Istituto Nazionale di Astrofisica*", Sezione 6.2, della predetta Relazione Tecnica, e, in particolare:
 nel Paragrafo 6.2.2.3. "*Assunzioni di unità di personale con inquadramento sia nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo che nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo programmate negli anni 2023 e 2024*";
 nel Paragrafo 6.2.2.4. "*Procedure di reclutamento del personale attivate, in parte, dopo lo "aggiornamento" del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2022-2024", approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110, e, in parte, dopo l'approvazione, con la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2023, numero 19, del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025"*";
 nel Paragrafo 6.2.2.5. "*Stabilizzazioni del personale precario*";
 nel Paragrafo 6.2.2.6. "*Assunzioni obbligatorie relative all'Anno 2023 e assunzioni obbligatorie previste nel Triennio 2024-2026*";
 nel Paragrafo 6.2.2.7. "*Progressioni economiche e di carriera del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo e progressioni di carriera del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo*";
 nel Paragrafo 6.2.2.9. "*Assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle attività gestionali, amministrative e contabili previste dai Programmi e dai Progetti*"

ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" e, in particolare, per il potenziamento delle "Strutture di Ricerca" chiamate ad attivare e ad espletare le procedure di gara per le acquisizioni di beni e servizi, con importi sia inferiori che superiori alla soglia comunitaria";

nel Paragrafo 6.2.2.11 "Prospetto riassuntivo delle spese di personale",

sono state individuate e definite, in modo dettagliato per l'anno 2024 e in modo indicativo per gli anni 2025 e 2026, sia le politiche di reclutamento di personale che le risorse che garantiscono la relativa copertura finanziaria.

3.3.2.1 Assunzioni di unità di personale con inquadramento sia nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo che nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo programmate nel triennio 2023-2025

Con riferimento alle "Assunzioni di unità di personale con inquadramento sia nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo che nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo programmate negli anni 2023 e 2024" si richiama integralmente il contenuto del Paragrafo 6.2.2.3 del Capitolo 6 "Le diverse implicazioni che riguardano l'Istituto Nazionale di Astrofisica", Sezione 6.2, della Relazione Tecnica più volte citata. Innanzitutto, di seguito:

- viene riportato il quadro normativo di riferimento;
- vengono riportate le Delibere con le quali il Consiglio di Amministrazione:
 - ha prima approvato e successivamente aggiornato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2023-2025", che comprende anche la "Sezione" dedicata a "Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento";
 - ha destinato alcune risorse finanziarie disponibili al reclutamento di personale;
- vengono riportati i "prospetti" che riassumono, sinteticamente, le assunzioni di personale nell'anno 2024 e che quantificano i relativi costi.

A) Quadro normativo di riferimento

L'articolo 1, comma 310, lett. a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, con la quale sono stati approvati il Bilancio Annuale di Previsione dello Stato per l'Anno Finanziario 2022 e il Bilancio Pluriennale dello Stato per il Triennio 2022-2024, prevede, in particolare, che:

- il "Fondo Ordinario per gli Enti e per le Istituzioni di Ricerca", previsto dall'articolo 7 del Decreto Legislativo 5 giugno 1998, numero 204, è "...incrementato di 90 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024, e di 100 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2025... ", di cui "...una quota pari a 30 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024, e a 40 milioni di euro, a decorrere dall'anno 2025, è ripartita tra gli Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal Ministero della Università e della Ricerca, ad eccezione del "Consiglio Nazionale delle Ricerche" ("CNR")...";
- nell'ambito della predetta "...quota, 2,5 milioni di euro, a decorrere dall'anno 2022, sono vincolati alla copertura dei costi connessi alle procedure di cui all'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche ed integrazioni...";
- con "...Decreto del Ministro della Università e della Ricerca, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente Legge, sono individuati i criteri di riparto tra gli Enti Pubblici di Ricerca delle predette risorse...".

Il Decreto Ministeriale del 23 febbraio 2022, numero 250, pubblicato sul sito web del Ministero della Università e della Ricerca in data 31 maggio 2022, individua i criteri di riparto tra gli Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal predetto Dicastero, con esclusione del Consiglio Nazionale delle

Ricerche, delle "Risorse destinate ad integrare la "assegnazione ordinaria" per l'anno 2022, in attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234".

Con il predetto Decreto Ministeriale sono stati ripartiti, tra gli Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal Ministero della Università e della Ricerca, con esclusione del Consiglio Nazionale delle Ricerche, i trenta milioni di euro stanziati nell'anno 2022, così articolati:

- integrazione della "assegnazione ordinaria": 27,5 milioni di euro;
- copertura dei costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario: 2,5 milioni di euro,

e all'Istituto Nazionale di Astrofisica sono stati assegnati, per la predetta annualità, i seguenti importi:

- integrazione della "assegnazione ordinaria": € 4.584.161,00;
- copertura dei costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario: € 855.263,00.

B) Delibere con le quali il Consiglio di Amministrazione:

- ha prima approvato e successivamente aggiornato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024, che comprende anche la Sezione dedicata a "Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento";
- ha destinato alcune risorse finanziarie disponibili al reclutamento di personale.

Con la Delibera del 13 aprile 2021, numero 31, il Consiglio di Amministrazione ha:

- approvato le Linee Guida per la predisposizione, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, del Programma di Fabbisogno del Personale per il Triennio 2022-2024, come definite dal Presidente;
- autorizzato il Direttore Generale a predisporre, con la collaborazione della Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "Gestione delle Risorse Umane" dell'Amministrazione Centrale, e del Responsabile del Servizio di Staff alla Direzione Generale "Controllo di Gestione", la Sezione del PIAO denominata "Programma di Fabbisogno del Personale per il Triennio 2022-2024" nel rispetto delle predette Linee Guida;

Le Tabelle di seguito riportate rappresentano il fabbisogno complessivo di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per il Triennio 2022-2024, come definito nelle Linee Guida approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera n. 31/2022.

Anno	IV-VIII	III livello		II livello		I livello	
2022	25 + 9 Funzionari di Amministrazione	26		8		12	
		18 Ric	8 Tec	5 Ric	3 Tec	10 Ric	2 Tec
2023	20	13		7		5	
		10 Ric	3 Tec	4 Ric	3 Tec	3 Ric	2 Tec
2024	20	13		7		5	

Anno	Numero e Profilo	Costo medio	Copertura finanziaria
2022	9 Funzionari di Amministrazione, Quinto Livello professionale	€ 460.000	Le risorse finanziarie per la copertura di questi posti sono state già reperite e accantonate prima della emanazione del "Bando di Concorso" (la procedura concorsuale dovrebbe essere avviata a giugno con l'espletamento della prova di preselezione), e risultano, pertanto, già allocate nei pertinenti Capitoli di Spesa del Bilancio di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2022
2022	25 Collaboratori di Amministrazione/ Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca, Settimo/Sesto Livello Professionale (il numero delle unità di personale potrà variare, in diminuzione, nel caso in cui la Commissione Istruttoria all'uopo costituita dovesse modificare i Profili, inserendo, a titolo esemplificativo, anche un certo numero di Funzionari di Amministrazione, Quinto Livello professionale)	€ 1.000.000	Le risorse finanziarie per la copertura di questi posti (stimando, presuntivamente, l'assunzione in servizio dei vincitori delle procedure concorsuali con decorrenza dal 1° luglio 2022) sono pari a 500.000 euro. Le predette risorse provengono dal "turn over" derivante, nell'anno 2022, dalle cessazioni dal servizio, a seguito di collocamento in stato di quiescenza, del personale tecnico-amministrativo e del personale tecnologo e di ricerca e sono già state allocate nei pertinenti Capitoli di Spesa del Bilancio di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2022
2022	18 Ricercatori, Terzo Livello Professionale	€ 1.040.000	Le risorse finanziarie per la copertura di questi posti provengono dai Decreti Ministeriali del 29 ottobre 2020, numero 802, e del 19 maggio 2021, numero 614 (*)
2022	8 Tecnologi, Terzo Livello Professionale	€ 448.000	Le risorse finanziarie per la copertura di questi posti provengono dai Decreti Ministeriali del 29 ottobre 2020, numero 802, e del 19 maggio 2021, numero 614
2022	5 Primi Ricercatori, Secondo Livello Professionale	€ 420.000	
2022	3 Primi Tecnologi, Secondo Livello Professionale	€ 255.000	
2022	10 Dirigenti di Ricerca, Primo Livello Professionale	€ 1.125.000	
2022	2 Dirigenti di Tecnologi, Primo Livello Professionale	€ 230.000	

2023	20 Funzionari di Amministrazione/Collaboratori di Amministrazione /Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca, Quinto/Settimo/Sesto Livello Professionale	€ 900.000	Le risorse finanziarie per la copertura di questi posti provengono dall'utilizzo di una quota parte della integrazione della "assegnazione ordinaria" che è stata attribuita all'Ente in attuazione delle disposizioni normative contenute nell'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, pari a circa quattro milioni e cinquecentomila euro.
2023	10 Ricercatori, Terzo Livello Professionale	€ 575.000	
2023	3 Tecnologi, Terzo Livello Professionale	€ 165.000	
2023	4 Primi Ricercatori, Secondo Livello Professionale	€ 335.000	
2023	3 Primi Tecnologi, Secondo Livello Professionale	€ 255.000	
2023	3 Dirigenti di Ricerca, Primo Livello Professionale	€ 340.000	
2023	2 Dirigenti Tecnologi, Primo Livello Professionale	€ 230.000	
2024	20 Funzionari di Amministrazione/Collaboratori di Amministrazione /Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca, Quinto/Settimo/Sesto Livello Professionale	€ 900.000	Le risorse finanziarie per la copertura di questi posti provengono dal "turn over" derivante, nell'anno 2024, dalle cessazioni dal servizio, a seguito di collocamento in stato di quiescenza del personale tecnico-amministrativo e del personale tecnologo e di ricerca, per un importo che dovrebbe ammontare, a regime, a circa un milione e trecentomila euro, e dall'utilizzo di una quota parte della integrazione della "assegnazione ordinaria" che è stata attribuita all'Ente in attuazione delle disposizioni normative contenute nell'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, pari a circa quattro milioni e cinquecentomila euro
2024	13 Ricercatori/Tecnologi, Terzo Livello Professionale	€ 740.000	
2024	7 Primi Ricercatori/Primi Tecnologi, Secondo Livello Professionale	€ 590.000	
2024	5 Dirigenti di Ricerca/Dirigenti Tecnologi, Primo Livello Professionale	€ 570.000	

Con la Delibera del 16 novembre 2022, numero 107, il Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro,

- approvato le modalità di utilizzo delle risorse che il Ministero dell'Università e della Ricerca ha assegnato all'Istituto per varie finalità, come definite nel prospetto sotto riportato:

FINALITA'	IMPORTO	NOTE ESPLICATIVE
Copertura finanziaria delle procedure di reclutamento, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di altre dodici unità di personale tecnico e amministrativo, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, che si aggiungono alle venticinque unità già previste dal "Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024", approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera n. 33/2022	€ 500.000	La copertura finanziaria di tali spese viene garantita con la rimanente parte delle risorse previste dal Decreto Ministeriale del 23 febbraio 2022, numero 250, come innanzi richiamato, in attuazione delle indicazioni programmatiche contenute nel "Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024", approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, fermo restando che le somme non utilizzate nel corso del corrente esercizio confluiranno, con la medesima finalità, nell'avanzo di amministrazione non vincolato
Copertura finanziaria, per il periodo compreso tra gli anni 2022 e 2024, dei costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario	€ 855.263	Le risorse finanziarie destinate alla copertura di tali costi sono espressamente previste dal Decreto Ministeriale del 23 febbraio 2022, numero 250, e verranno accantonate in un apposito "Fondo", in attesa di definire le relative modalità di utilizzo in sede di predisposizione e di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2023-2025

- affidato al Direttore Generale e al Direttore Scientifico, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze, l'incarico di predisporre le variazioni di bilancio conseguenti alla approvazione della Delibera, da sottoporre all'esame del Collegio dei Revisori per l'acquisizione del prescritto parere, e del Consiglio di Amministrazione, per la loro approvazione;
- affidato al Direttore Generale l'incarico di aggiornare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, apportando al Documento denominato "*Risorse umane e loro gestione*", inserito nella Sezione del Piano dedicata a "*Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento*", e, in particolare, al Paragrafo 1.2 "*Fabbisogno del Personale e Programmazione*", le modifiche conseguenti alla approvazione della Delibera, e di sottoporre il predetto Documento, come aggiornato, all'esame del Consiglio di Amministrazione, per la sua approvazione.

La Direzione Generale, con l'ausilio del Settore I "*Bilancio*" dell'Ufficio II "*Gestione Bilancio, Contratti e Appalti*" dell'Amministrazione Centrale, ha successivamente formulato, in attuazione della predetta Delibera, le proposte di variazioni del Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2022, come riportate e specificate nella "Relazione" del 28 novembre 2022, che comprendono anche quelle relative all'utilizzo delle risorse che sono state assegnate all'Istituto Nazionale di Astrofisica con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 23 febbraio 2022, numero 250.

Con il Verbale numero 18, relativo alla seduta del 25 e 28 novembre 2022, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole alla approvazione delle proposte di variazioni del Bilancio di Previsione dell'Istituto relativo all'Esercizio Finanziario 2022, come riportate e specificate nella Relazione innanzi richiamata.

Con la Delibera del 30 novembre 2022, numero 108, il Consiglio di Amministrazione ha approvato le proposte di variazioni del Bilancio Annuale di Previsione, come riportate e specificate nella Relazione del 28 novembre 2022, all'uopo predisposta dal Direttore Generale, con l'ausilio del Settore I "*Bilancio*" dell'Ufficio II "*Gestione Bilancio, Contratti e Appalti*" dell'Amministrazione Centrale.

Con la Determina Direttoriale del 30 novembre 2022, numero 113, è stato conferito al Settore I "*Bilancio*" dell'Ufficio II "*Gestione Bilancio, Contratti ed Appalti*" l'incarico di adottare tutti gli atti e i provvedimenti finalizzati ad apportare al Bilancio Gestionale per l'Esercizio 2022 le variazioni approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 30 novembre 2022, numero 108.

Con la Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato l'aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024, apportando al Documento denominato "*Risorse umane e loro gestione*", inserito nella Sezione dedicata a "*Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento*", e, in particolare, al Paragrafo 1.2, dal titolo "*Fabbisogno del Personale e Programmazione*", le modifiche necessarie, tra l'altro, a:

- incrementare da venticinque a trentasette le unità di personale da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, così ripartite:
 - trentadue unità di personale per le esigenze delle Strutture di Ricerca (due unità di personale per ogni Struttura);
 - cinque unità di personale per le esigenze dell'Amministrazione Centrale;
- individuare i profili e i livelli professionali per ciascuna delle posizioni da coprire;
- definire le modalità di copertura delle predette posizioni (attivazione di procedure concorsuali "aperte", scorrimento delle "graduatorie finali di merito" in corso di validità legale di procedure concorsuali "aperte", attivate anche da altre amministrazioni pubbliche, procedure concorsuali "riservate", attivate ai sensi dell'articolo 22, comma, 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, ecc.);
- incrementare da otto a dodici il numero delle posizioni di Tecnologo, Terzo Livello Professionale;
- autorizzare l'attivazione, ai sensi dell'articolo 22, comma, 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, di procedure concorsuali "riservate" al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo per la copertura di quattro posizioni di Tecnologo, Terzo Livello Professionale.

Con la stessa Delibera, il Consiglio di Amministrazione ha:

- approvato il testo aggiornato del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024;
- autorizzato, tra l'altro, la trasmissione del testo aggiornato del PIAO 2022-2024 al Ministero della Pubblica Amministrazione e la sua pubblicazione sul sito web istituzionale" dell'Ente, nella Sezione "*Amministrazione Trasparente*".

C) "Prospetti" che riassumono, sinteticamente, le assunzioni di personale nell'anno 2023 e che quantificano i relativi costi.

Nel seguente Prospetto viene riportato il numero delle unità di personale, distinte per Profili e Livelli Professionali, che sono state assunte nell'anno 2023 e nell'anno 2024:

- in attuazione di quanto previsto dal PIAO 2022-2024 e 2023-2025, e, in particolare, nella Sezione dedicata a "*Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento*";

- a seguito della conclusione di procedure concorsuali "aperte", della attivazione di nuove procedure concorsuali "aperte", dello scorrimento delle "graduatorie finali di merito" in corso di validità legale di procedure concorsuali "aperte", espletate anche da altre amministrazioni pubbliche, della attivazione, ai sensi dell'articolo 22, comma, 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, di procedure concorsuali "riservate":

Numero e Profilo	Note
9 Funzionari di Amministrazione, Quinto Livello Professionale, da assumere con procedura concorsuale "aperta",	La procedura concorsuale è stata conclusa alla fine del 2022. Con la Determina Direttoriale del 16 dicembre 2022, numero 114, sono stati approvati gli atti del concorso, ivi compresa la graduatoria finale di merito. Con la Determina Direttoriale del 17 gennaio 2023, numero 5, sono stati assunti, con decorrenza dal 16 febbraio 2023, i vincitori della procedura concorsuale e sono state formalmente assegnate ai predetti vincitori le Sedi di Servizio.
14 Funzionari di Amministrazione, 16 Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca e 7 Collaboratori di Amministrazione, da assumere mediante l'attivazione di procedure concorsuali "aperte", lo scorrimento delle "graduatorie finali di merito" in corso di validità legale di procedure concorsuali "aperte", espletate anche da altre amministrazioni pubbliche, e l'attivazione di procedure concorsuali "riservate", ai sensi dell'articolo 22, comma, 15, del Decreto Legislativo n. 75/2017, e successive modifiche e integrazioni	Funzionari di Amministrazione: 2 assunti nel 2023 per scorrimento graduatorie Università di Tor Vergata. 10 assunti nel 2024 con concorso INAF. 2 procedure concorsuali sono andate deserte, in un caso (Arcetri) la posizione verrà coperta con le medesime modalità possibili nel 2025, mentre nell'altro caso (Cagliari) la posizione viene rimodulata in 1 Collaboratore di Amministrazione sulla base della richiesta della Direttrice, prot. n.12268 del 5/11/24. Collaboratori di amministrazione: 2 assunti nel 2024, 1 assunto nel 2024 e dimissionario nel medesimo anno, si procederà quindi allo scorrimento della graduatoria. 2 procedure (1 già conclusa e 1 in corso) prevedono l'assunzione per il 2025. 2 procedure sono andate deserte, verranno coperte con le medesime modalità possibili nel corso del 2025. Collaboratori Tecnici Enti di Ricerca: 1 progressione 22 comma 15, preso servizio nel 2024. 3 assunti nel 2023 per scorrimento graduatorie INAF. 10 procedure concluse con assunzioni previste nel 2024. 2 procedure sono andate deserte, verranno coperte con le medesime modalità possibili nel corso del 2025. Maggiori dettagli nel Prospetto seguente.
18 Ricercatori, Terzo Livello Professionale, da assumere con procedura concorsuale "aperta"	La procedura concorsuale è stata conclusa. Con la Determina Direttoriale del 7 marzo 2023, numero 24, sono stati approvati gli atti delle singole procedure di selezione, ivi comprese le relative "graduatorie finali di merito", e ai vincitori, assunti in servizio con decorrenza dal 16 marzo 2023, sono state formalmente assegnate le Sedi di Servizio.

<p>12 Tecnologi, Terzo Livello Professionale, di cui 8 da assumere mediante l'attivazione di procedure concorsuali "aperte" e 4 mediante l'attivazione di procedura concorsuale "riservata", ai sensi dell'articolo 22, comma, 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni</p>	<p>La procedura concorsuale "aperta" per il reclutamento di 8 Tecnologi, Terzo Livello Professionale, è stata conclusa. Con la Determina Direttoriale del 7 marzo 2023, numero 25, sono stati approvati gli atti delle singole procedure di selezione, ivi comprese le relative "graduatorie finali di merito", e ai vincitori, assunti in servizio con decorrenza dal 16 marzo 2023, sono state formalmente assegnate le Sedi di Servizio.</p> <p>La procedura concorsuale "riservata" per il reclutamento di 4 Tecnologi, Terzo Livello Professionale, è stata attivata, ai sensi dell'articolo 22, comma, 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 122, come rettificata dalla Determina Direttoriale del 13 marzo 2023, numero 27, ed è ancora in fase di espletamento.</p>
<p>5 Primi Ricercatori, Secondo Livello Professionale, da assumere con procedura concorsuale "aperta"</p>	<p>La procedura concorsuale "aperta" è stata attivata con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 8, e verrà conclusa nel corso dell'anno 2025.</p>
<p>8 Dirigenti di Ricerca, Primo Livello Professionale, da assumere mediante l'attivazione di una procedura concorsuale "aperta"</p>	<p>La procedura concorsuale "aperta" è stata attivata con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 9, e verrà conclusa nel corso dell'anno 2025.</p>
<p>2 Dirigenti Tecnologi, Primo Livello Professionale, da assumere con procedura concorsuale "aperta"</p>	<p>La procedura concorsuale "aperta" è stata attivata con la Determina Direttoriale del 25 gennaio 2023, numero 7, e verrà conclusa nel corso dell'anno 2025.</p>

Con riferimento alla programmazione del fabbisogno di personale di cui all'aggiornamento del PIAO 2023 - 2025, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 20/12/ 2023, numero 81, con nota del 4/11/2024 l'Osservatorio Astronomico di Cagliari:

➤ ha comunicato che:

- "...con la propria Determinazione del 6 agosto 2024, numero 162 sono stati approvati gli atti e si è dichiarata "deserta" la procedura di selezione relativa al "Profilo 10" del concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con la Determina Direttoriale del 30 giugno 2023, numero 75, ai fini del reclutamento di dodici unità di personale da inquadrare nel Profilo di "Funzionario di Amministrazione", Quinto Livello Professionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze sia della "Amministrazione Centrale" che di alcune "Strutture di Ricerca" dello "Istituto Nazionale di Astrofisica"..."
- "...con la Determinazione del Direttore Generale del 22 novembre 2023, numero 123 avente ad oggetto "Assunzione in servizio di diciotto unità di personale, con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, ai sensi dell'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni" si è disposto di autorizzare l'assunzione in servizio di ruolo presso lo "Istituto Nazionale di Astrofisica", mediante chiamata nominativa, di diciotto unità di personale tecnico e amministrativo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, in possesso dei requisiti richiesti dall'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, e inserite, quindi, nell'elenco dei potenziali aventi titolo alla stabilizzazione..."

- sulla base della succitata Determinazione sono state assegnate allo “Osservatorio Astronomico di Cagliari” due unità di personale con il Profilo di Funzionario di Amministrazione di Quinto Livello Professionale”;
- “...**CONSIDERATO** che non sussiste più la necessità di reclutare l'unità di personale con il profilo di Funzionario, Quinto Livello Professionale...” e “...**RAVVISATA** invece la necessità di reclutare a tempo indeterminato una unità di personale con il profilo di “Collaboratore di Amministrazione”, Settimo Livello Professionale...”;

ed ha chiesto la modifica del Profilo dell'unità di personale da reclutarsi da "funzionario di amministrazione" a "collaboratore di amministrazione".

Tanto premesso, considerato che la predetta richiesta comporta una diminuzione della spesa prevista per le assunzioni programmate, la suddetta modifica può essere accolta.

Con Delibera del 25 ottobre 2024, numero 27, il Consiglio di Amministrazione “...*ai fini della implementazione della "Sottosezione di Programmazione" denominata "Piano Triennale di Fabbisogno di Personale" della "Sezione" denominata "Organizzazione e Capitale Umano" del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2024-2026"...*” ha approvato le “**Linee Guida per la individuazione dei posti da coprire con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel triennio di riferimento, con specifico riguardo sia al personale tecnologo e di ricerca, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, che al personale tecnico e amministrativo, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l’ottavo**”.

Nel seguente “**Prospetto**” vengono riportate, oltre al numero delle unità di personale, distinte per profili e livelli professionali, che sono state assunte nell’anno **2024**, anche le ulteriori informazioni di seguito specificate:

- la data della loro assunzione in servizio;
- la spesa che verrà sostenuta nel corso dell’anno 2024;
- la spesa a regime, ovvero la spesa che verrà sostenuta a decorrere dal **1° gennaio 2025**:

PROFILO E LIVELLO	NUMERO UNITA'	DATA ASSUNZIONE IN SERVIZIO	COSTO MEDIO ANNO 2024	COSTO MEDIO A REGIME ANNO 2025
Tecnologo, Terzo Livello assunti ai sensi dell'articolo 22, comma 15, del D.L. 25/05/2017, numero 75 (*)	4	01/02/2024	€ 18.193	€ 19.847
Funzionari di Amministrazione, Quinto Livello	10	Diverse (dal 1/09/2024 al 5/11/24)	€ 136.222	€ 510.832
Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca, Sesto Livello assunto ai sensi dell'articolo 22, comma 15, del D.L. 25/05/2017, numero 75 (*)	1	01/06/2024	€ 2.829	€ 4.849
Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca, Sesto Livello	10	Diverse (dal 1/09/2024 al 1/12/24)	€ 87.535	€ 456.704

Collaboratori di Amministrazione, Settimo Livello	2	2/09/2024	€ 27.214	€ 81.643
Collaboratori di Amministrazione, Settimo Livello	1	in servizio dal 02/09/2024 al 28/10/2024. Previsto scorrimento della graduatoria.	€ 6.800	€ 40.821
Totale	28		€ 278.793	€ 1.114.696

(*) Trattandosi di procedure riservate al personale già in servizio di ruolo presso l'Ente, sia il costo medio per l'anno 2024 che quello a regime sono stati calcolati come differenziale tra il trattamento retributivo previsto per il nuovo inquadramento e il trattamento retributivo percepito dai dipendenti con il precedente inquadramento

fermo restando che la spesa di cui alla precedente lettera b) trova già la sua copertura finanziaria nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera 29 dicembre 2022, numero 127.

Nel seguente "Prospetto" vengono invece riportate le unità di personale che si prevede di assumere nell'anno 2025, distinte per profili e livelli professionali e le ulteriori informazioni di seguito specificate:

- a) la data della loro presunta assunzione in servizio;
- b) la spesa presunta che verrà sostenuta nel corso dell'anno 2025;
- c) la spesa a regime, ovvero la spesa che verrà sostenuta a decorrere dal 1° gennaio

2026:

PROFILO E LIVELLO	NUMERO UNITA'	DATA DELLA PRESUNTA ASSUNZIONE IN SERVIZIO	COSTO MEDIO ANNO 2025	COSTO MEDIO A REGIME ANNO 2026
Dirigente di Ricerca, Primo Livello	8	01/07/2025	€ 451.066	€ 902.132
Dirigente Tecnologo, Primo Livello	2	01/07/2025	€ 115.022	€ 230.044
Primo Ricercatore, Secondo Livello	5	01/07/2025	€ 210.873	€ 421.747
Funzionari di Amministrazione, Quinto Livello (Arcetri)	1	01/04/2025	€ 38.312	€ 51.083
Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca, Sesto Livello (Arcetri e IASF Milano)	2	01/04/2025	€ 68.506	€ 91.341
Collaboratori di Amministrazione, Settimo Livello (Brera)	1	01/01/2015	€ 40.821	€ 40.821
Collaboratori di Amministrazione, Settimo Livello (DG)	1	16/01/2025	€ 39.120	€ 40.821
Collaboratori di Amministrazione, Settimo Livello (Cagliari, Padova, DG, DS)	4	01/04/2025	€ 122.465	€ 163.286
Totale	24		€ 1.086.185	€ 1.941.275

Ovviamente le date di assunzione in servizio delle unità di personale elencate e specificate nel "Prospetto" precedente sono assolutamente indicative e, quindi, suscettibili di variazioni, anche sensibili.

Le assunzioni di personale a vario titolo e le progressioni di carriera del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**" programmate nell'anno **2023**, come:

a) previste, inizialmente, sia nelle "**Linee Guida**" definite dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 13 aprile 2022, numero 31, che nella "**Sezione**" dedicata a "**Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento**" del "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2022-2024**", "**approvato**" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, e "**aggiornato**" dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110;

b) rimodulate, in sede di definizione delle "**Linee di Indirizzo**" approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del **24 febbraio 2023** e illustrate al Collegio dei Direttori delle "**Strutture di Ricerca**" nella riunione del **9 marzo 2023**;

c) previste, successivamente, nella "**Sezione**" dedicata a "**Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento**" del "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025**", "**approvato**" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 31 marzo 2023, numero 19, sono sinteticamente riportate nel "**Prospetto**" all'uopo predisposto, con la specificazione, nel caso di nuove assunzioni di personale, del numero dei posti da coprire e dei relativi profili e livelli professionali, la quantificazione della spesa e l'indicazione della copertura finanziaria, che tiene conto anche degli stanziamenti previsti:

1) dal Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 5 aprile 2023, numero 234, che individua e definisce, per l'anno **2023**, i criteri di riparto tra gli "**Enti Pubblici di Ricerca**" vigilati dal Ministero della Università e della Ricerca delle "**Risorse assegnate ai sensi dell'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234**";

2) dal Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 21 giugno 2023, numero 789, a titolo di integrazione della "**assegnazione ordinaria**", ai sensi dell'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234:

Anno	Numero e Profilo	Costo medio	Copertura finanziaria
2023	20 Funzionari di Amministrazione/Collaboratori di Amministrazione /Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca, Quinto/Sesto/Settimo Livello	€ 900.000	La copertura finanziaria di questi posti sarà garantita con le risorse allocate nel Fondo all'uopo costituito nel Bilancio di Previsione 2023, che ammontano a quattro milioni di euro e che costituiscono una quota parte delle risorse finanziarie che verranno attribuite, nell'anno 2023, all'Istituto, con Decreto del Ministro della Università e della Ricerca, a titolo di integrazione dell'assegnazione ordinaria, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge n. 234/2021.
2023	20 Ricercatori/Tecnologi, Terzo Livello	€ 1.140.000	
2023	7 Primi Ricercatori/Primi tecnologi, Secondo Livello	€ 590.000	
2023	5 Dirigenti di Ricerca/Dirigenti Tecnologi, Primo Livello	€ 570.000	
2023	Progressioni di carriera del personale tecnologo e di ricerca dal II al I Livello professionale mediante lo scorrimento delle graduatorie finali di merito delle procedure di selezione già attivate ai sensi delle norme contrattuali vigenti	€ 600.000	
2023	20 Funzionari di Amministrazione/Collaboratori di Amministrazione /Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca, Quinto/	€ 855.263	

	Sesto/Settimo Livello in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle procedure di stabilizzazione del personale precario, previste e disciplinate dall'articolo 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo n. 75/2017, e ss.mm.ii.		destinate al finanziamento delle procedure di stabilizzazione del personale precario.
2023	Progressioni di carriera del personale tecnologo e di ricerca dal III al II Livello professionale mediante lo scorrimento delle graduatorie finali di merito delle procedure di selezione già attivate ai sensi delle norme contrattuali vigenti	€ 2.992.125,98	Fondi dedicati alla crescita professionale del personale tecnologo e di ricerca inquadrato nel terzo livello professionale, previsti dall'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge n. 234/2021, e assegnati all'Istituto, per l'annualità 2022, con Decreto Direttoriale del Ministero della Università e della Ricerca del 25 gennaio 2023, numero 1156.

Nel corso dell'anno **2023**, è stato possibile dare attuazione alla programmazione definita dal Consiglio di Amministrazione con il "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025**", "**approvato**" con la Delibera del 31 marzo 2023, numero 19, limitatamente alle procedure di stabilizzazione del personale precario, ai sensi dell'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, e alle "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**", in quanto, relativamente alle altre posizioni indicate nella "**Sezione**" del "**Piano**" dedicata al "**Fabbisogno di Personale**" e alle "**Politiche di Reclutamento**", non sono stati individuati, in modo specifico, i Profili e i Livelli Professionali, non sono state definite le modalità di ripartizione dei posti da coprire, in primo luogo, tra la "**Amministrazione Centrale**" e le "**Strutture di Ricerca**" e, in secondo luogo, tra le diverse "**Strutture di Ricerca**", e non sono state indicate le modalità di copertura dei posti.

Con la Determina Direttoriale del 22 novembre 2023, numero 123, la Direzione Generale ha:

➤ autorizzato l'assunzione in servizio di ruolo presso lo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", mediante chiamata nominativa, di **diciotto** unità di personale tecnico e amministrativo in possesso dei requisiti richiesti dall'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, e inserite, quindi, nell'elenco dei potenziali aventi titolo alla stabilizzazione allegato allo "**Atto Interno**", per formarne parte integrante, che è stato approvato e sottoscritto, unitamente al relativo "**Verbale di Intesa**", sia dalla "**Delegazione trattante di Parte Pubblica**" che dalla "**Delegazione trattante di Parte Sindacale**" nella riunione di "**Contrattazione Collettiva Nazionale Integrativa**" del **12 ottobre 2023**;

➤ autorizzato, pertanto, l'assunzione in servizio di ruolo presso lo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, a decorrere dal **1° dicembre 2023**, delle **diciotto** unità di personale con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;

Al momento della presa di servizio tre unità di personale hanno rinunciato alla stabilizzazione.

Pertanto, rimane la copertura finanziaria per la stabilizzazione di tre unità di personale da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, per un importo presunto di **€ 135.000,00**.

Nella seduta del **23 novembre 2023**, il Consiglio di Amministrazione ha approvato le "**LINEE GUIDA PER LA DEFINIZIONE DELLE TEMPISTICHE PREVISTE PER LA CONCLUSIONE DELLE PROCEDURE DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE TECNOLOGO E DI RICERCA E DEL NUMERO DI POSIZIONI DA COPRIRE**"

MEDIANTE LO SCORRIMENTO DELLE GRADUATORIE FINALI DI MERITO DELLE SINGOLE PROCEDURE, che si riportano di seguito, nel loro testo integrale:

"Il Consiglio di Amministrazione, premesso che, successivamente alla definizione dello stanziamento inizialmente destinato alle **"progressioni di carriera"**, che ammonta a € **2.000.000,00**, e al perfezionamento delle conseguenti variazioni di bilancio, la Direzione Generale, di intesa con il Presidente, il Direttore Scientifico e il Consiglio di Amministrazione e con l'ausilio del Dottorssa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I **"Gestione delle Risorse Umane"**:

- ha quantificato il costo indicativo delle singole **"progressioni di carriera"**, con riferimento sia ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale che ai passaggi dal secondo al primo livello professionale, in modo da stabilire, sulla base del **"budget"** disponibile, il numero di posizioni da coprire, con riferimento ad entrambi i passaggi;

- ha calcolato, in particolare, per ogni singolo dipendente che ha titolo a partecipare alle procedure di selezione per le **"progressioni di carriera"** del personale **"tecnologo"** e di **"ricerca"**, il **"potenziale costo effettivo"**, prendendo in considerazione, a tal fine, la differenza fra il costo lordo, che include anche gli oneri a carico dell'Ente, del trattamento economico complessivo previsto per il profilo, il livello professionale e la fascia stipendiale di partenza e il costo lordo, che include anche gli oneri a carico dell'Ente, del trattamento economico complessivo previsto per il profilo, il livello professionale e la fascia stipendiale del nuovo inquadramento, in caso di superamento delle predette procedure e di collocamento, in posizione utile, nelle relative **"graduatorie finali di merito"**;

- ha calcolato, successivamente, la media, come di seguito riportata, di tutti i differenziali, quantificati con le modalità specificate nel capoverso precedente, con riferimento sia ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale che ai passaggi dal secondo al primo livello professionale, applicando, in via prudenziale, un arrotondamento per eccesso:

- costo medio per il passaggio dal secondo al primo livello professionale:

€ **17.950,00**;

- costo medio per il passaggio dal terzo al secondo livello professionale:

€ **11.500,00**;

- per garantire pari opportunità a tutti i potenziali aventi titolo alle predette **"progressioni di carriera"**, ha ripartito il **"budget"** disponibile in modo da applicare la stessa misura percentuale, pari a circa il **23%** dei potenziali aventi titolo, sia per i passaggi dal terzo al secondo livello professionale che per i passaggi dal secondo al primo livello professionale;

- ha, quindi, definito le modalità di utilizzo del **"budget"** disponibile, che prevedono il perfezionamento di **30** passaggi dal secondo al primo livello professionale e di **127** passaggi dal terzo al secondo livello professionale, con un costo complessivo pari a € **1.999.000,00**;

- ha suddiviso, successivamente, le **30** posizioni previste per i passaggi dal secondo al primo livello professionale e le **127** posizioni previste per i passaggi dal terzo al secondo livello professionale tra i diversi **"Raggruppamenti Scientifici Nazionali"**, per quanto riguarda le **"progressioni di carriera"** del personale di **"ricerca"**, e tra i diversi **"Settori Tecnologici"**, per quanto riguarda le **"progressioni di carriera"** del personale **"tecnologo"**, applicando, anche in questo caso, il criterio diretto a garantire pari opportunità a tutti i potenziali aventi titolo, dopo ampio ed approfondito dibattito, ha approvato, su proposta del Presidente e sentite le due Direzioni apicali, le seguenti **"Linee Guida"**:

- a) il **27 novembre 2023** la Direzione Generale, con proprie Determine Direttoriali, approverà, per ciascuna procedura di selezione, le **"graduatorie provvisorie di merito"**, ai fini della copertura:

- per il passaggio dal Profilo di **"Ricercatore"**, Terzo Livello Professionale, al Profilo di **"Primo Ricercatore"**, Secondo Livello Professionale, di numero **83** posizioni complessive, così ripartite:

- ❖ **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 1"**: **20** posizioni;
- ❖ **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 2"**: **20** posizioni;
- ❖ **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 3"**: **13** posizioni;

- ❖ **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 4":** 18 posizioni;
- ❖ **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 5":** 12 posizioni;
- per il passaggio dal Profilo di **"Tecnologo"**, Terzo Livello Professionale, al Profilo di **"Primo Tecnologo"**, Secondo Livello Professionale, di numero **44** posizioni complessive, così ripartite:
 - ❖ **"Settore Tecnologico 1":** 11 posizioni;
 - ❖ **"Settore Tecnologico 2":** 3 posizioni;
 - ❖ **"Settore Tecnologico 3":** 30 posizioni;
- per il passaggio dal Profilo di **"Primo Ricercatore"**, Secondo Livello Professionale, al Profilo di **"Dirigente di Ricerca"**, Primo Livello Professionale, di numero **19** posizioni complessive, così ripartite:
 - ❖ **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 1":** 4 posizioni;
 - ❖ **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 2":** 5 posizioni;
 - ❖ **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 3":** 1 posizione;
 - ❖ **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 4":** 6 posizioni;
 - ❖ **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 5":** 3 posizioni;
- per il passaggio dal Profilo di **"Primo Tecnologo"**, Secondo Livello Professionale, al Profilo di **"Dirigente Tecnologo"**, Primo Livello Professionale, di numero **11** posizioni complessive, così ripartite:
 - ❖ **"Settori Tecnologici 1 e 2":** 4 posizioni;
 - ❖ **"Settore Tecnologico 3":** 7 posizioni;
- b) entro **quindici giorni** dalla pubblicazione delle **"graduatorie provvisorie di merito"** i candidati potranno, ove ne ricorrano le condizioni e i presupposti, presentare, con le modalità indicate nelle Determine Direttoriali di cui alla precedente lettera a), eventuali **"istanze di riesame"** ai fini della verifica dei punteggi ad essi attribuiti, con riferimento alle singole voci che riguardano sia i titoli prodotti che la loro anzianità;
- c) entro **otto giorni** dalla ricezione delle **"istanze di riesame"**, le **"Commissioni Esaminatrici"** trasmetteranno alla Direzione Generale gli esiti dell'istruttoria svolta in relazione alle predette istanze;
- d) entro il **29 dicembre 2023**, la Direzione Generale, con proprie Determine Direttoriali, approverà, per ciascuna procedura di selezione, le **"graduatorie finali di merito"**, dichiarerà i vincitori delle predette procedure e disporrà il loro inquadramento, con decorrenza, sia giuridica che economica, dal **1° gennaio 2023**;
- e) entro il **30 marzo 2024**, la Direzione Generale:
 - e.1) autorizzerà, con proprie Determine Direttoriali, lo scorrimento delle predette **"graduatorie finali di merito"**, secondo il numero delle posizioni di seguito indicate, che sono state individuate, sia per i passaggi dal terzo al secondo livello professionale che per i passaggi dal secondo al primo livello professionale, con riferimento ai diversi **"Raggruppamenti Scientifici Nazionali"**, per quanto riguarda le **"progressioni di carriera"** del personale di **"ricerca"**, e ai diversi **"Settori Tecnologici"**, per quanto riguarda le **"progressioni di carriera"** del personale **"tecnologo"**:
- passaggio dal Profilo di **"Ricercatore"**, Terzo Livello Professionale, al Profilo di **"Primo Ricercatore"**, Secondo Livello Professionale, numero **170** posizioni complessive, così ripartite:
 - **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 1":** 38 posizioni;
 - **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 2":** 44 posizioni;
 - **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 3":** 29 posizioni;
 - **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 4":** 34 posizioni;
 - **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 5":** 25 posizioni;
- passaggio dal Profilo di **"Tecnologo"**, Terzo Livello Professionale, al Profilo di **"Primo Tecnologo"**, Secondo Livello Professionale, numero **74** posizioni complessive, così ripartite:
 - **"Settore Tecnologico 1":** 15 posizioni;

- **"Settore Tecnologico 2":** 4 posizioni;
 - **"Settore Tecnologico 3":** 55 posizioni;
 - passaggio dal Profilo di **"Primo Ricercatore"**, Secondo Livello Professionale, al Profilo di **"Dirigente di Ricerca"**, Primo Livello Professionale, numero **18** posizioni complessive, così ripartite:
 - **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 1":** 5 posizioni;
 - **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 2":** 6 posizioni;
 - **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 3":** 1 posizione;
 - **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 4":** 4 posizioni;
 - **"Raggruppamento Scientifico Nazionale 5":** 2 posizioni;
 - passaggio dal Profilo di **"Primo Tecnologo"**, Secondo Livello Professionale, al Profilo di **"Dirigente Tecnologo"**, Primo Livello Professionale, numero **12** posizioni complessive, così ripartite:
 - **"Settori Tecnologici 1 e 2":** 3 posizioni;
 - **"Settore Tecnologico 3":** 9 posizioni;
- e.2) procederà alla individuazione dei candidati utilmente collocati nelle predette graduatorie;
- e.3) disporrà gli inquadramenti dei predetti candidati con decorrenza dal **1° gennaio 2024**;
- f) il numero delle posizioni di cui alla precedente lettera e) è stato determinato in modo da assicurare, separatamente, per i passaggi dal terzo al secondo livello professionale e per quelli dal secondo al primo livello professionale, una distribuzione il più possibile omogenea delle frazioni di posizioni disponibili, sia per i singoli **"Raggruppamenti Scientifici Nazionali"** che per i singoli **"Settori Tecnologici"** (ottenuta sommando il numero delle posizioni originarie e il numero delle posizioni aggiuntive), rispetto al numero degli effettivi partecipanti alle singole procedure di selezione;
- g) ai fini dello scorrimento delle **"graduatorie finali di merito"** delle procedure di selezione per il passaggio dal Profilo di **"Ricercatore"**, Terzo Livello Professionale, al Profilo di **"Primo Ricercatore"**, Secondo Livello Professionale, e dal Profilo di **"Tecnologo"**, Terzo Livello Professionale, al Profilo di **"Primo Tecnologo"**, Secondo Livello Professionale, verranno utilizzate le risorse destinate alla crescita professionale del personale **"tecnologo"** e di **"ricerca"** inquadrato nel terzo livello professionale, espressamente previste dall'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, che:
- sono state assegnate allo **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**, per l'annualità **2023**, con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 5 aprile 2023, numero 234, proprio ai fini dello scorrimento delle **"graduatorie finali di merito"** delle procedure di selezione per le **"progressioni di carriera"** del personale **"tecnologo"** e di **"ricerca"**, limitatamente ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale, avviate a decorrere dal **1° gennaio 2019**;
 - ammontano a **€ 2.992.125,98**;
- h) ai fini, invece, dello scorrimento delle **"graduatorie finali di merito"** delle procedure di selezione per il passaggio dal Profilo di **"Primo Ricercatore"**, Secondo Livello Professionale, al Profilo di **"Dirigente di Ricerca"**, Primo Livello Professionale, e dal Profilo di **"Primo Tecnologo"**, Secondo Livello Professionale, al Profilo di **"Dirigente Tecnologo"**, Primo Livello Professionale, verrà utilizzato un importo pari a **€ 600.000,00**, mediante prelievo dallo stanziamento allocato nel **"Fondo"** all'uopo costituito nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2023**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 dicembre 2022, numero 127, che ammonta complessivamente a **quattro milioni di euro**;
- i) qualora, a seguito degli scorrimenti delle **"graduatorie finali di merito"** delle procedure di selezione per le **"progressioni di carriera"** del personale **"tecnologo"** e di **"ricerca"** secondo le modalità stabilite nei precedenti capoversi, dovessero essere accertate, con riferimento alle risorse impiegate per le finalità innanzi specificate, come indicate nelle precedenti lettere g) e h), eventuali economie, queste ultime verranno utilizzate, fino al loro esaurimento, per altri, successivi scorrimenti.

Il Consiglio di Amministrazione dà, pertanto, mandato al Direttore Generale di dare piena attuazione alle predette "Linee Guida", adottando tutti gli atti necessari, ivi compreso lo "aggiornamento" del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025", da sottoporre all'esame del Consiglio nella seduta programmata per il mese di dicembre del corrente anno".

Con le Determine Direttoriali del 26 novembre 2023, numeri 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152 e 153, il Direttore Generale ha approvato, per ciascuna procedura di selezione, le "**graduatorie provvisorie di merito**".

In data **27 novembre 2023**, le predette Determine Direttoriali, con le relative "**graduatorie provvisorie di merito**", sono state pubblicate sul "**Sito Web**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", al seguente indirizzo "**www.inaf.it**", Sezione "**Lavora con noi**", Sottosezione "**Progressioni di carriera**".

Entro **quindici giorni** dalla data di pubblicazione delle "**graduatorie provvisorie di merito**" i candidati hanno presentato, con le modalità indicate nelle Determine Direttoriali richiamate in precedenza, le "**istanze di riesame**", ai fini "...della verifica dei punteggi ad essi attribuiti, con riferimento alle singole voci che riguardano i titoli prodotti e la anzianità maturata...".

Entro **otto giorni** dalla ricezione delle "**istanze di riesame**", le "**Commissioni Esaminatrici**" hanno trasmesso alla Direzione Generale gli esiti delle relative istruttorie.

Con le Determine Direttoriali del 28 dicembre 2023, numeri 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175 e 176, la Direzione Generale, a seguito della conclusione dei "**procedimenti di riesame**", ha:

- approvato, per ciascuna procedura di selezione, le "**graduatorie finali di merito**";
- dichiarato i vincitori delle predette procedure;
- disposto il loro inquadramento, con decorrenza, sia giuridica che economica, dal **1° gennaio 2023**.

Successivamente, con le Determine Direttoriali del 22 febbraio 2024, numeri 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 e 28, la Direzione Generale ha autorizzato lo scorrimento delle predette "**graduatorie finali di merito**", secondo il numero delle posizioni indicate nelle "**Linee Guida**" approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del **23 novembre 2023** e inserite nel "**Documento**" di "**aggiornamento**" del "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025**", approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 20 dicembre 2023, numero 81, all'uopo predisposta dal Direttore Generale.

Ai fini dello scorrimento delle "**graduatorie finali di merito**" delle procedure di selezione per il passaggio dal Profilo di "**Ricercatore**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, e dal Profilo di "**Tecnologo**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, già attivate ai sensi delle norme contrattuali vigenti, non sono state più utilizzate, a seguito di rilievo formulato dal Collegio dei Revisori dei Conti, le risorse "...dedicate alla crescita professionale del personale **tecnologo** e di **ricerca** inquadrato nel terzo livello professionale...", espressamente previste dall'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e successive modifiche e integrazioni, e assegnate allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", nell'anno **2023**, con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 5 aprile 2023, numero 234, ma le risorse disponibili, per le stesse finalità, nell'anno **2024**, che verranno assegnate allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" con il "**Fondo Ordinario per gli Enti e per le Istituzioni di Ricerca**", per un importo pari a **€ 2.992.125,98**, e che sono già state incamerate nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2024** a seguito di apposita variazione approvata con il Decreto del Presidente del 28 maggio 2024, numero 13, ratificato dal Consiglio di Amministrazione nella odierna seduta.

Ai fini, invece, dello scorrimento delle "**graduatorie finali di merito**" delle procedure di selezione per il passaggio dal Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente di Ricerca**", Primo Livello Professionale, e dal Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente Tecnologo**", Primo Livello Professionale,

sono state utilizzate le risorse, pari a € 600.000,00, allocate nel "**Fondo**" all'uopo costituito nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2023**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 dicembre 2022, numero 127, che ammonta complessivamente a **quattro milioni di euro**.

Secondo le "**Linee Guida**" più volte citate, qualora, a "...seguito degli scorrimenti delle **"graduatorie finali di merito"** delle procedure di selezione per le **"progressioni di carriera"** del **"personale tecnologo"** e del **"personale di ricerca"** secondo le modalità stabilite nei precedenti capoversi, dovessero essere accertate eventuali economie, con riferimento alle risorse impiegate per le finalità innanzi specificate, le stesse verranno utilizzate, fino al loro esaurimento, per altri, successivi scorrimenti...".

A seguito degli scorrimenti delle **"graduatorie finali di merito"** delle procedure di selezione per le **"progressioni di carriera"** del personale **"tecnologo"** e di **"ricerca"**, è stato accertato che sia le risorse destinate agli ulteriori passaggi dal Profilo di **"Ricercatore"**, Terzo Livello Professionale, al Profilo di **"Primo Ricercatore"**, Secondo Livello Professionale, e dal Profilo di **"Tecnologo"**, Terzo Livello Professionale, al Profilo di **"Primo Tecnologo"**, Secondo Livello Professionale, che le risorse destinate agli ulteriori passaggi dal Profilo di **"Primo Ricercatore"**, Secondo Livello Professionale, al Profilo di **"Dirigente di Ricerca"**, Primo Livello Professionale, e dal Profilo di **"Primo Tecnologo"**, Secondo Livello Professionale, al Profilo di **"Dirigente Tecnologo"**, sono state integralmente utilizzate e quindi, ad oggi, non esistono economie da utilizzare per le medesime finalità.

Pertanto, alla data odierna, sono stati disposti, a seguito dell'espletamento delle predette procedure di selezione, gli inquadramenti di:

- un numero complessivo di **253** unità di personale, mediante il passaggio dal Profilo di **"Ricercatore"**, Terzo Livello Professionale, al Profilo di **"Primo Ricercatore"**, Secondo Livello Professionale;
- un numero complessivo di **128** unità di personale, mediante il passaggio dal Profilo di **"Tecnologo"**, Terzo Livello Professionale, al Profilo di **"Primo Tecnologo"**;
- un numero complessivo di **37** unità di personale, mediante il passaggio dal Profilo di **"Primo Ricercatore"**, Secondo Livello Professionale, al Profilo di **"Dirigente di Ricerca"**;
- un numero complessivo di **23** unità di personale, mediante il passaggio dal Profilo di **"Primo Tecnologo"**, Secondo Livello Professionale, al Profilo di **"Dirigente Tecnologo"**.

Sempre nella seduta del **23 novembre 2023**, il Consiglio di Amministrazione ha approvato anche le "**Linee Guida**" per la revisione della Sezione denominata **"Fabbisogno di Personale e Politiche di Reclutamento"** del **"Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025"**, approvato con la Delibera del 31 marzo 2023, numero 19, e, in particolare, del Paragrafo 1.2, dal titolo **"Fabbisogno del Personale e Programmazione"**.

Con specifico riguardo al reclutamento di unità di personale da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, le nuove "**Linee Guida**" non solo modificano il numero di posizioni da coprire rispetto a quelle originariamente previste, ma individuano, in relazione alle stesse posizioni, anche specifiche esigenze e/o finalità, assenti nella programmazione iniziale.

Le predette "**Linee Guida**" sono state recepite nel "**Documento**" di **"aggiornamento"** del **"Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025"**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 20 dicembre 2023, numero 81.

Nella seguente "**Tabella**", che è stata predisposta tenendo conto delle "**Linee Guida**" approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del **23 novembre 2023**, sono indicate le posizioni da coprire con oneri a carico del "**Fondo**" all'uopo costituito nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2023**, che ammonta a **quattro milioni di euro**, distinte per profili e livelli professionali:

Anno	Numero e Profilo	Costo medio	Copertura finanziaria
2023	20 Funzionari di Amministrazione/Collaboratori di Amministrazione /Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca, Quinto/Sesto/Settimo Livello	€ 900.000	La copertura finanziaria è garantita con le risorse allocate nel "Fondo" all'uopo costituito nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 dicembre 2022, numero 127, che ammontano a quattro milioni di euro e che costituiscono una quota parte delle risorse finanziarie attribuite, nell'anno 2023, allo "Istituto Nazionale di Astrofisica" con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 21 giugno 2023, numero 789, a titolo di integrazione della "assegnazione ordinaria", nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234.
2023	25 Ricercatori/Tecnologi, Terzo Livello di cui 16 per le esigenze delle "Strutture di Ricerca" e 9 per le esigenze dei "Grandi Progetti"	€ 1.445.000	
2023	2 Primi Ricercatori/Primi tecnologi, Secondo Livello per la copertura di posti ritenuti "strategici"	€ 170.000	
2023	6 Dirigenti di Ricerca/Dirigenti Tecnologi, Primo Livello per la copertura di posti ritenuti "strategici"	€ 685.000	

Nella seguente "Tabella" sono, invece, indicati, specificatamente, i "Grandi Progetti" ai quali sono destinati i 9 posti di "Ricercatore" e/o di "Tecnologo", Terzo Livello Professionale:

Progetto	Posizioni	Profilo	Note
SKA e precursori	1	Ricercatore	Radioastronomia osservativa
	1	Tecnologo	Realizzazione e programmazione di Firmware
CTA e precursori	1	Ricercatore	Alte energie da terra
	1	Tecnologo	AIV di telescopi Cherenkov
ELT e strumentazione	1	Tecnologo	Ottica, Ottica Adattiva. Meccanica
	1	Tecnologo	AIV di grande strumentazione da terra
Settore HPC ed e-infastructures	1	Tecnologo	Programmazione per HPC
	1	Ricercatore	Programmazione Scientifica per HPC
Luna e Marte	1	Tecnologo o ricercatore	Esplorazione del Sistema Solare con particolare riferimento a Luna e Marte

Anche a seguito dello "aggiornamento" del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025", "approvato" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 20 dicembre 2023, numero 81, non è stato possibile dare attuazione alla predetta programmazione, se non limitatamente agli scorrimenti delle "graduatorie finali di merito" delle procedure di selezione per le "progressioni di carriera" del personale "tecnologo" e di "ricerca", in quanto, relativamente alle altre posizioni indicate nella "Sezione" del "Piano" dedicata al "Fabbisogno di Personale" e alle "Politiche di Reclutamento", ancora una volta non sono stati individuati, in modo specifico, i Profili

e i Livelli Professionali, non sono state definite le modalità di ripartizione dei posti da coprire, in primo luogo, tra la "Amministrazione Centrale" e le "Strutture di Ricerca" e, in secondo luogo, tra le diverse "Strutture di Ricerca", e non sono state indicate le modalità di copertura dei posti.

Al riguardo, è peraltro, necessario precisare che:

a) la predetta programmazione prevede un impegno complessivo di € 3.200.000,00;
b) all'importo così calcolato deve essere aggiunto quello già utilizzato per le "Progressioni di carriera" del personale "tecnologo" e di "ricerca" dal secondo al primo livello professionale, mediante lo scorrimento delle "graduatorie finali di merito" delle procedure di selezione attivate e concluse alla fine dello scorso anno, ai sensi e per gli effetti delle norme contrattuali vigenti, per un importo pari a € 600.000,00.

c) rimane, pertanto, un importo di € 200.000,00 ancora da impegnare;

d) ai fini della copertura finanziaria di 2 posti di "Primo Ricercatore" e/o di "Primo Tecnologo", Secondo Livello Professionale, ritenuti "strategici", per un importo di € 170.000,00, potrebbero essere utilizzate, in alternativa, le risorse, pari complessivamente a € 2.769.830,95, che sono state assegnate allo "Istituto Nazionale di Astrofisica" con il "Fondo Ordinario per gli Enti e per le Istituzioni di Ricerca", ai sensi dall'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e successive modifiche e integrazioni, e che sono già state incamerate nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2024 a seguito di apposita variazione approvata con il Decreto del Presidente del 28 maggio 2024, numero 13, ratificato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 1° agosto 2024, numero 6;

e) nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione dovesse optare per la soluzione indicata nella precedente lettera d), le risorse ancora da impegnare ammonterebbero, complessivamente, a € 370.000,00.

Le predette risorse potrebbero essere utilizzate:

1) per incrementare da 20 a 24 i posti di "Funzionario di Amministrazione", Quinto Livello Professionale, e/o di "Collaboratore di Amministrazione", Settimo Livello Professionale, e/o di "Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca", Sesto Livello Professionale, con un aumento del "budget" destinato a tale finalità pari a € 180.000,00, assegnando 16 posti alle "Strutture di Ricerca", che verrebbero ripartiti uno per "Struttura", e 8 posti alla "Amministrazione Centrale";

2) per incrementare da 25 a 28 i posti di "Ricercatore" e/o "Tecnologo", Terzo Livello Professionale, con un aumento del "budget" destinato a tale finalità pari a € 190.000,00, assegnando 16 posti alle "Strutture di Ricerca", che verrebbero ripartiti uno per "Struttura", e 12 posti ai "Grandi Progetti".

La "Tabella" all'uopo predisposta e di seguito riportata descrive, schematicamente, le modalità di utilizzo delle risorse allocate nel "Fondo" all'uopo costituito nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 dicembre 2022, numero 127, che ammontano a quattro milioni di euro e che costituiscono una quota parte delle risorse finanziarie che sono state attribuite, nell'anno 2023, allo "Istituto Nazionale di Astrofisica" con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 21 giugno 2023, numero 789, a titolo di integrazione della "assegnazione ordinaria", nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234:

Anno	Numero e Profilo	Costo medio	Copertura finanziaria
2024	24 posti di "Funzionario di Amministrazione", Quinto Livello Professionale, e/o di "Collaboratore di Amministrazione", Settimo Livello Professionale, e/o di "Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca", Sesto Livello Professionale, di cui 16 posti per le esigenze delle "Strutture di Ricerca", ripartiti uno per "Struttura", e 8 posti per le esigenze della "Amministrazione Centrale", da coprire, ove possibile,	€ 1.080.000	La copertura finanziaria è garantita con le risorse allocate nel "Fondo" all'uopo costituito nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 dicembre 2022, numero 127, che ammontano a quattro milioni di euro e che costituiscono una quota parte delle risorse finanziarie attribuite, nell'anno

	mediante scorrimento delle "graduatorie finali di merito" delle procedure concorsuali "aperte" in itinere o, in alternativa, mediante procedure di mobilità e/o procedure concorsuali "aperte"		2023, allo "Istituto Nazionale di Astrofisica" con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 21 giugno 2023, numero 789, a titolo di integrazione della "assegnazione ordinaria", nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234.
2024	28 posti di "Ricercatore" e/o "Tecnologo", Terzo Livello Professionale, di cui 16 posti per le esigenze delle "Strutture di Ricerca", ripartiti uno per "Struttura", e 12 posti per le esigenze dei "Grandi Progetti", da coprire, prevalentemente, mediante procedure concorsuali "aperte"	€ 1.635.000	
2024	6 posti di "Dirigenti di Ricerca" e/o di "Dirigenti Tecnologi", Primo Livello Professionale, ritenuti "strategici", di cui 2 posti di "Dirigente Tecnologo" per le esigenze del Settore Tecnologico ST2, denominato "amministrativo giuridico ed economico", da coprire mediante procedura di mobilità o eventuale procedura concorsuale "aperta", e 4 posti, proporzionali al bacino di utenza, da coprire, ove possibile, mediante scorrimento delle "graduatorie finali di merito" delle procedure concorsuali "aperte" in itinere o, in alternativa, mediante procedure concorsuali "aperte"	€ 685.000	
2024	"Progressioni di carriera" del personale "tecnologo" e di "ricerca" dal secondo al primo livello professionale, mediante lo scorrimento delle "graduatorie finali di merito" delle procedure di selezione già attivate e concluse alla fine dello scorso anno, ai sensi e per gli effetti delle norme contrattuali vigenti	€ 600.000 (risorse già utilizzate)	

Invece, la "Tabella" all'uopo predisposta e di seguito riportata individua e descrive, schematicamente, i "Grandi Progetti" ai quali sono destinati i 12 posti di "Ricercatore" e/o di "Tecnologo", Terzo Livello Professionale:

Profilo	Note
1 Ricercatore	Radioastronomia Osservativa con particolare riferimento a SKA e precursori
1 Tecnologo	Sviluppo di strumenti software e di servizi per l'utilizzo e l'orchestrazione delle risorse della rete degli SKA Regional Center
1 Tecnologo	Disegno, implementazione e gestione di servizi per il calcolo HPC e lo storage di grandi moli di dati radioastronomici con particolare riferimento a SKA e precursori
1 Ricercatore	Sviluppo e ottimizzazione di pipeline per la radioastronomia su Sistemi HPC e/o software di controllo per la radioastronomia
1 Tecnologo	Opto-Meccanica e Ottica Adattiva con particolare riferimento allo Strumento MORFEO a bordo di ELT
1 Tecnologo	Assembly Integration e Verification di sistemi opto-meccanici complessi con particolare riferimento allo Strumento MORFEO a bordo di ELT
1 Ricercatore	Spettroscopia ad alta risoluzione con particolare riferimento allo Strumento ANDES a bordo di ELT
1 Tecnologo	Assembly Integration and Verification di Telescopi Cherenkov con particolare riferimento ai Telescopi di CTA e precursori.
1 Ricercatore	Astronomia Gamma con Telescopi Cherenkov con particolare riferimento a Telescopi di CTA e precursori.
1 Tecnologo	Osservazione in situ o in remoto dallo spazio di corpi del sistema solare
1 Ricercatore	Utilizzo scientifico dei dati raccolti dalla missione GAIA
1 Ricercatore	Studio delle Onde Gravitazionali e dello loro controparti multi-messaggere con particolare riferimento allo Einstein Telescope ed alla Missione LISA

(*) Per "Ricercatore" si intende sia "Ricercatrice" che "Ricercatore", mentre per "Tecnologo" si intende sia "Tecnologa" che "Tecnologo".

Grava, infine, sulle risorse, pari complessivamente a € 2.769.830,95, che sono state assegnate allo "Istituto Nazionale di Astrofisica" con il "Fondo Ordinario per gli Enti e per le Istituzioni di Ricerca", ai sensi dall'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e successive modifiche e integrazioni, e che sono già state incamerate nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2024 a seguito di apposita variazione approvata con il Decreto del Presidente del 28 maggio 2024, numero 13, che è stato ratificato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 1° agosto 2024, numero 6, la copertura finanziaria dei posti di seguito specificati:

2024	2 "Primi Ricercatori" e/o "Primi Tecnologi", Secondo Livello Professionale, per la copertura di posti ritenuti "strategici"	€ 170.000
------	---	-----------

Ai fini della definizione del "programma di reclutamento del personale" negli anni 2025 e 2026, verranno utilizzate, ove possibile, le risorse che provengono dal "turn over", ovvero le risorse

che derivano, nel periodo di riferimento, dalle cessazioni dal servizio, a seguito di collocamento in stato di quiescenza, del personale "tecnico" e "amministrativo", ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, e del personale "tecnologo" e di "ricerca", ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, secondo modalità che dovranno essere concordate con il Collegio dei Direttori delle "Strutture di Ricerca" in sede di implementazione della "Sottosezione di Programmazione" denominata "Piano Triennale di Fabbisogno di Personale" della "Sezione" denominata "Organizzazione e Capitale Umano" del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2025-2027".

Dovranno essere definite, quanto prima, anche le modalità di utilizzo dei seguenti "Accantonamenti", descritti nel Capitolo B "Analisi delle Voci del Conto del Bilancio", Paragrafo 2 "Uscite", Sotto-Paragrafo 3 "Fondo di Riserva e altri Accantonamenti", della "Nota Integrativa", allegata al "Rendiconto Generale" dello "Istituto Nazionale di Astrofisica" per l'Esercizio Finanziario 2023 per formarne parte integrante:

1) "Accantonamento delle risorse assegnate all'Ente, per l'anno 2022, con il Decreto Ministeriale del 25 gennaio 2023, numero 1156, ai fini della promozione dello sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello, ai sensi dell'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e successive modifiche e integrazioni", pari complessivamente a € 3.635.764,00, che riguarda l'allocazione in apposito "Fondo" delle risorse che:

➤ sono state assegnate allo "Istituto Nazionale di Astrofisica", per l'anno 2022, con il Decreto Direttoriale del Ministero dell'Università e della Ricerca del 25 gennaio 2023, numero 1156, registrato nel protocollo generale dell'Ente in data 13 febbraio 2023 con il numero progressivo 2379;

➤ sono finalizzate alla promozione dello sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello, ai sensi dell'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e successive modifiche e integrazioni;

2) "Accantonamento delle risorse assegnate all'Ente, per l'anno 2023, con il Decreto Ministeriale del 5 aprile 2023, numero 234, ai fini della attivazione di procedure concorsuali e/o selettive riservate ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale, ai sensi dell'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e successive modifiche e integrazioni", pari complessivamente a € 2.769.830,95, che riguarda l'allocazione in apposito "Fondo" delle risorse che:

• sono state assegnate all'Ente con il Decreto Ministeriale del 5 aprile 2023, numero 234, che individua e definisce, per l'anno 2023, i criteri di riparto tra gli "Enti Pubblici di Ricerca" vigilati dal Ministero della Università e della Ricerca delle "Risorse previste dall'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234";

• sono destinate, in particolare, alla attivazione di procedure concorsuali "aperte" e/o "riservate" per i passaggi dal terzo al secondo livello professionale;

3) "Accantonamento delle risorse assegnate all'Ente, per l'anno 2023, con il Decreto Ministeriale del 5 aprile 2023, numero 234, ai fini dello scorrimento delle "graduatorie finali di merito" delle procedure di selezione per le "progressioni di carriera" del personale "tecnologo" e di "ricerca", limitatamente ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale, avviate a decorrere dal 1° gennaio 2019, ai sensi dell'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, e successive modifiche e integrazioni", pari complessivamente a € 2.992.125,98, che riguarda l'allocazione in apposito "Fondo" delle risorse che:

➤ sono state assegnate all'Ente con il Decreto Ministeriale del 5 aprile 2023, numero 234, che individua e definisce, per l'anno 2023, i criteri di riparto tra gli "Enti Pubblici di Ricerca" vigilati dal Ministero della Università e della Ricerca delle "Risorse previste dall'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234";

➤ sono destinate, in particolare, allo scorrimento delle "graduatorie finali di merito" delle procedure di selezione per le "progressioni di carriera" del personale "tecnologo" e di "ricerca",

limitatamente ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale, avviate a decorrere dal 1° gennaio 2019.

In riferimento alle posizioni per la copertura di posti ritenuti "strategici", il consiglio di amministrazione ha predisposto le seguenti linee guida al fine di disciplinare la procedura di "chiamata diretta":

Linee Guida per Procedura di Chiamata Diretta

Finalità: definire una procedura interna all'Ente per iniziative strategiche finalizzate alle chiamate dirette di ricercatori e tecnologi di alto profilo e riconosciuta professionalità da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo.

Come previsto dall'articolo 26, comma 2 dello Statuto, lo "Istituto Nazionale di Astrofisica, su proposta del Presidente, sentiti il Direttore Scientifico ed il Consiglio Scientifico, previo nulla-osta del Ministero, può assumere per chiamata diretta, personale di alta qualificazione scientifica ai sensi dell'articolo 16 del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218"

Soggetti di tali chiamate dirette potranno essere ricercatori e tecnologi che soddisfano almeno uno dei seguenti due criteri:

- vincitori di prestigiosi grant nazionali o internazionali (p.es. ERC, FIS);
- ricercatori/tecnologi sia italiani che stranieri, di elevata e riconosciuta competenza a livello internazionale, che ricoprano da almeno tre anni una posizione di livello equivalente in un ateneo o istituzione di ricerca, sia in Italia che all'estero.

Per riferimento, si potranno utilizzare le tabelle di raffronto per i livelli accademici tra diversi stati: http://attiministeriali.miur.it/media/303091/allegato_dm_662.pdf

Procedura per la selezione delle proposte di chiamata diretta

In fase di predisposizione e/o aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e di predisposizione del Bilancio di Previsione, il Consiglio di Amministrazione riserva ogni anno risorse finanziarie per operazioni assunzionali strategiche, da effettuare tramite chiamate dirette. L'ammontare di tali risorse verrà stabilito di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione.

Entro il mese di febbraio di ciascun anno, la Direzione Scientifica, di concerto con il Collegio dei Direttori delle Strutture di Ricerca, presenta una proposta di chiamate dirette di ricercatori e tecnologi di livello compreso tra il primo e il terzo.

Ciascuna proposta di chiamata diretta dovrà includere:

- lettera del Direttore (Scientifico o di Struttura) proponente, in cui sia dettagliata la motivazione scientifica/tecnologica e la finalità strategica;
- il Curriculum Vitae del candidato alla chiamata diretta;
- la lettera con espressione di interesse del candidato e suo "statement of research".

Una commissione composta da almeno 3 esperti, nominata dal Presidente indicativamente entro due settimane dalla presentazione delle proposte, valuterà le proposte stesse di chiamata diretta e redigerà una graduatoria di priorità.

Tale commissione valuterà anche la congruità del livello proposto per ciascuna chiamata, proponendo eventualmente un livello alternativo.

Tale procedura di valutazione includerà anche la possibilità di organizzare, da parte del direttore proponente, un seminario pubblico, aperto a tutto il personale dell'Ente, in presenza e/o on-line, di ciascuno candidato alla chiamata diretta.

I lavori della commissione si concluderanno entro il mese di maggio.

A valle di una verifica dell'istruttoria da parte del Direttore Scientifico, il Presidente presenta al Consiglio di Amministrazione, nella prima riunione utile, una proposta di utilizzo delle risorse destinate alle chiamate dirette sulla base della graduatoria ricevuta.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Consiglio Scientifico, delibera su tale proposta e dà mandato al Direttore Generale di procedere con tutti gli adempimenti conseguenti presso il Ministero vigilante.

A valle dell'approvazione delle proposte di chiamate dirette da parte della commissione nominata dal Ministero della Università e della Ricerca, secondo quanto previsto dall'articolo 16, comma 3, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, la Direzione Generale procederà con le assunzioni.

Eventuali risorse previste per tali chiamate dirette e non utilizzate in corso d'anno, saranno destinate dal Consiglio di Amministrazione ad altre finalità.

3.3.2.2 Procedure di stabilizzazione del personale precario

Come già detto in precedenza, l'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, con la quale sono stati approvati il "**Bilancio Annuale di Previsione dello Stato per l'Anno Finanziario 2022**" e il "**Bilancio Pluriennale dello Stato per il Triennio 2022-2024**", prevede, in particolare, che:

- il "**Fondo Ordinario per gli Enti e per le Istituzioni di Ricerca**", previsto dall'articolo 7 del Decreto Legislativo 5 giugno 1998, numero 204, è "...incrementato di **90 milioni di euro**, per ciascuno degli anni **2022, 2023 e 2024**, e di **100 milioni di euro annui**, a decorrere dall'anno **2025**...", di cui "...una quota pari a **30 milioni di euro**, per ciascuno degli anni **2022, 2023 e 2024**, e a **40 milioni di euro**, a decorrere dall'anno **2025**, è ripartita tra gli "**Enti Pubblici di Ricerca**" vigilati dal Ministero della Università e della Ricerca, ad eccezione del "**Consiglio Nazionale delle Ricerche**" ("**CNR**")...";
- nell'ambito della predetta "...quota, **2,5 milioni di euro**, a decorrere dall'anno **2022**, sono vincolati alla copertura dei costi connessi alle procedure di cui all'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni...";
- con "...Decreto del Ministro della Università e della Ricerca, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente Legge, sono individuati i criteri di riparto tra gli "**Enti Pubblici di Ricerca**" delle predette risorse...".

Il Decreto Ministeriale del 23 febbraio 2022, numero 250, individua i criteri di riparto tra gli "**Enti Pubblici di Ricerca**" vigilati dal Ministero della Università e della Ricerca, con esclusione del "**Consiglio Nazionale delle Ricerche**", delle "**Risorse destinate ad integrare la "assegnazione ordinaria" per l'anno 2022, in attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234**".

Con il Decreto Ministeriale richiamato nel precedente capoverso, sono stati, pertanto, ripartiti, tra gli "**Enti Pubblici di Ricerca**" vigilati dal Ministero della Università e della Ricerca, con esclusione del "**Consiglio Nazionale delle Ricerche**", i **trenta milioni di euro** stanziati nell'anno **2022**, così articolati:

- a) integrazione della "**assegnazione ordinaria**": **27,5 milioni di euro**;
- b) copertura dei costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario: **2,5 milioni di euro**,

e, in particolare, allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" sono stati assegnati, per la predetta annualità, i seguenti importi:

- 1) integrazione della "**assegnazione ordinaria**": **€ 4.584.161,00**;
- 2) copertura dei costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario: **€ 855.263,00**.

Con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 21 giugno 2023, numero 789, è stato ripartito, tra gli "**Enti**" e le "**Istituzioni**" di "**Ricerca**", il "**Fondo Ordinario**" per l'anno **2023**.

In particolare, con il predetto Decreto Ministeriale, allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" è stato assegnato, per l'anno **2023**, un "**Fondo Ordinario**", che ammonta complessivamente a **€ 149.077.469,00**, così articolato:

- "**Assegnazione ordinaria**": **€ 110.977.469,00**;
- "**Attività di ricerca a valenza internazionale**": **€ 15.050.000,00**;

➤ **"Progettualità di carattere continuativo": € 23.050.000,00.**

La "**assegnazione ordinaria**" ha registrato, rispetto a quella dell'Esercizio Finanziario **2022**, che ammontava a € **104.126.795,00**, un incremento pari a € **6.850.674,00**.

Il predetto incremento comprende, tra le altre, anche le risorse assegnate, per l'anno **2023**, allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", ai sensi dell'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, per un importo complessivo di € **5.439.424,00**, così articolato:

- a) integrazione della "**assegnazione ordinaria**": € **4.584.161,00**;
- b) copertura dei costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario: € **855.263,00**.

Nel "**Fondo**" all'uopo costituito in sede di predisposizione del Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2023**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 dicembre 2022, numero 127, ai fini della copertura dei "...*costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario...*", in conformità a quanto previsto dall'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, sono, pertanto, confluite, oltre alle risorse finanziarie, pari a € **855.263,00**, che sono state assegnate allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", per l'annualità **2022**, con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 23 febbraio 2022, numero 250, anche le risorse finanziarie, di pari importo, che sono state assegnate allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", per l'annualità **2023**, con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 21 giugno 2023, numero 789.

Pertanto, le risorse accantonate nel predetto "**Fondo**" ammontano complessivamente ad € **1.710.526,00**.

In questa prima fase, il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle "**Linee di Indirizzo**" definite nella seduta del **24 febbraio 2023**, ha deciso di utilizzare solo una quota parte delle predette risorse, pari a € **855.263,00**, per attivare le procedure di stabilizzazione di circa **venti unità di personale**, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo.

Le indicazioni relative alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate alla copertura dei costi connessi alle procedure di stabilizzazione del personale precario sono riportate nel:

- a) Capitolo 6 "Le diverse implicazioni che riguardano l'Istituto Nazionale di Astrofisica", Paragrafo 6.2 "Risorse Umane", Sottoparagrafo 6.2.2. "Politiche di Reclutamento del Personale", Sezione 6.2.2.4 "Stabilizzazione del personale precario", della "**Relazione Tecnica**" predisposta dal "**Direttore Generale**" e allegata al "**Bilancio Annuale di Previsione**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" per l'Esercizio Finanziario **2023** per formarne parte integrante;
- b) Capitolo 6 "Le diverse implicazioni che riguardano l'Istituto Nazionale di Astrofisica", Paragrafo 6.2 "Risorse Umane", Sottoparagrafo 6.2.2. "Politiche di Reclutamento del Personale", Sezione 6.2.2.4 "Stabilizzazione del personale precario", della "**Relazione sulla Gestione**" predisposta dal "**Direttore Generale**" e allegata al "**Rendiconto Generale**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" per l'Esercizio Finanziario **2022** per formarne parte integrante.

In merito alle procedure di stabilizzazione del personale precario, è, peraltro, necessario riportare, di seguito, il quadro normativo di riferimento aggiornato, che tiene conto sia delle disposizioni di carattere generale che disciplinano la materia che delle disposizioni che riguardano specificatamente gli "**Enti Pubblici di Ricerca**":

- con il Decreto Legge del 29 ottobre 2019, numero 126, convertito, con modificazioni, dalla Legge del 20 dicembre 2019, numero 159, sono state adottate alcune "**Misure di straordinaria necessità ed urgenza in materia di reclutamento del personale scolastico e degli enti di ricerca e di abilitazione dei docenti**";
- l'articolo 6 del Decreto Legge 29 ottobre 2019, numero 126, convertito, con modificazioni, dalla Legge del 20 dicembre 2019, numero 159, che contiene, in particolare, alcune "**Disposizioni urgenti sul personale degli Enti Pubblici di Ricerca**", ha:
 - modificato i primi quattro commi dell'articolo 12 del Decreto Legislativo del 25 novembre 2016, numero 218, che disciplina la "**Semplificazione delle attività degli Enti Pubblici di Ricerca ai sensi dell'articolo 13 della Legge 7 agosto 2015**,

numero 124", e lo ha integrato con l'inserimento di altri tre commi, il **4-bis**, il **4-ter** e il **4-quater**;

- introdotto l'articolo **12-bis**, che contiene alcune disposizioni in materia di "**Trasformazione di contratti o assegni di ricerca in rapporto di lavoro a tempo indeterminato**";
- il comma **4-ter** dell'articolo **12** del Decreto Legislativo del 25 novembre 2016, numero 218, è stato, a sua volta, modificato e integrato dall'articolo 3-ter, comma 1, del Decreto Legge 9 gennaio 2020, numero 1, convertito, con modificazioni, dalla Legge 5 marzo 2020, numero 12, che contiene alcune "**Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e valorizzazione del personale della ricerca**";
- pertanto, a decorrere dal **10 marzo 2020**, i commi **4-bis**, **4-ter** e **4-quater** dell'articolo **12** del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, e successive modifiche e integrazioni, hanno sostanzialmente riformato, con specifico riguardo agli "**Enti Pubblici di Ricerca**", la disciplina finalizzata al "**superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni**", come dettata dall'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75;
- con il Decreto Legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, numero 113, sono state adottate alcune "**Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia**";
- in particolare, l'articolo 1, comma 3-bis, del Decreto Legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, numero 113, ha, tra l'altro:
 - sostituito, nella lettera c) del primo comma dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, il termine del "**31 dicembre 2021**" con il termine del "**31 dicembre 2022**";
 - sostituito, nel primo capoverso del secondo comma dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, il termine del "**31 dicembre 2021**" con il termine del "**31 dicembre 2022**";
 - sostituito, nella lettera b) del secondo comma dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, il termine del "**31 dicembre 2021**" con il termine del "**31 dicembre 2022**";
 - sostituito, nel terzo comma dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, il termine del "**31 dicembre 2021**" con il termine del "**31 dicembre 2022**";
- il Decreto Legge 30 dicembre 2021, numero 228 (cosiddetto "**Decreto Milleproroghe**"), convertito, con modificazioni, dalla Legge 25 febbraio 2022, numero 15, contiene, a sua volta, alcune "**Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi**";
- in particolare, l'articolo 1, comma 3-bis, del Decreto Legge 30 dicembre 2021, numero 228, convertito, con modificazioni, dalla Legge 25 febbraio 2022, numero 15, ha sostituito, nel primo comma dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, il termine del "**31 dicembre 2022**" con il termine del "**31 dicembre 2023**";
- con il Decreto Legge 30 aprile 2022, numero 36, convertito, con modificazioni, dalla Legge 25 giugno 2022, numero 79, sono state, invece, adottate "**Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**";
- in particolare, l'articolo 3, comma 4-bis, del Decreto Legge 30 aprile 2022, numero 36, convertito, con modificazioni, dalla Legge 25 giugno 2022, numero 79, ha sostituito:
 - nel primo capoverso del secondo comma dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, il termine del "**31 dicembre 2022**" con il termine del "**31 dicembre 2024**";
 - nella lettera b) del secondo comma dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, il termine del "**31 dicembre 2022**" con il termine del "**31 dicembre 2024**";

- il Decreto Legge 29 dicembre 2022, numero 198, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 febbraio 2023, numero 14, contiene alcune "**Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi**";
- in particolare, l'articolo 6, comma 8-quater, del Decreto Legge 29 dicembre 2022, numero 198, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 febbraio 2023, numero 14, prevede che, anche "...per le finalità connesse alla stabilizzazione delle ricerche collegate al "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**" ("**PNRR**"), le disposizioni dei commi 1 e 2 dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, con riferimento agli "**Enti Pubblici di Ricerca**" di cui all'articolo 1 del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, sono prorogate fino al **31 dicembre 2026**...";
- tenendo conto, pertanto, di tutte le novità introdotte dal legislatore negli ultimi tre anni:
 - l'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, prevede, nel suo testo attuale, che le "...amministrazioni, al fine di superare il precariato, di ridurre il ricorso ai contratti a termine e di valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, **fino al 31 dicembre 2026**, in coerenza con il "**Piano Triennale dei Fabbisogni**" di cui al precedente articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda "**tutti**" i seguenti requisiti:
 - a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della Legge 7 agosto 2015, numero 124 (ovvero dal **28 agosto 2015**), con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;
 - b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali espletate anche presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
 - c) abbia maturato, alla data del **31 dicembre 2024**, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni...";
 - l'articolo 20, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, prevede, invece, nel suo testo attuale, che, fino al "...**31 dicembre 2026**, le Amministrazioni possono bandire, in coerenza con il "**Piano Triennale dei Fabbisogni**" di cui al precedente articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda "**tutti**" i seguenti requisiti:
 - a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della Legge 7 agosto 2015, numero 124 (ovvero dal **28 agosto 2015**), di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
 - b) abbia maturato, alla data del **31 dicembre 2024**, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso...";
- quindi, anche il termine di scadenza fissato, limitatamente "...agli **Enti Pubblici di Ricerca**...", dal comma **4-quater** dell'articolo **12** del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, per la conclusione delle "...procedure di cui all'articolo 20, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75...", è stato prorogato dal "...**31 dicembre 2020 al 31 dicembre 2026**...".

In conformità a quanto previsto dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del **9 maggio 2023**, è stata avviata dalla Direzione Generale, con la collaborazione dell'Ingegnere **Stefano GIOVANNINI**, nella sua qualità di Responsabile del "**Servizio di Staff**" denominato "**Servizi Informatici e per il Digitale**", una "...ricognizione dei potenziali aventi titolo alla stabilizzazione, ai sensi dell'articolo 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, utilizzando, in questa prima fase, come data di riferimento,

*quella del **30 aprile 2023**, per cui il requisito di anzianità è stato calcolato a partire dagli otto anni precedenti alla predetta data...*".

Alla indagine ricognitiva svolta per le predette finalità, è stata data la più ampia diffusione possibile, utilizzando sia i canali della posta elettronica che le forme di pubblicazione ritenute più idonee.

Ai fini della predisposizione dell'elenco con i nominativi dei potenziali aventi titolo alla stabilizzazione, il "*...conteggio delle anzianità è stato effettuato tenendo conto anche dei periodi di servizio prestati presso altri Enti o Istituzioni di Ricerca...*".

Una volta predisposto, il predetto elenco è stato condiviso con tutto il personale, con i Direttori delle "**Strutture di Ricerca**", con il Consiglio di Amministrazione e con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

L'elenco finale:

- è stato articolato per profili e livelli professionali:
 - distinguendo il personale da stabilizzare con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo e il personale da stabilizzare con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
 - operando una ulteriore distinzione tra il personale da stabilizzare ai sensi dell'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, e il personale da stabilizzare ai sensi del comma 2 dello stesso articolo;
- è stato ordinato alfabeticamente;
- è stato approvato con apposito "**Atto Interno**", sottoscritto, unitamente al relativo "**Verbale di Intesa**", sia dalla "**Delegazione trattante di Parte Pubblica**" che dalla "**Delegazione trattante di Parte Sindacale**" nella riunione di contrattazione collettiva nazionale integrativa del **12 ottobre 2023**.

Con il predetto "**Atto Interno**", la "**Amministrazione**" si è impegnata "*...a procedere, entro la fine dell'anno **2023**, alla assunzione in servizio, con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di **diciotto** unità di personale tecnico e amministrativo, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, e inserite, quindi, nell'elenco dei potenziali aventi titolo alla stabilizzazione approvato nella riunione di contrattazione collettiva nazionale integrativa del **12 ottobre 2023**...*".

Pertanto, con la Determina Direttoriale del 22 novembre 2023, numero 123, la Direzione Generale, accertata la disponibilità finanziaria nei pertinenti Capitoli di Spesa del Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2023**, ha autorizzato l'assunzione in servizio di ruolo presso lo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", mediante chiamata nominativa, di **diciotto** unità di personale tecnico e amministrativo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con regime di impegno a tempo pieno, in possesso dei requisiti richiesti dall'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, e inserite, quindi, nell'elenco dei potenziali aventi titolo alla stabilizzazione allegato allo "**Atto Interno**", per formarne parte integrante, che è stato approvato e sottoscritto, unitamente al relativo "**Verbale di Intesa**", sia dalla "**Delegazione trattante di Parte Pubblica**" che dalla "**Delegazione trattante di Parte Sindacale**" nella riunione di contrattazione collettiva nazionale integrativa del **12 ottobre 2023**.

A seguito della rinuncia all'assunzione di numero 3 unità di personale tecnico e amministrativo, a decorrere dal 1/12/2023, sono state stabilizzate **quindici** unità di personale tecnico e amministrativo, delle **diciotto** unità inizialmente previste, per una spesa complessiva annua lorda, comprensiva degli oneri riflessi, pari ad **euro 718.144**.

3.3.2.3 Progressioni economiche e di carriera del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo e progressioni di carriera del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo.

Alla fine dell'anno **2022**, sono state avviate le procedure:

- a) per le "**progressioni economiche**" del personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, previste e disciplinate dall'articolo 53 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**", sottoscritto il 21 febbraio 2002;
- b) per le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", del personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, previste e disciplinate dall'articolo 54 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**", sottoscritto il 21 febbraio 2002;
- c) le "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**", ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, previste e disciplinate dall'articolo 15 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 2002-2005 ed il Biennio Economico 2002-2003**", sottoscritto il 7 aprile 2006.

Al riguardo, è innanzitutto necessario precisare che, ai sensi del combinato disposto degli articoli 4, comma 5, e 68 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018**", sottoscritto il 19 aprile 2018, che disciplinano le "**relazioni sindacali**":

- a) le "**progressioni economiche**" del personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, previste e disciplinate dall'articolo 53 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**", sottoscritto il 21 febbraio 2002, formano oggetto di "**contrattazione collettiva nazionale integrativa**";
- b) le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero le "**progressioni di carriera**", del personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, previste e disciplinate dall'articolo 54 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**", sottoscritto il 21 febbraio 2002, formano, invece, oggetto di "**confronto**" con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;
- c) le "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**", ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il primo e il terzo, previste e disciplinate dall'articolo 15 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 2002-2005 ed il Biennio Economico 2002-2003**", sottoscritto il 7 aprile 2006, formano, infine, oggetto di "**informativa**" alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Relativamente alle "**progressioni economiche**" del personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, previste e disciplinate dall'articolo 53 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**", sottoscritto il 21 febbraio 2002, è necessario far presente che:

- a.1) con la Determina Direttoriale del 5 marzo 2022, numero 24:
 - è stato approvato il "**Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**" relativo all'anno 2018, per un ammontare complessivo di € 4.456.364,00, che è stato rideterminato:

- nel rispetto delle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto "**Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione**" attualmente in vigore, delle disposizioni normative vigenti in materia e degli indirizzi interpretativi ed applicativi definiti dal "**Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato**" del Ministero della Economia e delle Finanze e dalla "**Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni**" con apposite circolari e specifici pareri;
 - tenendo conto delle considerazioni svolte, con la nota del 19 febbraio 2022, dalla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" della "**Amministrazione Centrale**", a seguito degli ulteriori approfondimenti richiesti dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 15 ottobre 2021 e di intesa con la Direzione Generale;
 - in ottemperanza alla richiesta avanzata dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 22 febbraio 2022;
- è stata annullata e sostituita la Determina Direttoriale del 23 marzo 2021, numero 46, con la quale è stato inizialmente costituito il predetto "**Fondo**";
- a.2) con la Determina Direttoriale del 7 marzo 2022, numero 25:
- è stato approvato il "**Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**" relativo all'anno **2019**, per un ammontare complessivo di **€ 4.499.201,00**, che è stato rideterminato:
 - nel rispetto delle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto "**Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione**" attualmente in vigore, delle disposizioni normative vigenti in materia e degli indirizzi interpretativi ed applicativi definiti dal "**Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato**" del Ministero della Economia e delle Finanze e dalla "**Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni**" con apposite circolari e specifici pareri;
 - tenendo conto delle considerazioni svolte, con la nota del 19 febbraio 2022, dalla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" della "**Amministrazione Centrale**", a seguito degli ulteriori approfondimenti richiesti dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 15 ottobre 2021 e di intesa con la Direzione Generale;
 - in ottemperanza alla richiesta avanzata dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 22 febbraio 2022;
 - è stata annullata e sostituita la Determina Direttoriale del 24 marzo 2021, numero 47, con la quale è stato inizialmente costituito il predetto "**Fondo**";
- a.3) con il Verbale del 22 marzo 2022, numero 9, il Collegio dei Revisori dei Conti:
- ha accertato che:
 - i "**...fondi contrattuali per gli anni 2018 e 2019 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente...**";
 - gli "**...oneri relativi ai "Fondi" per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, relativi agli anni 2018 e 2019, risultano integralmente coperti dalle disponibilità di bilancio...**";
 - la "**...costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa è stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori...**";
 - ha, pertanto, espresso "**...parere favorevole alla costituzione dei "Fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo" per gli anni 2018 e 2019...**";
- a.4) le risorse utilizzate per le "**progressioni economiche**", previste e disciplinate dall'articolo 53 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle**

- Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**", sottoscritto il 21 febbraio 2002, e, quindi, per gli inquadramenti nei livelli apicali dei singoli profili delle unità di personale tecnico e amministrativo che ne hanno beneficiato negli anni antecedenti al **2019**, quantificate in **€ 323.256,00**, hanno un vincolo di destinazione e debbono essere, pertanto, sottratte da quelle effettivamente utilizzabili per il finanziamento degli istituti previsti dal "**Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che disciplina le modalità di utilizzo del Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo relativo all'anno 2019**";
- a.5) anche le risorse utilizzate per le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", previste e disciplinate dall'articolo 54 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**", sottoscritto il 21 febbraio 2002, e, quindi, per gli inquadramenti nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, con decorrenza dal **1° gennaio 2017**, delle unità di personale tecnico e amministrativo che ne hanno beneficiato, quantificate, per l'anno **2019**, in **€ 287.522,00**, hanno un vincolo di destinazione e debbono essere, pertanto, sottratte da quelle effettivamente utilizzabili per il finanziamento degli istituti previsti dal "**Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che disciplina le modalità di utilizzo del Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo relativo all'anno 2019**";
- a.6) quindi, nell'ambito del "**Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**" relativo all'anno **2019**, le risorse effettivamente disponibili per il finanziamento degli istituti previsti dal "**Contratto Collettivo Nazionale Integrativo**" indicato nel precedente capoverso, calcolate al netto di quelle già utilizzate sia per le "**progressioni economiche**" che per le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**" del medesimo personale, come quantificate nei due capoversi precedenti, ammontano complessivamente a **€ 3.888.423,00**;
- a.7) in data **15 novembre 2022**, la "**Delegazione trattante di Parte Pubblica**" e la "**Delegazione trattante di Parte Sindacale**" hanno sottoscritto una "**Ipotesi di Accordo**" che disciplina le "**Modalità di utilizzo del "Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo" relativo all'anno 2019**";
- a.8) l'articolo 9 della predetta "**Ipotesi di Accordo**" prevede, tra l'altro:
- l'attivazione di "...nuove procedure di selezione per le "**progressioni economiche**" riservate alle unità di personale tecnico e amministrativo inquadrato nei livelli apicali dei singoli profili, atteso che le vigenti disposizioni contrattuali, come innanzi richiamate, prevedono che le predette procedure sono attivate, di norma, a cadenza biennale...";
 - la "...destinazione alle predette "**progressioni**" di uno stanziamento non inferiore a **€ 35.879,00**, che consente di garantire la copertura finanziaria di **trentatré** posizioni...";
 - che le "...posizioni così individuate corrispondono alla misura del **50%** dei potenziali aventi diritto alle "**progressioni economiche**" alla data del **1° gennaio 2019**...";
 - che la "...predetta misura percentuale è stata calcolata con riferimento ai potenziali aventi diritto per ciascun profilo e applicando il criterio dell'arrotondamento, così articolato:

- se il quoziente che deriva dall'applicazione della misura del 50% è uguale o superiore a cinque, lo stesso è arrotondato all'unità superiore;
- se il quoziente che deriva dall'applicazione della misura del 50% è inferiore a cinque, lo stesso è arrotondato all'unità inferiore...";
- che le **trentatré** posizioni sono così ripartite:

Profilo Professionale	Livello	Numero di Posti
Funzionario di Amministrazione	IV	4
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	IV	13
Collaboratore di Amministrazione	V	9
Operatore Tecnico	VI	5
Operatore di Amministrazione	VII	2
Totale		33

gli "effetti economici delle "progressioni economiche" decorreranno dal 1° gennaio dell'anno in cui verranno approvate le graduatorie di merito delle relative procedure di selezione...";

- a.9) la stessa "**Ipotesi di Accordo**" è stata sottoposta all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti per il controllo previsto dall'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni;
- a.10) con la Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110, all'uopo predisposta dal Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione ha "**aggiornato**" il "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2022-2024**", approvato con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, apportando al Documento denominato "**Risorse umane e loro gestione**", inserito nella "**Sezione**" del "**Piano**" dedicata a "**Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento**", e, in particolare, al "**Paragrafo**", dal titolo "**Fabbisogno del Personale e Programmazione**", alcune modifiche, che prevedono, tra l'altro, l'inserimento delle posizioni da coprire mediante l'attivazione di procedure di selezione per le "**progressioni economiche**" del personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, previste e disciplinate dall'articolo 53 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**", sottoscritto il 21 febbraio 2002, come specificate nel "**Prospetto**" riportato nel precedente "**Punto a.8)**";
- a.11) con il Verbale dell'8 maggio 2023, numero 21, il Collegio dei Revisori dei Conti, in sede di esame della "**Ipotesi di Accordo**" che disciplina le "**Modalità di utilizzo del "Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo" relativo all'anno 2019**" e a seguito di un ulteriore, successivo approfondimento sulle modalità di determinazione dei "**Fondi**" che riguardano lo stesso "**trattamento economico accessorio**" innanzi specificato, relativi agli anni **2018** e **2019**,
- ha fatto presente che "...i predetti "**Fondi**" non appaiono considerare l'incremento derivante dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Triennio 2016-2018, sottoscritto il 19 aprile 2018...";
 - ha, inoltre, richiesto "...un accertamento in ordine alle risorse derivanti dalle stabilizzazioni di personale precario, ai sensi dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017,

numero 75, e successive modifiche e integrazioni, al fine di verificarne la corretta quantificazione...";

a.12) con la nota del 15 giugno 2023, la Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" della "**Amministrazione Centrale**", a seguito degli ulteriori accertamenti richiesti dal Collegio dei Revisori dei Conti con il Verbale dell'8 maggio 2023, numero 21, ha svolto le seguenti considerazioni:

- l'articolo 89, comma 1, lettera a), del Titolo V "**Trattamento Economico del Comparto Ricerca**" del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018**", sottoscritto il 19 aprile 2018, prevede che "...la "**Indennità di Ente**" di cui all'articolo 6, comma 2, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 13 maggio 2009 è incrementata con la decorrenza e gli importi lordi annuali indicati nella allegata "**Tabella E2.1**"...";
- ai sensi e per gli effetti dell'articolo 89, comma 1, lettera a), del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018**", sottoscritto il 19 aprile 2018, la "**Indennità di Ente Annuale**", da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, con oneri a carico del "**Fondo per il trattamento economico accessorio**", è stata incrementata, a decorrere dal **1° marzo 2018**, nella misura e con gli importi annui indicati nella predetta "**Tabella**";
- le risorse con carattere di "**stabilità**" e "**certezza**", che concorrono alla quantificazione dei "**Fondi per il trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**" relativi agli anni **2018** e **2019**, devono essere, pertanto, incrementate con gli importi della "**Indennità di Ente Annuale**", come indicati nella "**Tabella E2.1 - Ricerca**", allegata al "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018**", sottoscritto il 19 aprile 2018, per formarne parte integrante;
- il predetto incremento "...è stato calcolato con le seguenti modalità:
 - per l'anno **2018**, è stata determinata la quota relativa all'incremento della "**Indennità di Ente Annuale**" da corrispondere, con decorrenza dal **1° marzo 2018**, al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo e in servizio di ruolo alla medesima data, per un ammontare complessivo pari a **€ 17.827,31**;
 - per l'anno **2019**, è stata, invece, determinata la quota relativa all'incremento della "**Indennità di Ente Annuale**" da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo e in servizio di ruolo alla data del **1° gennaio 2019**, per un ammontare complessivo pari a **€ 21.448,90**...";
- le risorse aggiuntive, che concorrono ad incrementare i "**Fondi per il trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**" relativi agli anni **2018** e **2019**, non sono soggette a decurtazione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 11, comma 1, lettera a), del Decreto Legge 14 dicembre 2018, numero 135, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 febbraio 2019 numero 12;
- le disposizioni normative richiamate nel precedente capoverso, prevedono, infatti, che, relativamente "...alla incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo Decreto Legislativo, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001,

numero 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico...";

- pertanto, i "**Fondi per il trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**" relativi agli anni **2018** e **2019** sono stati rideterminati con le modalità specificate nei capoversi precedenti;
- come risulta dai "**Prospetti**" all'uopo predisposti ed allegati alla nota del 15 giugno 2023, il "**Fondo per il trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**" relativo all'anno **2018** ammonta complessivamente a € **4.474.191**, mentre il "**Fondo per il trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**" relativo all'anno **2019** ammonta complessivamente a € **4.520.650**;
- con specifico riguardo, invece, alle risorse aggiuntive che:
 - a) derivano dal processo di stabilizzazione del personale precario con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
 - b) concorrono, pertanto, ad incrementare i "**Fondi per il trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**" relativi agli anni **2018** e **2019**,
è necessario far presente che:
 - con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'11 aprile 2018, registrato alla Corte dei Conti il 10 maggio 2018, allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" sono state assegnate, ai sensi dell'articolo 1, comma 668, della Legge 27 dicembre 2017, numero 205, le risorse da destinare "...ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in aggiunta alle "**facoltà assunzionali**" previste dalla legislazione vigente...", così articolate:
 - ❖ € **1.047.138,00**, per l'anno **2018**;
 - ❖ € **4.591.298,00**, a regime;
 - una parte delle predette risorse è stata destinata, nell'anno **2018**, alla copertura finanziaria delle procedure di stabilizzazione di numero **14 unità di personale** tecnico e amministrativo inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, come risulta dai dati relativi al personale assunto ai sensi dell'articolo 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, che, con la nota direttoriale del 21 dicembre 2018, numero di protocollo 7365, sono stati trasmessi al "**Dipartimento della Funzione Pubblica**" della "**Presidenza del Consiglio dei Ministri**" e al "**Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato**" del "**Ministero della Economia e delle Finanze**", in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'11 aprile 2018, come richiamato nel precedente capoverso;
 - l'incremento delle risorse "**certe**" e "**stabili**", che:
 - a) deriva dal perfezionamento delle predette procedure;
 - b) concorre alla quantificazione dei "**Fondi per il trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**" relativi agli anni **2018** e **2019**,
è, pertanto, costituito dagli importi sia della "**Indennità di Ente Mensile**" che della "**Indennità di Ente Annuale**" da corrispondere alle quattordici unità di personale assunte in servizio di ruolo a seguito della loro stabilizzazione;
 - i predetti importi:
 - a) sono stati calcolati "**pro-quota**", con riferimento all'anno in cui le quattordici unità personale sono state assunte, ovvero all'anno **2018**;

- b) a regime, con decorrenza dall'anno successivo;
- anche al predetto incremento si applica la deroga al limite fissato dall'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, come espressamente prevista e disciplinata dall'articolo 11, comma 1, lettera b), del Decreto Legge 14 dicembre 2018, numero 135, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 febbraio 2019 numero 12;
 - le disposizioni normative richiamate nel precedente capoverso stabiliscono, in particolare, che, relativamente "...*alla incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, non opera con riferimento alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle "facoltà assunzionali" vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23...*";
- a.13) con il Verbale del 20 giugno 2023, numero 22, il Collegio dei Revisori dei Conti:
- ha preso atto della nota del 15 giugno 2023, con la quale la Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" della "**Amministrazione Centrale**", a seguito degli ulteriori accertamenti richiesti dal predetto Organo di Controllo nella seduta dell'8 maggio 2023, ha:
 - a) trasmesso il "**Prospetto**" del "**Fondo per il trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**" relativo all'anno **2018**, che:
 - è stato rideterminato includendo le ulteriori risorse innanzi specificate, qualificate come "**certe**" e "**stabili**" e quantificate in **€ 17.827,31**;
 - ammonta, pertanto, complessivamente a **€ 4.474.191**;
 - b) trasmesso il "**Prospetto**" del "**Fondo per il trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**" relativo all'anno **2019**, che:
 - è stato rideterminato includendo le medesime risorse, qualificate come "**certe**" e "**stabili**" e quantificate in **€ 21.448,90**;
 - ammonta, pertanto, complessivamente a **€ 4.520.650**;
 - c) fornito alcune utili indicazioni in merito "*...alle risorse derivanti dalle procedure di stabilizzazione, ai sensi dell'articolo 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 75, e successive modifiche e integrazioni, al fine di verificarne la corretta quantificazione...*";
 - ha fatto, quindi, presente che resta "*...in attesa dei provvedimenti di rideterminazione dei fondi per il parere di competenza...*";
- a.14) i predetti "**Fondi**", rideterminati con le modalità innanzi specificate, ammontano complessivamente:
- a **€ 4.474.191**, per l'anno **2018**;
 - a **€ 4.520.650**, per l'anno **2019**,
- come risulta dai "**Prospetti**" all'uopo predisposti ed allegati alla nota del 15 giugno 2023, integralmente riportata nel precedente capoverso;
- a.15) con la Determina Direttoriale del 13 luglio 2023, numero 84:
- è stato approvato il "**Fondo per il trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**" relativo all'anno **2018**, per un ammontare complessivo di **€ 4.474.191**, che è stato rideterminato:
 - nel rispetto delle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto "**Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione**" attualmente in vigore, delle disposizioni normative vigenti in materia e degli indirizzi interpretativi ed applicativi definiti dal "**Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato**" del "**Ministero**

- della Economia e delle Finanze*" e dalla *"Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni"* con le circolari e i pareri richiamati in precedenza;
- tenendo conto delle considerazioni svolte, con la nota del 15 giugno 2023, dalla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I *"Gestione delle Risorse Umane"* della *"Amministrazione Centrale"*, a seguito degli ulteriori accertamenti richiesti dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta dell'8 maggio 2023;
 - di intesa con il predetto Dirigente;
 - in ottemperanza alla richiesta avanzata dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 20 giugno 2023;
 - è stata annullata e sostituita la Determina Direttoriale del 5 marzo 2022, numero 24, con la quale il predetto **"Fondo"** era già stato precedentemente rideterminato;
- a.16) con la Determina Direttoriale del 14 luglio 2023, numero 86:
- a) è stato approvato il **"Fondo per il trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"** relativo all'anno **2019**, per un ammontare complessivo di **€ 4.520.650**, che è stato rideterminato:
 - nel rispetto delle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto **"Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione"** attualmente in vigore, delle disposizioni normative vigenti in materia e degli indirizzi interpretativi ed applicativi definiti dal **"Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato"** del **"Ministero della Economia e delle Finanze"** e dalla **"Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni"** con le circolari e i pareri richiamati in precedenza;
 - tenendo conto delle considerazioni svolte, con la nota del 15 giugno 2023, dalla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I *"Gestione delle Risorse Umane"* della *"Amministrazione Centrale"*, a seguito degli ulteriori accertamenti richiesti dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta dell'8 maggio 2023;
 - d'intesa con il predetto Dirigente;
 - in ottemperanza alla richiesta avanzata dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 20 giugno 2023;
 - b) è stata annullata e sostituita la Determina Direttoriale del 7 marzo 2022, numero 25, con la quale il predetto **"Fondo"** era già stato precedentemente rideterminato;
- a.17) con il Verbale del 20 luglio 2023, numero 23, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso **"...parere favorevole in merito alle nuove ipotesi di costituzione dei "Fondi per il trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo" per gli anni 2018 e 2019..."**, come rideterminati, rispettivamente, con la Determina Direttoriale del 13 luglio 2023, numero 84, e con la Determina Direttoriale del 14 luglio 2023, numero 86;
- a.18) in data **2 agosto 2023**, la **"Delegazione trattante di Parte Pubblica"** e la **"Delegazione trattante di Parte Sindacale"** hanno sottoscritto una nuova **"Ipotesi di Accordo"** per la disciplina delle **"Modalità di utilizzo del "Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo" relativo all'anno 2019"**;
- a.19) la **"Ipotesi di Accordo"**, che prevede, come la precedente, nuove **"...procedure di selezione per le "progressioni economiche" riservate alle unità di personale tecnico e amministrativo inquadrato nei livelli apicali dei singoli profili..."**, confermando lo stesso numero di posizioni da coprire e le medesime modalità di svolgimento delle predette procedure, è stata sottoposta all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti per il controllo previsto dall'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni;

a.20) con il Verbale del 30 ottobre 2023, numero 26, il Collegio dei Revisori dei Conti:

- a "...seguito dell'esame, iniziato nella riunione del 14 settembre 2023, della documentazione inviata dall'Ente, con nota dell'11 agosto 2023, numero di protocollo 13262, a firma della Dottoressa Valeria Saura, Dirigente Responsabile dell'Ufficio I **"Gestione delle Risorse Umane"** della **"Amministrazione Centrale"**...";
- preso atto della documentazione integrativa e degli ulteriori chiarimenti trasmessi, in data **27 ottobre 2023**, dal predetto Dirigente, a mezzo di messaggio di posta elettronica ordinaria;
- sentita la Dottoressa **Valeria SAURA** nel corso della seduta,

ha formulato, in merito alla predetta **"Ipotesi di Accordo"**, i seguenti rilievi:

- relativamente "...alla **"indennità di produttività"**, ritiene necessaria la previsione di un target minimo al di sotto del quale la stessa non può essere erogata...";
- in merito alle **"progressioni economiche"**, previste e disciplinate dall'articolo 53 del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999"**, sottoscritto il 21 febbraio 2002, il "...numero delle posizioni da coprire, che sono previste dall'articolo 9 della *Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per l'anno 2019*, non risulta coerente con le disposizioni contenute nell'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, e successive modifiche e integrazioni...", il quale prevede espressamente che "...le **"progressioni economiche"** sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione...", secondo, peraltro, le indicazioni fornite in merito anche "...dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e la Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico, del Ministero della Economia e delle Finanze con la Circolare del 16 maggio 2019 numero 15, che ha stabilito nel **50%** la misura percentuale massima non valicabile...";
- con "...riferimento, infine, alle ipotesi di calcolo, considerato che, nella fattispecie esaminata, si tratta di risorse fisse, con carattere di **"certezza"** e di **"stabilità"**, da considerare nella costituzione del **"Fondo"** per l'anno **2019** e nella costituzione dei **"Fondi"** relativi agli anni successivi, l'incremento delle **"Indennità di Ente"** per l'anno **2019** deve essere determinato prendendo a riferimento il personale in servizio alla data del **1° marzo 2018**, anziché il personale in servizio alla data del **1° gennaio 2018**, come, invece, indicato nel **"Fondo"** per l'anno **2019**...";

a.21) alla luce dei rilievi formulati dal Collegio dei Revisori dei Conti nella riunione del 30 ottobre 2023, è stato necessario procedere nuovamente alla revisione sia del **"Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"** relativo all'anno **2019** che della **"Ipotesi di Accordo"** per la disciplina delle relative modalità di utilizzo;

a.22) a seguito dei predetti rilievi formulati dal Collegio dei Revisori dei Conti con il Verbale del 30 ottobre 2023, numero 26:

- con Determina Direttoriale del 27 dicembre 2023, numero 159, la Direzione Generale:
 - ha approvato il **"Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo"** relativo all'anno **2019**, per un ammontare complessivo di **€ 4.520.594**, che è stato rideterminato:
 - nel rispetto delle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto **"Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione"** attualmente in vigore, delle disposizioni normative vigenti in materia e degli

indirizzi interpretativi ed applicativi definiti dal "**Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato**" del "**Ministero della Economia e delle Finanze**" e dalla "**Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni**" con le circolari e i pareri richiamati in precedenza;

- tenendo conto degli ulteriori rilievi formulati dal Collegio dei Revisori dei Conti con il Verbale del 30 ottobre 2023, numero 26;

c) annullato e sostituito la Determina Direttoriale del 14 luglio 2023, numero 86, con la quale il predetto "**Fondo**" era già stato precedentemente rideterminato;

- il giorno 8 febbraio 2024 le "**Parti**" si sono riunite in videoconferenza, tramite la piattaforma informatica denominata "**Google meet**" e, dopo un ampio ed approfondito dibattito, hanno sottoscritto un Verbale, con il quale, con riferimento alla revisione della modalità di utilizzo del "**Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**" per l' anno **2019**, hanno approvato la nuova "**Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**" per il predetto anno **2019**, che modifica, rispetto a quella già sottoscritta in data 1° agosto 2023:

- soltanto una parte dell'articolo 9, che disciplina le "**Progressioni economiche del personale tecnico e amministrativo inquadrato nei livelli apicali dei singoli profili, previste dall'articolo 53 del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dei livelli e dei profili tecnici ed amministrativi del comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999"**, sottoscritto in data 21 febbraio 2002";
- soltanto una parte dell'articolo 10, che disciplina la "**Indennità di produttività, prevista dall'articolo 43, comma 2, lettera e), del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dei livelli e dei profili tecnici ed amministrativi del Comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1994-1997 ed il Biennio Economico 1994-1995"**, sottoscritto in data 7 ottobre 1996";
- e che costituisce, pertanto, un atto ulteriore dell'intero procedimento preordinato alla sottoscrizione, in via definitiva, del "**Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo**" per l'anno **2019**;

ed hanno stabilito, altresì, di procedere alla sottoscrizione della predetta "**Ipotesi**" a valle dell'avvenuta "**certificazione**" della stessa da parte del Collegio dei Revisori dei Conti;

a.23) nella riunione dell'11 marzo 2024, il Collegio dei Revisori dei Conti ha esaminato la nuova "**Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale inquadrato nei profili**

e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo" per l'anno **2019**, e con il Verbale dell'11 marzo 2024, numero 30, il predetto Collegio dei Revisori dei Conti:

- ha preso atto "**...delle modifiche apportate alla "Ipotesi del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo" per l'anno 2019 a seguito delle raccomandazioni formulate con proprio Verbale del 30 ottobre 2023, numero 26...**";
- ha, pertanto, dichiarato di non avere "**...ulteriori osservazioni da formulare ai fini dell'ulteriore corso...**" della predetta "**Ipotesi**";

a.24) nella seduta di "**Contrattazione Collettiva Nazionale Integrativa**" del **10 aprile 2024**, la "**Delegazione trattante di Parte Pubblica**" e la "**Delegazione trattante di Parte Sindacale**" hanno sottoscritto:

- la "***Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, per l'anno 2018***";
- la "***Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, per l'anno 2019***";

a.25) con nota del 10 giugno 2024, numero di protocollo 165017, registrata nel protocollo generale in data 11 giugno 2024 con il numero progressivo 6434, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e la Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico, del Ministero della Economia e delle Finanze ha fatto, tra l'altro, presente "...che, ferme restando le valutazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le ***"Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisco le modalità di utilizzo dei fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, relative agli anni 2018 e 2019"*** possano avere ulteriore corso...";

a.26) con la nota del 10 giugno 2024, numero di protocollo 39684, registrata nel protocollo generale in data 11 giugno 2024, con il numero progressivo 6434, il Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, relativamente alle predette "***Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo***" ha formulato alcuni rilievi in merito ed ha pertanto, comunicato che "...le ***"Ipotesi di Accordo"*** in esame non possono avere ulteriore seguito...";

a.27) in data 10 ottobre 2024 le "Parti" hanno quindi sottoscritto le nuove "***Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo***" per l'anno 2018 e per l'anno 2019, che hanno recepito i rilievi formulati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, della Presidenza del Consiglio dei Ministri con la suddetta nota del 10 giugno 2024, numero di protocollo 39684, registrata nel protocollo generale in data 11 giugno 2024, con il numero progressivo 6434;

a.28) la nuova "***Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che definisce le modalità di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo, ovvero al personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo***" per l'anno 2019 prevede:

- a) di attivare nuove procedure di selezione per le "***progressioni economiche***" riservate alle unità di personale tecnico e amministrativo inquadrato nei livelli apicali dei singoli profili, atteso che le vigenti disposizioni contrattuali, come innanzi richiamate, prevedono che le predette procedure sono attivate, di norma, a cadenza biennale;
- b) di destinare alle predette "***progressioni***" uno stanziamento non inferiore ad € 31.936, che consente di garantire la copertura finanziaria di **ventinove** posizioni.

Le predette posizioni corrispondono alla misura massima del **50%** dei potenziali aventi diritto alle "***progressioni economiche***" alla data del **1° gennaio 2019**, che è stata calcolata con riferimento ai potenziali aventi diritto per ciascun profilo, e sono ripartite, per ciascun profilo, nel modo seguente:

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

a.29) pertanto, non è ancora possibile procedere alla attivazione delle procedure di selezione per le "**progressioni economiche**" del personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, previste e disciplinate dall'articolo 53 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**", sottoscritto il 21 febbraio 2002, in quanto la stessa è subordinata:

- al controllo, con esito positivo, della "**Ipotesi di Accordo**" per l'anno 2019 che, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, rientra nella competenza del "**Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e la Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico, del Ministero della Economia e delle Finanze**" e del "**Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**";
- alla definitiva sottoscrizione del "**Contratto Collettivo Nazionale Integrativo che disciplina le modalità di utilizzo del Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo relativo all'anno 2019**".

Relativamente alle "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero alle "**progressioni di carriera**", del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, previste e disciplinate dall'articolo 54 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**", sottoscritto il 21 febbraio 2002, è, invece, necessario far presente che:

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

- è stata approvata la costituzione del "**Fondo**" previsto dall'articolo 90 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018**", sottoscritto il 19 aprile 2018, relativo agli anni **2018, 2019, 2020 e 2021**, come dettagliatamente riportato e specificato nei "**Prospetti**" all'uopo predisposti, che è stato determinato:

- nel rispetto delle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto "**Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione**" attualmente in vigore, delle disposizioni normative vigenti in materia e degli indirizzi interpretativi ed applicativi definiti dal "**Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato**" del Ministero della Economia e delle Finanze e dalla "**Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni**" con apposite circolari e specifici pareri;
- tenendo conto delle considerazioni svolte, con la nota del 19 febbraio 2022, dalla Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" della "**Amministrazione Centrale**", a seguito degli ulteriori approfondimenti richiesti dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 15 ottobre 2021 e di intesa con la Direzione Generale;
- in ottemperanza alla richiesta avanzata dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 22 febbraio 2022;
 - stabilito che il "**Fondo**" previsto dall'articolo 90 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018**", sottoscritto il 19 aprile 2018, determinato con le modalità e secondo le indicazioni specificate nel precedente capoverso, ammonta:
 - per l'anno **2018**, a **€ 204.258,79**;
 - per l'anno **2019**, a **€ 237.922,67**;
 - per l'anno **2020**, a **€ 284.966,47**;
 - per l'anno **2021**, a **€ 298.396,23**;
 - accertato, inoltre, che il predetto "**Fondo**" trova ampia copertura negli "**accantonamenti**" già presenti nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2022**, atteso che il loro importo complessivo ammonta ad **€ 1.000.000,00**;
 - disposto che "...il "**Fondo**" previsto dall'articolo 90 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018**", sottoscritto il 19 aprile 2018, relativo agli anni **2018, 2019, 2020 e 2021**, costituito, determinato e quantificato con le modalità innanzi specificate, sarà sottoposto all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti per la prescritta "**certificazione**"...";

b.2) nella seduta del 2 novembre 2022, il Collegio dei Revisori dei Conti ha:

- preso atto che:
 - per l'anno **2021**, il "**Fondo**" previsto dall'articolo 90 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018**", sottoscritto il 19 aprile 2018, è stato quantificato in **€ 298.396,23**;
 - il predetto importo "...verrà utilizzato per il finanziamento delle progressioni economiche di livello, nell'ambito di ciascun profilo, del personale tecnico e amministrativo, ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo...";
- accertato, inoltre, che:
 - la "**relazione tecnico-finanziaria**" è stata predisposta dal Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" della "**Amministrazione Centrale**" nel rispetto delle istruzioni contenute nella Circolare del 19 luglio 2012, numero 25, emanata dal Dipartimento della

Ragioneria Generale dello Stato del Ministero della Economia e delle Finanze;

- l'Ente "...ha correttamente proceduto, in prima applicazione, a determinare l'ammontare delle risorse destinate alla costituzione del predetto **"Fondo"** a decorrere dall'anno **2018** e, quindi, per gli anni **2018, 2019, 2020 e 2021**, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 90 del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018"**, sottoscritto il 19 aprile 2018...";
- il **"Fondo Contrattuale"** per l'anno **2021**, costituito "...sulla base delle annualità precedenti e nel rispetto delle modalità indicate nei capoversi precedenti, è conforme alla normativa vigente...";
- l'onere "...che scaturisce dagli atti di costituzione del **"Fondo"** per la contrattazione integrativa in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio...";
- la "...costituzione del predetto **"Fondo"** è, inoltre, conforme alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle norme inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori...";

- espresso, pertanto, parere favorevole alla costituzione del **"Fondo per le progressioni economiche di livello, ai sensi dell'articolo 90 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018"**, relativo all'anno **2021**;
- verificato, altresì, che "...le risorse del **"Fondo"** trovano copertura nello **"avanzo di amministrazione vincolato"** per **"accantonamenti"**, per un importo complessivo pari a un milione di euro, come risulta dalla **"Nota Integrativa"**, predisposta dalla Direzione Generale e allegata al **"Rendiconto Generale dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per l'Esercizio Finanziario 2021"**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 12 luglio 2022, numero 64, per formarne parte integrante...";
- rappresentato, in "...ragione della avvenuta quantificazione del **"Fondo"**, l'opportunità di proseguire con le occorrenti variazioni di bilancio, al fine di iscrivere lo stanziamento necessario in apposito capitolo, ritenendo, altresì, superati i presupposti per il mantenimento del vincolo sulla rimanente somma...";

b.3) pertanto, il Dirigente Responsabile dell'Ufficio I **"Gestione delle Risorse Umane"** della **"Amministrazione Centrale"** ha:

- avviato la predisposizione degli atti propedeutici alla attivazione di "...nuove procedure di selezione per le **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, riservate alle unità di personale tecnico e amministrativo inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, atteso che le vigenti disposizioni contrattuali, come innanzi richiamate, prevedono che le predette procedure sono attivate, di norma, a cadenza biennale...";
- individuato il numero delle posizioni da coprire, pari a **cinquantatré**;
 - verificato che:
 - le "...posizioni così individuate corrispondono alla misura del **50%** dei potenziali aventi diritto alle **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"** alla data del **1° gennaio 2022**...";
 - la "...predetta misura percentuale è stata calcolata con riferimento ai potenziali aventi diritto per ciascun profilo e applicando il criterio dell'arrotondamento, così articolato:

- ❖ se il quoziente che deriva dall'applicazione della misura del 50% è uguale o superiore a cinque, lo stesso è arrotondato all'unità superiore;
- ❖ se il quoziente che deriva dall'applicazione della misura del 50% è inferiore a cinque, lo stesso è arrotondato all'unità inferiore...";
 - le **cinquantatré** posizioni devono essere ripartite, per ciascun profilo, nel modo seguente:

PROFILO	PASSAGGIO DI LIVELLO	Numero potenziali aventi diritto presenti in servizio al 01/01/2022	Numero posizioni da coprire (50% dei potenziali aventi diritto)
Funzionario di Amministrazione	V - IV	10	5
Collaboratore di Amministrazione	VI - V	11	6
Collaboratore di Amministrazione	VII - VI	7	4
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	V - IV	38	19
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	VI - V	22	11
Operatore Tecnico	VII - VI	7	4
Operatore Tecnico	VIII - VII	7	4
Operatore Amministrativo	VIII - VII	0	0
TOTALI		102	53

il costo delle predette "progressioni", che ammonta, al netto degli oneri, ad € 175.466,99, trova ampia copertura nel "Fondo" all'uopo costituito, relativo all'anno 2021, che è pari ad € 298.396,23;

- b.4) nella riunione dell'**8 novembre 2022**, aggiornata al **15 novembre 2022**, le modalità di utilizzo del "**Fondo**" costituito ai sensi dell'articolo 90 del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018**", sottoscritto il 19 aprile 2018, relativo all'anno **2021**, per le "**progressioni economiche di livello**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", del personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo hanno formato oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, che hanno espresso, al riguardo, viva soddisfazione, auspicando, altresì, che le relative procedure di selezione vengano attivate nel più breve tempo possibile;
- b.5) con la Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110, all'uopo predisposta dal Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione ha "**aggiornato**" il "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2022-2024**", approvato con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, apportando al Documento denominato "**Risorse umane e loro gestione**", inserito nella "**Sezione**" del "**Piano**" dedicata a "**Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento**", e, in particolare, al "**Paragrafo**", dal titolo "**Fabbisogno del Personale e Programmazione**", alcune modifiche, che prevedono, tra l'altro, l'inserimento delle posizioni da coprire mediante l'attivazione di procedure di selezione per le "**progressioni economiche di livello**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", del personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, previste e disciplinate dall'articolo 54 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**", sottoscritto il 21 febbraio 2002, come specificate nei "**Prospetti**" riportati nel precedente "**Punto b.3)**" e nel successivo "**Punto b.8)**";

- b.6) l'attivazione delle predette procedure non è subordinata al verificarsi di altre condizioni, in quanto, relativamente alle modalità di utilizzo del "**Fondo**" più volte citato, non sono previsti ulteriori adempimenti, quali la "**certificazione**" del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, e il controllo del "**Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e la Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico, del Ministero della Economia e delle Finanze**" e del "**Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**", ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 2, del medesimo Decreto Legislativo;
- b.7) le procedure di selezione per le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", del personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo sono state, pertanto, avviate prima della fine dello scorso anno;
- b.8) in particolare, con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, sono state attivate, ai sensi dell'articolo 54 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**", sottoscritto il 21 febbraio 2002, le procedure di selezione per le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di **cinquantatré** unità di personale tecnico e amministrativo inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, ripartite, per ciascun profilo, nel modo seguente:

PROFILO	LIVELLO	Numero posizioni
Funzionario di Amministrazione	V - IV	5
Collaboratore di Amministrazione	VI - V	6
Collaboratore di Amministrazione	VII - VI	4
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	V - IV	19
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	VI - V	11
Operatore Tecnico	VII - VI	4
Operatore Tecnico	VIII - VII	4
Operatore Amministrativo	VIII - VII	0
TOTALI		53

- b.9) il "**Bando**" emanato con la predetta Determina Direttoriale individua, definisce e specifica:
- i requisiti di ammissione;
 - le modalità di presentazione delle domande di partecipazione alle procedure di selezione;
 - i titoli valutabili;
 - le modalità di verifica della "**attività professionale svolta**" dal dipendente, che, ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il**

Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999", sottoscritto il 21 febbraio 2002, viene effettuata "...in relazione allo sviluppo delle sue competenze professionali ed al conseguimento degli obiettivi, sia individuali che collettivi, assegnati alla **"Unità Organizzativa"**, ovvero ad un **"Servizio di Staff"** alla Direzione Generale, a un **"Settore"** o a un **"Servizio di Staff"** di un **"Ufficio di Livello Dirigenziale"**, ad una **"articolazione organizzativa"** della **"Presidenza"** o della **"Direzione Scientifica"** o ad una **"articolazione organizzativa"** di una **"Struttura di Ricerca"**, nella quale lo stesso dipendente ha prestato servizio nel triennio antecedente alla data del **1° gennaio 2022...**";

- b.10) inoltre, i commi 6, 7 e 8 dell'articolo 6 del **"Bando di Selezione"**, emanato con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, dispongono che:
- avverso "...l'esito della verifica della **"attività professionale svolta"**, il dipendente interessato può presentare motivato **"reclamo"**, entro il termine perentorio di dieci giorni dalla ricezione della relativa comunicazione, ad un apposito **"Comitato"**, costituito con provvedimento del Direttore Generale, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 54, comma 6, del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999"**, sottoscritto il 21 febbraio 2002...";
 - il predetto **"Comitato"**, entro "...il termine di dieci giorni dalla ricezione del reclamo, esprime il proprio parere, obbligatorio ma non vincolante, in merito alla verifica effettuata dal Responsabile della **"Unità Organizzativa"** nella quale il dipendente interessato presta attualmente servizio...";
 - il "...parere espresso dal **"Comitato"** all'uopo costituito verrà notificato, a cura della Segreteria della Direzione Generale, sia al dipendente interessato che alla **"Commissione Esaminatrice"**, nominata ai sensi dell'articolo 7 del **"Bando"**, che dovrà assumere, secondo le modalità definite dall'articolo 8, comma 3, lettera b), e comma 4, del medesimo **"Bando"**, tutte le determinazioni conseguenti...";
- b.11) con la Determina Direttoriale del 27 gennaio 2023, numero 10, è stato, pertanto, nominato il **"Comitato"** previsto dall'articolo 6, comma 6, del predetto **"Bando di Selezione"**, così composto:
- Dottore **Gaetano TELESIO**, Direttore Generale dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**, con le funzioni di **"Presidente"**;
 - Dottoressa **Valeria SAURA**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I **"Gestione delle Risorse Umane"** della **"Amministrazione Centrale"**, con le funzioni di **"Componente"**;
 - Dottoressa **Luciana PEDOTO**, nella sua qualità di Dirigente Responsabile del Settore I **"Bilancio"** e del Settore II **"Servizi di Ragioneria"** dell'Ufficio II **"Gestione Bilancio, Contratti e Appalti"** della **"Amministrazione Centrale"**, con le funzioni di **"Componente"**;
 - Ingegnere **Davide FIERRO**, inquadrato nel Profilo di Dirigente Tecnologo, Primo Livello Professionale, e in servizio presso la Sede della **"Amministrazione Centrale"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**, con le funzioni di **"Supplente"**, in caso di assenza, di impedimento e/o di dovere di astensione del **"Presidente"**;
 - Dottoressa **Maria Franca PARTIPILO**, inquadrata nel Profilo di Tecnologo, Terzo Livello Professionale, e in servizio presso la Sede della **"Amministrazione Centrale"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**, con le funzioni di **"Supplente"** in caso di assenza, di impedimento e/o di dovere di astensione di uno dei due **"Componenti Effettivi"**;
- b.12) il predetto **"Comitato"** è stato chiamato a pronunciarsi su un solo **"reclamo"**;
- b.13) in data **10 febbraio 2023**, il **"Comitato"** previsto dall'articolo 6, comma 6, del predetto **"Bando di Selezione"** è nominato con la Determina Direttoriale del 27 gennaio 2023, numero 10, si è riunito per esaminare l'unico **"reclamo"** pervenuto e lo ha rigettato;
- b.14) l'articolo 7 del **"Bando di Selezione"**, stabilisce, a sua volta, che:

- il "...Direttore Generale, nel rispetto di quanto previsto dal "**Regolamento del Personale dell'Istituto Nazionale di Astrofisica**" e dal "**Disciplinare**" che definisce le "**Modalità generali per il reclutamento con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, attraverso pubblici concorsi, di personale con i profili di Ricercatore e di Tecnologo e di personale tecnico ed amministrativo con i profili compresi tra il quarto e l'ottavo livello professionale**", nomina la "**Commissione Esaminatrice**", composta da tre membri, che è tenuta a svolgere tutti i compiti che sono ad essa espressamente attribuiti dal successivo articolo 8...";
 - con il provvedimento di nomina della "**Commissione Esaminatrice**":
 - a) viene individuato il componente con funzioni di "**Presidente**";
 - b) viene nominato il "**Segretario**" della "**Commissione Esaminatrice**";
 - c) può essere eventualmente prevista anche la nomina di membri supplenti;
 - almeno due terzi dei componenti della "**Commissione Esaminatrice**" devono essere scelti "...tra i dipendenti dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", ivi compresi quelli che sono stati collocati in stato di quiescenza da non più di tre anni dalla data di pubblicazione del "**Bando**"...";
 - la nomina di almeno un terzo dei componenti della "**Commissione Esaminatrice**", fatta salva motivata impossibilità, deve essere riservata alle donne, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 57, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni;
 - la "**Commissione Esaminatrice**" può svolgere i propri lavori in modalità telematica, garantendo comunque la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni, secondo la normativa vigente;
 - la "**Commissione Esaminatrice**" deve concludere i suoi lavori entro centoventi giorni dalla scadenza del termine fissato dall'articolo 3, comma 1, del "**Bando**" per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure di selezione;
 - il predetto termine di scadenza può essere prorogato fino ad un massimo di sessanta giorni, su formale richiesta della "**Commissione Esaminatrice**", qualora sussistano comprovati e giustificati motivi;
- b.15) alle **ore 23.59 del 30 gennaio 2023** è scaduto il termine fissato per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure di selezione per le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di **cinquantatré** unità di personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
- b.16) con la Determina Direttoriale del 10 febbraio 2023, numero 15:
- è stata nominata la "**Commissione Esaminatrice**" dei candidati che hanno presentato domanda di partecipazione alle procedure di selezione indette, ai sensi dell'articolo 54 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**", sottoscritto il 21 febbraio 2002, con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, per le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di **cinquantatré** unità di personale tecnico e amministrativo inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, così composta:
 - Dottoressa **Laura FLORA**, inquadrata nel Profilo di Primo Tecnologo, Secondo Livello Professionale, e "**Responsabile Amministrativo**" dello "**Osservatorio Astronomico di Trieste**", con le funzioni di "**Presidente**";
 - Dottoressa **SERENA DONATI**, inquadrata nel Profilo di Tecnologo, Terzo Livello Professionale, e "**Responsabile Amministrativo**" dello "**Osservatorio Astrofisico di Arcetri**", che ha Sede a Firenze, con le funzioni di "**Componente**";

- Dottore **Michele GATTI**, inquadrato nel Profilo di Tecnologo, Terzo Livello Professionale, e in servizio presso lo "**Osservatorio di Astrofisica e Scienza dello Spazio di Bologna**", con le funzioni di "**Componente**";
- Dottore **Danilo ANTONELLI**, inquadrato nel Profilo di Collaboratore di Amministrazione, Quinto Livello Professionale, e in servizio presso lo "**Osservatorio Astronomico di Roma**", che ha Sede a Monte Porzio Catone (Roma), con le funzioni di "**Segretario**";
 - sono stati formalmente attribuiti alla "**Commissione Esaminatrice**" i compiti già stabiliti, in modo specifico, nell'articolo 8 del "**Bando di selezione**", emanato con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, e pubblicato, in pari data, sul "**Sito Web**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" e, in particolare, nella Sezione denominata "**Amministrazione Trasparente**", Sottosezione "**Bandi di Concorso**", Articolazione "**Progressioni di carriera**";
 - è stato stabilito che:
 - al "**Presidente**", ai "**Componenti**" e al "**Segretario**" della "**Commissione Esaminatrice**" spetta esclusivamente il rimborso delle spese eventualmente sostenute per l'espletamento del loro incarico;
 - il predetto rimborso grava sui pertinenti Capitoli di Spesa del Bilancio Annuale di Previsione dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" per l'Esercizio Finanziario **2023**;
- b.17) la "**Commissione Esaminatrice**" si è insediata il **22 marzo 2023** ed ha concluso i suoi lavori l'**11 luglio 2023**;
- b.18) con la Determina Direttoriale del 1° agosto 2023, numero 91:
 - sono stati approvati gli atti delle singole procedure, indette, ai sensi dell'articolo 54 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**", sottoscritto il 21 febbraio 2002, con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, per le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di **cinquantatré** unità di personale tecnico e amministrativo inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, come trasmessi:
 - dalla Dottoressa **Alessandra CAPEZZONE**, nella sua qualità di "**Responsabile del Procedimento**", fatta eccezione per le "**progressioni di carriera**" delle unità di personale che hanno presentato la domanda per il passaggio dal Quinto al Quarto Livello Professionale del Profilo di "**Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca**";
 - dal Dottore **Giuseppe RAGONESE**, nella sua qualità di "**Responsabile del Procedimento**", limitatamente alle "**progressioni di carriera**" delle unità di personale che hanno presentato la domanda per il passaggio dal Quinto al Quarto Livello Professionale del Profilo di "**Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca**";
 - sono state approvate, con riferimento alle medesime procedure di selezione, le "**graduatorie provvisorie di merito**", che sono state:
 - predisposte per ciascun profilo di inquadramento e, all'interno di ogni profilo, per ciascun livello, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 8, comma 7, del "**Bando di Selezione**";
 - formulate secondo l'ordine decrescente dei punteggi complessivi attribuiti ai candidati in sede di valutazione dei titoli prodotti, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 8, comma 8, del medesimo "**Bando**";
 - è stato stabilito che:
 - entro "**...il termine di quarantacinque giorni dalla data di adozione della presente Determina Direttoriale, i dipendenti interessati, ove ne ricorrano i presupposti e le condizioni, potranno inviare alla Direzione Generale, unicamente a mezzo di "**Posta Elettronica Certificata**", una istanza di riesame delle "**graduatorie provvisorie di merito**", utilizzando, a tal fine, lo "**schema**" all'uopo predisposto....."**;
 - decorso il termine di scadenza all'uopo fissato:

- ❖ le "...istanze pervenute verranno trasmesse, a cura della Direzione Generale, alla **"Commissione Esaminatrice"**, nominata con la Determina Direttoriale del 10 febbraio 2023, numero 15, che, entro il termine di venti giorni dalla loro ricezione, invierà alla Direzione Generale gli esiti dell'istruttoria del procedimento di riesame...";
- ❖ la Direzione Generale, tenendo conto dei predetti esiti, approverà, con proprio provvedimento, le **"graduatorie finali di merito"** delle procedure di selezione indette, ai sensi dell'articolo 54 del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999"**, sottoscritto il 21 febbraio 2002, con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, per le **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, ovvero per le **"progressioni di carriera"**, di **cinquantatré** unità di personale tecnico e amministrativo inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, secondo le posizioni riportate, per ciascun profilo, e, all'interno di ogni profilo, per ciascun livello, nel seguente **"Prospetto"**:

PROFILO	LIVELLO	Numero posizioni
Funzionario di Amministrazione	V - IV	5
Collaboratore di Amministrazione	VI - V	6
Collaboratore di Amministrazione	VII - VI	4
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	V - IV	19
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	VI - V	11
Operatore Tecnico	VII - VI	4
Operatore Tecnico	VIII - VII	4
Operatore Amministrativo	VIII - VII	0
TOTALI		53

- b.19) alle **ore 23.59** del **15 settembre 2023** è scaduto il termine previsto per la presentazione delle istanze di riesame delle **"graduatorie provvisorie di merito"** delle procedure di selezione innanzi specificate;
- b.20) entro il termine di scadenza all'uopo stabilito sono pervenute **quattro** istanze di riesame;
- b.21) la Direzione Genale ha provveduto a trasmettere le istanze pervenute alla **"Commissione Esaminatrice"**, nominata con la Determina Direttoriale del 10 febbraio 2023, numero 1, al fine di avviare il relativo procedimento di riesame;
- b.22) con la nota del 22 settembre 2023, registrata nel protocollo generale in pari data con il numero progressivo 14617, il Dottore **Danilo ANTONELLI**, nella sua qualità di Segretario della **"Commissione Esaminatrice"** dei candidati che hanno presentato domanda di partecipazione alle procedure di selezione indette, ai sensi dell'articolo 54 del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999"**, sottoscritto il 21 febbraio 2002, con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, per le **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, ovvero per le **"progressioni di carriera"**, di **cinquantatré** unità di personale tecnico e amministrativo inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi

- tra il quarto e l'ottavo, ha trasmesso alla Direzione Generale il Verbale del 21 settembre 2023, con i relativi allegati, che descrive gli esiti del procedimento di riesame delle **"graduatorie provvisorie di merito"** attivato a seguito delle **quattro** istanze pervenute;
- b.23) la **"Commissione Esaminatrice"**, come risulta dal predetto Verbale, ha confermato, per le motivazioni in esso specificate, i punteggi inizialmente attribuiti ai quattro candidati che hanno presentato le istanze di riesame;
- b.24) pertanto, con la Determina Direttoriale del 26 settembre 2023, numero 104, il Direttore Generale:
- accertata la regolarità dell'intero procedimento di riesame e di tutti gli atti adottati dalla **"Commissione Esaminatrice"**, come trasmessi dal Dottore **Daniilo ANTONELLI**;
 - accertata la disponibilità finanziaria nei pertinenti Capitoli di Spesa del **"Bilancio Annuale di Previsione"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"** per l'Esercizio Finanziario **2023**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 dicembre 2022, numero 127;
 - attesa la necessità di procedere:
 - a) alla approvazione delle **"graduatorie finali di merito"** delle procedure di selezione indette, ai sensi dell'articolo 54 del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999"**, sottoscritto il 21 febbraio 2002, con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, per le **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, ovvero per le **"progressioni di carriera"**, di **cinquantatré** unità di personale tecnico e amministrativo inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo;
 - b) alla adozione di tutti gli atti connessi e conseguenti, ha:
 - approvato le **"graduatorie finali di merito"** delle procedure di selezione indette, ai sensi dell'articolo 54 del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999"**, sottoscritto il 21 febbraio 2002, con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, per le **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, ovvero per le **"progressioni di carriera"**, di **cinquantatré** unità di personale tecnico e amministrativo inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, che confermano, a seguito della conclusione del procedimento di riesame, le **"graduatorie provvisorie di merito"**, approvate con la Determina Direttoriale del 1° agosto 2023, numero 91;
 - dichiarato **"...vincitori delle predette procedure di selezione i dipendenti utilmente collocati nelle "graduatorie finali di merito", fino alla concorrenza dei posti indicati, per ciascun profilo e, all'interno dei profili, per ciascun livello, nel "Prospetto" all'uopo predisposto, allegato alla presente Determina Direttoriale per formarne parte integrante..."**;
 - stabilito che i vincitori delle procedure di selezione indette, ai sensi dell'articolo 54 del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999"**, sottoscritto il 21 febbraio 2002, con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, per le **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, ovvero per le **"progressioni di carriera"**, di **cinquantatré** unità di personale tecnico e amministrativo inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, come elencati nel **"Prospetto"** all'uopo predisposto e richiamato nel precedente capoverso, sono inquadrati, ai sensi dell'articolo 9, comma 4, del **"Bando di Selezione"**, nei **"Profili"** e nei **"Livelli"** in esso indicati, con decorrenza, sia giuridica che economica, dal **1° gennaio 2023**;

- demandato "...al Dirigente Responsabile dell'Ufficio I **"Gestione delle Risorse Umane"** il compito di adottare tutti gli atti e i provvedimenti connessi e conseguenti alla presente Determina Direttoriale, ivi compresi quelli finalizzati a modificare lo **"status"** giuridico ed economico dei dipendenti che sono stati dichiarati vincitori delle procedure di selezione indette con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, e sono stati inquadrati nei **"Profili"** e nei **"Livelli"** indicati e specificati nel **"Prospetto"** all'uopo predisposto...";
- b.25) la Determina Direttoriale del 26 settembre 2023, numero 104, è stata pubblicata sul **"Sito Web"** dello **"Istituto Nazionale di Astrofisica"**, al seguente indirizzo **"www.inaf.it"**, Sezione **"Lavora con noi"**, Sottosezione **"Progressioni di carriera"**.
- b.26) l'articolo 90, comma 5, del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio 2016-2018"**, sottoscritto il 19 aprile 2018, prevede che "...le risorse del **"Fondo"** di cui al presente articolo, utilizzabili di anno in anno per nuove progressioni economiche di livello, sono pari alle disponibilità complessive calcolate ai sensi dei commi 2 e 3, al netto delle somme già utilizzate per le progressioni economiche di livello di cui all'articolo 54 del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999"**, sottoscritto il 21 febbraio 2002, relative ad anni precedenti...";
- b.27) al netto delle somme già utilizzate per le procedure di selezione indette, ai sensi dell'articolo 54 del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999"**, sottoscritto il 21 febbraio 2002, con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 121, per le **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, ovvero delle **"progressioni di carriera"**, di **cinquantatré** unità di personale tecnico e amministrativo inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, e concluse con la Determina Direttoriale del 26 settembre 2023, numero 104, che ammontano a **€ 175.466,99**, le risorse ancora disponibili nel **"Fondo"** costituito ai sensi dell'articolo 90 del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio Normativo 2016-2018"**, sottoscritto il 19 aprile 2018, relativo all'anno **2021**, sono pari a **€ 122.929,24**;
- b.28) è stata, pertanto, valutata la possibilità di avviare, nel corso dell'anno **2023**, delle nuove procedure di selezione, ai sensi dell'articolo 54 del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999"**, sottoscritto il 21 febbraio 2002, nei limiti delle risorse ancora disponibili nel predetto **"Fondo"**, che ammontano a **€ 122.929,24**;
- b.29) con il **"Verbale di Intesa"**, sottoscritto il **1° agosto 2023**, la **"Delegazione trattante di Parte Pubblica"** e la **"Delegazione trattante di Parte Sindacale"** hanno concordato di attivare, entro l'anno **2023**, delle nuove procedure di selezione, ai sensi dell'articolo 54 del **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999"**, sottoscritto il 21 febbraio 2002, per le **"progressioni di livello nei profili di inquadramento"**, ovvero per le **"progressioni di carriera"**, di **ventotto** unità di personale tecnico e amministrativo inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, ripartite, per ciascun profilo, nel modo seguente:

PROFILO	LIVELLO	Numero posizioni

Funzionario di Amministrazione	V - IV	4
Collaboratore di Amministrazione	VI - V	3
Collaboratore di Amministrazione	VII - VI	2
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	V - IV	9
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca	VI - V	6
Operatore Tecnico	VII - VI	2
Operatore Tecnico	VIII - VII	2
TOTALI		28

- b.30) il numero delle posizioni da coprire con le nuove procedure di selezione innanzi specificate corrisponde, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia e delle linee di indirizzo, sia interpretative che applicative, definite dal "**Dipartimento della Funzione Pubblica**" della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dal "**Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato**" del Ministero della Economia e delle Finanze e dal "**Collegio dei Revisori dei Conti**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", alla misura massima del **50%** dei potenziali aventi diritto alle "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero alle "**progressioni di carriera**", alla data del **1° gennaio 2023**;
- b.31) il costo delle predette "**progressioni**" ammonta, al netto degli oneri, a **€ 96.026,12** e trova, pertanto, la sua piena copertura finanziaria nelle risorse ancora disponibili nel "**Fondo**" all'uopo costituito ai sensi dell'articolo 90 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il Triennio Normativo 2016-2018**", sottoscritto il 19 aprile 2018, che ammontano a **€ 122.929,24**;
- b.32) pertanto, con Determina Direttoriale del 21/12/2023, numero 158, sono state indette le procedure di selezione per le "**progressioni di livello nei profili di inquadramento**", ovvero per le "**progressioni di carriera**", di **ventotto** unità di personale tecnico e amministrativo inquadrate nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, ai sensi dell'articolo 54 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**", sottoscritto il 21 febbraio 2002;
- b.33) con Determina Direttoriale del 23/09/2024, numero 83, sono state approvate le "**graduatorie provvisorie di merito**" dei candidati che hanno presentato domanda di partecipazione alle nuove procedure di selezione per le "progressioni di livello nei profili di inquadramento", ovvero per le "**progressioni di carriera**", del personale "**tecnico**" e "**amministrativo**", ovvero del personale inquadrato nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, indette con la Determina Direttoriale del 21 dicembre 2023, numero 158, ai sensi dell'articolo 54 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999**", sottoscritto il 21 febbraio 2002.

Relativamente alle "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**", previste e disciplinate dall'articolo 15 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 2002-2005 ed il Biennio Economico 2002-2003**", sottoscritto il 7 aprile 2006, è, infine, necessario far presente che:

- c.1) con la Delibera del 2 agosto 2022, numero 82, il Consiglio di Amministrazione ha:

- approvato la proposta di riparto di una quota parte dello "**avanzo di amministrazione non vincolato**" accertato in sede di approvazione del "**Rendiconto Generale dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per l'Esercizio Finanziario 2021**", per un importo complessivo pari ad € **5.516.000,00**, come riportata nella "**Tabella**" all'uopo predisposta dalla Direzione Generale, che prevede, tra l'altro, la costituzione del "**Fondo**" destinato a garantire la copertura finanziaria delle "**progressioni di carriera**" sia del "**personale tecnologo**" che del "**personale di ricerca**", previste dall'articolo 15 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 2002-2005 ed il Biennio Economico 2002-2003**", sottoscritto il 7 aprile 2006, con un importo complessivo pari ad € **2.000.000,00**;
 - affidato "...al Direttore Generale l'incarico di predisporre le conseguenti variazioni di bilancio, da sottoporre all'esame del Collegio dei Revisori per l'acquisizione del prescritto parere, e del Consiglio di Amministrazione, per la loro approvazione...";
 - affidato "...al Direttore Generale l'incarico di **aggiornare** il "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024**", approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, apportando al Documento denominato "**Risorse umane e loro gestione**", inserito nella "**Sezione**" del "**Piano**" dedicata a "**Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento**", e, in particolare, al "**Paragrafo**", dal titolo "**Fabbisogno del Personale e Programmazione**", le necessarie modifiche e di sottoporre il "**Piano**" aggiornato all'esame del Consiglio di Amministrazione, per la sua approvazione...";
- c.2) successivamente alla quantificazione e al formale stanziamento, con la Delibera innanzi richiamata, dell'importo, che ammonta a € **2.000.000,00**, da destinare alla attivazione delle procedure di selezione per le "**progressioni di carriera**" sia del "**personale tecnologo**" che del "**personale di ricerca**",
- il Direttore Generale ha proposto le conseguenti variazioni di bilancio;
 - le variazioni del Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2022**, come proposte dal Direttore Generale in attuazione della Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 82, sono riportate e specificate nella "**Relazione**" del 29 settembre 2022, all'uopo predisposta dal Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Gestione Bilancio, Contratti e Appalti**";
 - con il Verbale del 29 settembre 2022, numero 15, il Collegio dei Revisori dei Conti dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" ha espresso parere favorevole alla approvazione delle predette variazioni di bilancio;
 - con la Delibera del 30 settembre 2022, numero 94, il Consiglio di Amministrazione ha approvato "...le proposte di variazione del Bilancio Annuale di Previsione dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" relativo all'Esercizio Finanziario **2022**, come riportate e specificate nella "**Relazione**" del 29 settembre 2022, all'uopo predisposta dal Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Gestione Bilancio, Contratti e Appalti**" della "**Amministrazione Centrale**"...";
 - con la Determina Direttoriale del 3 ottobre 2022, numero 87, il Direttore Generale ha conferito al Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Gestione Bilancio, Contratti ed Appalti**" l'incarico di adottare tutti gli atti e i provvedimenti finalizzati ad apportare al Bilancio Gestionale dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" relativo all'Esercizio Finanziario **2022** le variazioni approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 30 settembre 2022, numero 94, come riportate e specificate nella "**Relazione**" del 29 settembre 2022, all'uopo predisposta dal medesimo Settore;
- c.3) una volta concluso il procedimento che ha consentito di reperire le risorse necessarie e di vincolarne la destinazione, la Direzione Generale, di intesa con il Presidente, il Direttore Scientifico e il Consiglio di Amministrazione e con l'ausilio della Dottoressa **Valeria SAURA**,

nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Ufficio I "**Gestione delle Risorse Umane**" della "**Amministrazione Centrale**" dell'Ente:

- ha quantificato, indicativamente, il costo delle "**progressioni di carriera**" del "**personale tecnologo**" e del "**personale di ricerca**", con riferimento sia ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale che ai passaggi dal secondo al primo livello professionale, in modo da definire, sulla base del "**budget**" disponibile, il numero di posizioni da coprire, con riferimento ad entrambi i passaggi, mediante l'attivazione di apposite procedure di selezione;
- ha calcolato, in particolare, per ogni singolo dipendente che ha titolo a partecipare alle predette procedure, il "**potenziale costo effettivo**", considerando, a tal fine, la "*...differenza fra il totale dei costi lordi, inclusi tutti gli oneri a carico dell'Ente, del profilo e della fascia stipendiale di partenza e gli equivalenti costi lordi, inclusi tutti gli oneri a carico dell'Ente, del profilo e della fascia stipendiale del nuovo inquadramento, in caso di superamento delle procedure di selezione e di collocamento, in posizione utile, nelle relative "graduatorie finali di merito"...*";
- ha calcolato, successivamente, la media, come di seguito riportata, di tutti i differenziali, quantificati con le modalità specificate nel capoverso precedente, con riferimento sia ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale che ai passaggi dal secondo al primo livello professionale, applicando, in via prudenziale, un arrotondamento per eccesso:
 - costo medio per il passaggio dal secondo al primo livello professionale: € **17.950,00**;
 - costo medio per il passaggio dal terzo al secondo livello professionale: € **11.500,00**;
- per garantire pari opportunità a tutti i potenziali aventi titolo alle "**progressioni di carriera**", ha ripartito il "**budget**" disponibile in modo da prevedere la stessa misura percentuale, pari a circa il **23%** dei potenziali aventi titolo, sia per i passaggi dal terzo al secondo livello professionale che per i passaggi dal secondo al primo livello professionale;
- ha, quindi, definito le modalità di utilizzo del "**budget**" disponibile per il perfezionamento di **30** passaggi dal secondo al primo livello professionale e di **127** passaggi dal terzo al secondo livello professionale, con un costo complessivo pari a € **1.999.000,00**;
- ha, successivamente, suddiviso le **30** posizioni previste per i passaggi dal secondo al primo livello professionale e le **127** posizioni previste per i passaggi dal terzo al secondo livello professionale tra i diversi "**Raggruppamenti Scientifici Nazionali**", per quanto riguarda le "**progressioni di carriera**" del personale di "**ricerca**", e tra i diversi "**Settori Tecnologici**", per quanto riguarda le "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**", applicando, anche in questo caso, un criterio diretto a garantire pari opportunità a tutti i potenziali aventi titolo;
- ha predisposto, a tal fine, un "**Prospetto**" con le posizioni da coprire, come di seguito riportato:
 - per i passaggi dal Profilo di "**Ricercatore**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, sono state previste **83** posizioni complessive, così ripartite:

" Raggruppamento Scientifico Nazionale 1 ":	20 posizioni;
" Raggruppamento Scientifico Nazionale 2 ":	20 posizioni;
" Raggruppamento Scientifico Nazionale 3 ":	13 posizioni;
" Raggruppamento Scientifico Nazionale 4 ":	18 posizioni;
" Raggruppamento Scientifico Nazionale 5 ":	12 posizioni;
 - per i passaggi dal Profilo di "**Tecnologo**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, sono state previste **44** posizioni complessive, così ripartite:

- "Settore Tecnologico 1": 11 posizioni;
 "Settore Tecnologico 2": 3 posizioni;
 "Settore Tecnologico 3": 30 posizioni;
- per i passaggi dal Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente di Ricerca**", Primo Livello Professionale, sono state previste 19 posizioni complessive, così ripartite:
- "Raggruppamento Scientifico Nazionale 1": 4 posizioni;
 "Raggruppamento Scientifico Nazionale 2": 5 posizioni;
 "Raggruppamento Scientifico Nazionale 3": 1 posizione;
 "Raggruppamento Scientifico Nazionale 4": 6 posizioni;
 "Raggruppamento Scientifico Nazionale 5": 3 posizioni;
- per i passaggi dal Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente Tecnologo**", Primo Livello Professionale, sono state previste 11 posizioni complessive, così ripartite:
- "Settori Tecnologici 1 e 2": 4 posizioni;
 "Settore Tecnologico 3": 7 posizioni;
- c.4) tutti gli atti adottati dagli Organi di Governo e dagli Organi Gestionali dell'Ente al fine di attivare le procedure di selezione per le "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**", come di seguito specificati, hanno formato oggetto sia di "**informativa**" che di "**confronto**" con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale:
- definizione del "**budget**" da destinare alle predette "**progressioni di carriera**";
 ➤ definizione del numero delle posizioni da coprire, con riferimento sia ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale che ai passaggi dal secondo al primo livello professionale;
 ➤ individuazione dei requisiti di ammissione e definizione delle modalità di svolgimento delle procedure di selezione;
 ➤ definizione delle modalità di valutazione dei titoli di servizio prodotti dai candidati e della loro anzianità;
- c.5) nella riunione dell'**8 novembre 2022**, le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale "*...hanno espresso viva soddisfazione in merito alle iniziative promosse dalla Amministrazione per l'attivazione delle procedure di selezione per le "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**" e delle scelte operate a tal fine, auspicando, altresì, che le predette procedure vengano attivate nel più breve tempo possibile...*";
- c.6) con la Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110, all'uopo predisposta dal Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione ha "**aggiornato**" il "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2022-2024**", approvato con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, apportando al Documento denominato "**Risorse umane e loro gestione**", inserito nella "**Sezione**" del "**Piano**" dedicata a "**Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento**", e, in particolare, al "**Paragrafo**", dal titolo "**Fabbisogno del Personale e Programmazione**", alcune modifiche, che prevedono, tra l'altro, l'inserimento delle posizioni da coprire mediante l'attivazione di procedure di selezione per le "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**", previste e disciplinate dall'articolo 15 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 2002-2005 ed il Biennio Economico 2002-2003**", sottoscritto il 7 aprile 2006, come specificate nei "**Prospetti**" riportati nel precedente "**Punto c.3)**" e nel successivo "**Punto c.9)**";
- c.7) anche in questo caso, l'attivazione delle procedure di selezione non è subordinata al verificarsi di altre condizioni, in quanto, relativamente alle modalità di utilizzo del "**budget**" destinato alle "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**", non

sono previsti ulteriori adempimenti, quali la "**certificazione**" del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, e i controlli del "**Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e la Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico, del Ministero della Economia e delle Finanze**" e del "**Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**", ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 2, del medesimo Decreto Legislativo;

- c.8) le procedure di selezione per le "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**" sono state, pertanto, avviate prima della fine dello scorso anno;
- c.9) in particolare, con le Determine Direttoriali del 30 dicembre 2022, numeri 124, 125, 126 e 127, la Direzione Generale dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**":
- ai sensi dall'articolo 15 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 2002-2005 ed il Biennio Economico 2002-2003**", sottoscritto il 7 aprile 2006;
 - in conformità a quanto previsto dal "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica per il Triennio 2022-2024**", "**approvato**" dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, e "**aggiornato**" dal medesimo Organo di Governo con la Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110;
 - nel rispetto delle "**Linee Guida per la definizione dei criteri di attribuzione dei punteggi relativi alla anzianità e ai titoli prodotti dai candidati che partecipano alle procedure di selezione per le progressioni di carriera del personale tecnologo e di ricerca**", approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 dicembre 2022, numero 126,

ha attivato:

- 1) una procedura di selezione, per soli titoli, ai fini della copertura, mediante il passaggio dal Profilo di "**Ricercatore**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, di numero **83** posizioni complessive, così ripartite:
 - "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 1**": **20** posizioni;
 - "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 2**": **20** posizioni;
 - "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 3**": **13** posizioni;
 - "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 4**": **18** posizioni;
 - "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 5**": **12** posizioni;
- 2) una procedura di selezione, per soli titoli, ai fini della copertura, mediante il passaggio dal Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente di Ricerca**", Primo Livello Professionale, di numero **19** posizioni complessive, così ripartite:
 - "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 1**": **4** posizioni;
 - "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 2**": **5** posizioni;
 - "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 3**": **1** posizione;
 - "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 4**": **6** posizioni;
 - "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 5**": **3** posizioni;
- 3) una procedura di selezione, per soli titoli, ai fini della copertura, mediante il passaggio dal Profilo di "**Tecnologo**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, di numero **44** posizioni complessive, così ripartite:
 - "**Settore Tecnologico 1**": **11** posizioni;
 - "**Settore Tecnologico 2**": **3** posizioni;
 - "**Settore Tecnologico 3**": **30** posizioni;

- 4) una procedura di selezione, per soli titoli, ai fini della copertura, mediante il passaggio dal Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente Tecnologo**", Primo Livello Professionale, di numero **11** posizioni complessive, così ripartite:
- "**Settori Tecnologici 1 e 2**": **4** posizioni;
 - "**Settore Tecnologico 3**": **7** posizioni;
- c.10) alle **ore 23.59 del 28 febbraio 2023** è scaduto il termine fissato per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure di selezione innanzi specificate;
- c.11) con le Determine Direttoriali del 5 giugno 2023, numeri 55, 56 e 57, e del 12 giugno 2023, numero 61, sono state nominate le "**Commissioni Esaminatrici**" dei candidati che hanno presentato domanda di partecipazione alle procedure di selezione per le "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**" attivate con le Determine Direttoriali del 30 dicembre 2022, numeri 124, 125, 126 e 127;
- c.12) con la Determina Direttoriale del 25 settembre 2023, numero 102, è stato sostituito, relativamente al "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 2**", denominato "**Stelle, popolazioni stellari e mezzo interstellare**", il "**Segretario**":
- sia della "**Commissione Esaminatrice**" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per soli titoli, attivata con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 124, ai fini della copertura, mediante il passaggio dal Profilo di "**Ricercatore**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, di numero **20** posizioni complessive;
 - sia della "**Commissione Esaminatrice**" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per soli titoli, attivata con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 125, ai fini della copertura, mediante il passaggio dal Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente di Ricerca**", Primo Livello Professionale, di numero **5** posizioni complessive;
- c.13) con la Determina Direttoriale del 2 ottobre 2023, numero 105, è stato, invece, sostituito, relativamente al "**Settore Tecnologico 2**", denominato "**Amministrativo-giuridico-economico**", un "**Componente**" della "**Commissione Esaminatrice**" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per soli titoli, attivata con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 126, ai fini della copertura, mediante il passaggio dal Profilo di "**Tecnologo**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, di numero **3** posizioni complessive;
- c.14) con la Determina Direttoriale del 2 ottobre 2023, numero 106, è stato, infine, sostituito, relativamente al "**Settore Tecnologico 1**", denominato "**Organizzativo-Gestionale**", e al "**Settore Tecnologico 2**", denominato "**Amministrativo-giuridico-economico**", un "**Componente**" della "**Commissione Esaminatrice**" dei candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per soli titoli, attivata con la Determina Direttoriale del 30 dicembre 2022, numero 127, ai fini della copertura, mediante il passaggio dal Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente Tecnologo**", Primo Livello Professionale, di numero **4** posizioni complessive;
- c.15) le predette "**Commissioni Esaminatrici**" hanno concluso tutte le procedure di selezione per le per le "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**" entro il **25 novembre 2023**;
- c.16) con le Determine Direttoriali del 26 settembre, numeri 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152 e 153, il Direttore Generale ha approvato, per ciascuna procedura di selezione, le "**graduatorie provvisorie di merito**", ai fini della copertura:
- per il passaggio dal Profilo di "**Ricercatore**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, di numero **83** posizioni complessive, così ripartite:

- ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 1**": 20 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 2**": 20 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 3**": 13 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 4**": 18 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 5**": 12 posizioni;
 - per il passaggio dal Profilo di "**Tecnologo**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, di numero **44** posizioni complessive, così ripartite:
 - ❖ "**Settore Tecnologico 1**": 11 posizioni;
 - ❖ "**Settore Tecnologico 2**": 3 posizioni;
 - ❖ "**Settore Tecnologico 3**": 30 posizioni;
 - per il passaggio dal Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente di Ricerca**", Primo Livello Professionale, di numero **19** posizioni complessive, così ripartite:
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 1**": 4 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 2**": 5 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 3**": 1 posizione;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 4**": 6 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 5**": 3 posizioni;
 - per il passaggio dal Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente Tecnologo**", Primo Livello Professionale, di numero **11** posizioni complessive, così ripartite:
 - ❖ "**Settori Tecnologici 1 e 2**": 4 posizioni;
 - ❖ "**Settore Tecnologico 3**": 7 posizioni;
- c.17) in data **27 novembre 2023**, le predette Determine Direttoriali sono state pubblicate sul "**Sito Web**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", al seguente indirizzo "**www.inaf.it**", Sezione "**Lavora con noi**", Sottosezione "**Progressioni di carriera**";
- c. 18) entro **quindici giorni** dalla data di pubblicazione delle "**graduatorie provvisorie di merito**" i candidati potranno, ove ne ricorrano le condizioni e i presupposti, presentare, con le modalità indicate nelle Determine Direttoriali richiamate nel precedente "**Punto c.16**", eventuali "**istanze di riesame**", ai fini della verifica dei punteggi ad essi attribuiti, con riferimento alle singole voci che riguardano i titoli prodotti e la loro anzianità;
- c.19) entro **otto giorni** dalla ricezione delle "**istanze di riesame**", le "**Commissioni Esaminatrici**" trasmetteranno alla Direzione Generale gli esiti della istruttoria delle predette istanze;
- c.20) entro il **29 dicembre 2023**, la Direzione Generale, con proprie Determine Direttoriali, approverà, per ciascuna procedura di selezione, le "**graduatorie finali di merito**", dichiarerà i vincitori delle predette procedure e disporrà il loro inquadramento, con decorrenza, sia giuridica che economica, dal **1° gennaio 2023**;
- c.21) entro il **30 marzo 2024**, la Direzione Generale:
- autorizzerà, con proprie Determine Direttoriali, lo scorrimento delle predette "**graduatorie finali di merito**", secondo il numero delle posizioni di seguito indicate, ulteriori rispetto a quelle già previste per i vincitori delle procedure di selezione, che sono state individuate sia per i passaggi dal secondo al primo livello professionale che per i passaggi dal terzo al secondo livello professionale, con riferimento ai diversi "**Raggruppamenti Scientifici Nazionali**", per quanto riguarda le "**progressioni di carriera**" del personale di "**ricerca**", e ai diversi "**Settori Tecnologici**", per quanto riguarda le "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**":
 - per il passaggio dal Profilo di "**Ricercatore**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, sono state previste numero **170** posizioni complessive, così ripartite:

- ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 1**": 38 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 2**": 44 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 3**": 29 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 4**": 34 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 5**": 25 posizioni;
 - per il passaggio dal Profilo di "**Tecnologo**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, sono state previste numero **74** posizioni complessive, così ripartite:
 - ❖ "**Settore Tecnologico 1**": 15 posizioni;
 - ❖ "**Settore Tecnologico 2**": 4 posizioni;
 - ❖ "**Settore Tecnologico 3**": 55 posizioni;
 - per il passaggio dal Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente di Ricerca**", Primo Livello Professionale, sono state previste numero **18** posizioni complessive, così ripartite:
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 1**": 5 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 2**": 6 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 3**": 1 posizione;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 4**": 4 posizioni;
 - ❖ "**Raggruppamento Scientifico Nazionale 5**": 2 posizioni;
 - per il passaggio dal Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente Tecnologo**", Primo Livello Professionale, sono state previste numero **12** posizioni complessive, così ripartite:
 - ❖ "**Settori Tecnologici 1 e 2**": 3 posizioni;
 - ❖ "**Settore Tecnologico 3**": 9 posizioni;
 - procederà alla individuazione dei candidati utilmente collocati nelle predette graduatorie;
 - disporrà gli inquadramenti dei predetti candidati con decorrenza dal **1° gennaio 2024**;
- c.22) il "...numero delle posizioni indicate nel precedente "**Punto c.21**") è stato determinato in modo da assicurare, separatamente, per i passaggi dal terzo al secondo livello professionale e per quelli dal secondo al primo livello professionale, una distribuzione il più possibile omogenea delle frazioni di posizioni disponibili, sia per i singoli "**Raggruppamenti Scientifici Nazionali**" che per i singoli "**Settori Tecnologici**" (ottenuta sommando il numero delle posizioni originarie e il numero delle posizioni aggiuntive), rispetto al numero degli effettivi partecipanti alle singole procedure di selezione...";
- c.23) ai fini dello scorrimento delle "**graduatorie finali di merito**" delle procedure di selezione per il passaggio dal Profilo di "**Ricercatore**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, e dal Profilo di "**Tecnologo**", Terzo Livello Professionale, al Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, verranno utilizzate le risorse destinate alla "...crescita professionale del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**" inquadrato nel terzo livello professionale...", previste dall'articolo 1, comma 310, lettera b), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234, che:
- sono state assegnate allo "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", per l'annualità **2023**, con il Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 5 aprile 2023, numero 234, proprio ai fini dello "...scorrimento delle "**graduatorie finali di merito**" delle procedure di selezione per le "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**", limitatamente ai passaggi dal terzo al secondo livello professionale, avviate a decorrere dal **1° gennaio 2019**...";
 - ammontano a **€ 2.992.125,98**;

- c.24) ai fini, invece, dello scorrimento delle "**graduatorie finali di merito**" delle procedure di selezione per le "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**", mediante il passaggio dal Profilo di "**Primo Ricercatore**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente di Ricerca**", Primo Livello Professionale, e dal Profilo di "**Primo Tecnologo**", Secondo Livello Professionale, al Profilo di "**Dirigente Tecnologo**", Primo Livello Professionale, verrà utilizzato un importo pari a € **600.000,00**, mediante prelievo dallo stanziamento allocato nel "**Fondo**" all'uopo costituito nel Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2023**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 29 dicembre 2022, numero 127, che ammonta complessivamente a **quattro milioni di euro**;
- c.25) qualora, a "...*seguito degli scorrimenti delle "**graduatorie finali di merito**" delle procedure di selezione per le "**progressioni di carriera**" del personale "**tecnologo**" e di "**ricerca**" secondo le modalità stabilite nei precedenti capoversi, dovessero essere accertate eventuali economie, con riferimento alle risorse impiegate per le finalità innanzi specificate, come indicate nel "**Punto c.23)**" e nel "**Punto c.24)**", le stesse verranno utilizzate, fino al loro esaurimento, per altri, successivi scorrimenti...*";
- c.26) per quanto riguarda i "**Punti**" compresi tra il "**c.18)**" e il "**c.25)**", si fa espresso rinvio alle "**LINEE GUIDA PER LA DEFINIZIONE DELLE TEMPISTICHE PREVISTE PER LA CONCLUSIONE DELLE PROCEDURE DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE TECNOLOGO E DI RICERCA E DEL NUMERO DI POSIZIONI DA COPRIRE MEDIANTE SCORRIMENTO DELLE GRADUATORIE FINALI DI MERITO DELLE SINGOLE PROCEDURE**", approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 novembre 2023;
- c.27) nella stessa seduta, il Consiglio di Amministrazione ha dato mandato al Direttore Generale di dare piena attuazione alle predette "**Linee Guida**", adottando tutti gli atti necessari, ivi compreso lo "**aggiornamento**" del "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025**", da sottoporre all'esame del Consiglio di Amministrazione;
- c.28) in attuazione delle predette "**Linee Guida**":
- con Determine Direttoriali del 22 febbraio 2024 numeri 14, 15, 16, 17, 18, 24, 25 e 26, è stato autorizzato lo scorrimento delle graduatorie finali di merito delle procedure di selezione per le progressioni di carriera del personale inquadrato nel profilo di Ricercatore e nel profilo di Tecnologo, indette ai sensi dell'articolo 15 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio Normativo 2002-2005 ed il Biennio Economico 2002-2003**", sottoscritto il 7 aprile 2006, per i passaggi dal Terzo al Secondo Livello Professionale, ed è stato disposto l'inquadramento al Secondo Livello Professionale del Profilo di Ricercatore e di Tecnologo dei dipendenti risultati idonei nelle predette graduatorie di merito ed oggetto del suddetto scorrimento a decorrere dal 1 gennaio 2024;
 - con Determine Direttoriali del 22 febbraio 2024 numeri 19,20,21,22,23, 27 e 28, è stato autorizzato lo scorrimento delle graduatorie finali di merito delle procedure di selezione per le progressioni di carriera del personale inquadrato nel profilo di Ricercatore e nel profilo di Tecnologo, indette ai sensi dell'articolo 15 del "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio Normativo 2002-2005 ed il Biennio Economico 2002-2003**", sottoscritto il 7 aprile 2006, per i passaggi dal Secondo al Primo Livello Professionale, ed è stato disposto l'inquadramento al Primo Livello Professionale del Profilo di Ricercatore e di Tecnologo dei dipendenti risultati idonei nelle predette graduatorie di merito ed oggetto del suddetto scorrimento a decorrere dal 1 gennaio 2024

3.3.3 Personale con rapporto di lavoro a tempo determinato per le esigenze dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sui Fondi destinati alla realizzazione del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" ("PNRR")

Nel prossimo biennio, sarà ancora consistente il numero delle unità di personale da reclutare con rapporto di lavoro a tempo determinato e con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi sia tra il primo e il terzo che tra il quarto e l'ottavo, in quanto l'Ente partecipa, a vario titolo, a numerosi Programmi e Progetti, presentati unitamente ad altri Enti Pubblici di Ricerca, Istituzioni Universitarie e Soggetti Pubblici e Privati e ammessi a finanziamento a valere sulle risorse previste dal "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**".

Per quanto riguarda, in particolare, il reclutamento di unità di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, per lo svolgimento di attività gestionali, amministrative e contabili, si fa presente che, a seguito della recente modifica delle soluzioni organizzative inizialmente adottate dagli Organi di Vertice dell'Ente al fine di garantire la realizzazione dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse previste dal "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**", le "**Strutture di Ricerca**" sono attualmente chiamate ad attivare e ad espletare tutte le procedure di acquisizione di beni e servizi, con importi sia inferiori che superiori alla soglia comunitaria, e le procedure per gli affidamenti di lavori e opere pubbliche, fermo restando che la Direzione Generale, con l'ausilio della "**Struttura Stabile di Supporto Strategico agli Organi di Governo e di Supporto Tecnico ai Direttori delle Strutture di Ricerca e ai Responsabili Unici dei Procedimenti**", è tenuta ad assicurare, ai Direttori e ai Responsabili Amministrativi delle predette "**Strutture**", ai Responsabili Scientifici di Programmi e Progetti e ai Responsabili Unici dei Procedimenti, tutto il necessario supporto, al fine di contribuire al corretto e celere espletamento delle predette procedure.

I Programmi e i Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse previste dal "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**":

- prevedono, complessivamente, l'attivazione di circa **trecentosessanta** procedure di gara, di vario importo, per l'acquisizione di beni e servizi e l'attivazione anche di alcune procedure per l'affidamento di lavori ed opere pubbliche, che dovranno essere concluse, con la individuazione degli Operatori Economici e la stipula dei relativi contratti, entro il **31 dicembre 2023**;
- richiedono il reclutamento complessivo di circa **cento** unità di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato;
- comportano la gestione di un "**budget**" complessivo che supera i **duecento milioni di euro**.

È stata, pertanto, ravvisata, in una prima fase, la necessità di potenziare le "**Strutture di Ricerca**", mediante il reclutamento di unità di personale, con rapporto di lavoro a tempo determinato, da inquadrare nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, per lo svolgimento delle attività gestionali, amministrative e contabili previste dai Programmi e dai Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione del "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**" e, in particolare, per l'attivazione e l'espletamento delle predette procedure di gara.

Al riguardo, è opportuno rammentare che:

- con la Delibera del 16 novembre 2022, numero 107, il Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro, destinato "...al "**Fondo**" costituito per soddisfare le esigenze connesse alla realizzazione dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione del "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**" e per sostenere, in particolare, quelle spese che potrebbero essere considerate "**non eleggibili**" e, quindi, "**non rendicontabili**", ivi comprese le spese previste per il reclutamento di unità di personale, con rapporto di lavoro a tempo determinato, per lo svolgimento di attività gestionali, amministrative e contabili..." , gli

stanziamenti di seguito specificati, che ammontano complessivamente a € **5.705.024,86**:

- a) rimanente parte della differenza tra la "**assegnazione ordinaria**" per l'anno **2022**, prevista dal Decreto del Ministro della Università e della Ricerca del 21 giugno 2022, numero 571, che ammonta a € **104.126.795,00**, e quella iscritta nel Bilancio Annuale di Previsione relativo all'Esercizio Finanziario **2022**, che è pari a € **97.345.998,00**, che risulta pari a € **382.710,00**;
 - b) quota parte delle risorse previste dal Decreto Ministeriale del 23 febbraio 2022, numero 250, pubblicato sul "**Sito Web Istituzionale**" del Ministero della Università e della Ricerca in data **31 maggio 2022**, che individua i criteri di riparto tra gli "**Enti Pubblici di Ricerca**" vigilati dal predetto Dicastero, con esclusione del "**Consiglio Nazionale delle Ricerche**", delle "**Risorse destinate ad integrare la "assegnazione ordinaria" per l'anno 2022, in attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 310, lettera a), della Legge 30 dicembre 2021, numero 234**": € **2.000.000,00**;
 - c) risorse provenienti dal Decreto Ministeriale 29 ottobre 2020, numero 802, relative all'anno **2021** e destinate al reclutamento di "**ricercatori**" e "**tecnologi**", che sono state accantonate nel "**Fondo**" all'uopo costituito e non state utilizzate per le predette finalità: € **3.322.314,86**;
- le due Direzioni apicali, i Direttori delle "**Strutture di Ricerca**" e i "**Responsabili Scientifici**" dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione del "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**" hanno definito, di comune accordo, il numero delle unità di personale da reclutare, con rapporto di lavoro a tempo determinato, per lo svolgimento delle predette attività, che:
 - ammontano complessivamente a **56**, con un costo complessivo annuo lordo pari a € **2.740.005,13**;
 - sono ripartite:
 - ❖ in relazione ai profili professionali, nel modo seguente:
 - a) "**Funzionari di Amministrazione**": **37** unità di personale, con un costo complessivo annuo lordo pari a € **1.926.281,79**;
 - b) "**Collaboratori di Amministrazione**" e "**Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca**": **19** unità di personale, con un costo complessivo annuo lordo pari a € **813.723,34**;
 - ❖ in relazione alle attività da svolgere, nel modo seguente:
 - a) "**Program/Research Manager**": **6** unità di personale;
 - b) "**Procurement**": **20** unità di personale;
 - c) "**Reporting/Rendicontazione**": **14** unità di personale;
 - d) "**Reclutamento e Gestione del Personale**": **9** unità di personale
 - e) "**Contabilità e Bilancio**": **7** unità di personale;
 - con la Delibera del 1° dicembre 2022, numero 110, il Consiglio di Amministrazione, in attuazione di quanto previsto dalla Delibera del 16 novembre 2022, numero 107, ha "**aggiornato**" il "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2022-2024**", "**approvato**" con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 33, apportando "...alla "**Sezione**" del "**Piano**" dedicata a "**Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento**", e, in particolare, al "**Paragrafo**", dal titolo "**Fabbisogno del Personale e Programmazione**", alcune modifiche, che prevedono, tra l'altro, anche l'inserimento delle **56** unità di personale, con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo e con un costo complessivo annuo lordo pari a € **2.740.005,13**, da reclutare, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con oneri a carico del "**Fondo**" all'uopo costituito, che ammonta complessivamente a € **5.705.024,86**, per lo svolgimento di attività gestionali, amministrative e contabili a supporto dei Programmi e dei Progetti ammessi a

finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione del "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**"...";

- le predette unità di personale sono ripartite:
 - in relazione ai profili professionali, nel modo seguente:
 - a) "**Funzionari di Amministrazione**": **37** unità di personale, con un costo complessivo annuo lordo pari a **€ 1.926.281,79**;
 - b) "**Collaboratori di Amministrazione**" e "**Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca**": **19** unità di personale, con un costo complessivo annuo lordo pari a **€ 813.723,34**;
 - in relazione alle attività da svolgere, nel modo seguente:
 - a) "**Program/Research Manager**": **6** unità di personale;
 - b) "**Procurement**": **20** unità di personale;
 - c) "**Reporting/Rendicontazione**": **14** unità di personale;
 - d) "**Reclutamento e Gestione del Personale**": **9** unità di personale
 - e) "**Contabilità e Bilancio**": **7** unità di personale.

Nel frattempo, il Direttore Generale ha predisposto, con la collaborazione della Dottoressa **Chiara SCHETTINI**, nella sua qualità di Responsabile del "**Servizio di Staff**" alla Direzione Generale denominato "**Segreteria, Protocollo, Archivio e Gestione dei Flussi documentali**", gli "**Schemi Tipo**" dei "**Bandi di Concorso**" per il reclutamento, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, delle figure professionali innanzi specificate.

Le procedure di reclutamento per l'assunzione in servizio, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, delle predette figure professionali verranno completate tra la fine dell'anno **2023** e gli inizi del prossimo anno.

Il "**Manuale di Rendicontazione**" dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione degli "**Interventi**" previsti dalla "**Missione 4**", denominata "**Istruzione e Ricerca**", "**Componente 2**", denominata "**Dalla Ricerca alla Impresa**" ("**M4C2**"), "**Linea di Investimento 3.1**", denominata "**Rafforzamento e Creazione di Infrastrutture di Ricerca**", del "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**", pubblicato dal Ministero della Università e della Ricerca alla fine dell'anno **2022**, ha confermato che le spese sostenute per il reclutamento di unità di personale, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo, per lo svolgimento delle predette attività, non rientrano tra quelle, che, nell'ambito dei predetti Progetti, sono "**eleggibili**" e, quindi, "**rendicontabili**".

Nel "**Prospetto**" di seguito riportato sono elencate e specificate le figure professionali che verranno reclutate, con rapporto di lavoro a tempo determinato, con inquadramento nei profili e nei livelli professionali compresi tra il quarto e l'ottavo e con oneri a carico del "**Fondo**" all'uopo costituito, per lo svolgimento di attività gestionali, amministrative, contabili e di supporto tecnico-giuridico ai Programmi e ai Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione del "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**":

Struttura	Funzionari	Collaboratori	Note
OAS Bologna	4	1	Funzionari di Amministrazione: 2 per il procurement, 1 per il Personale e 1 per Bilancio/Rendiconti; Collaboratori di Amministrazione: 1 per il procurement
IRA Bologna	7	0	Funzionari di Amministrazione: 3 per il procurement, 2 per rendicontazione/bilancio, 2 per il personale
IASF Milano	0	0	

OA Brera	1	1	1 Collaboratore di Amministrazione per reporting/rendicontazione + 1 Funzionario di Amministrazione per il bilancio
OA Torino	3	1	3 Funzionari di Amministrazione: procurement, rendicontazione, personale; 1 Collaboratore di Amministrazione
OA Padova	3	2	Funzionari di Amministrazione: 2 di supporto all'attuale responsabile acquisti nella gestione delle gare d'appalto, 1 Funzionario (RPA) da affiancare al RUP tecnico scientifico per le gare d'appalto; Collaboratori di Amministrazione: 1 per l'ufficio personale e 1 per l'ufficio contabilità (dei 2 funzionari 1 potrebbe essere reclutato mediante scorrimento di graduatorie concorsuali e 1 ai sensi dell'articolo 11 del Regolamento del Personale)
OA Trieste	2	0	1 Funzionario di Amministrazione per la rendicontazione e 1 Funzionario di Amministrazione per il procurement
OA Arcetri	2	1	1 Funzionario di Amministrazione per il procurement; 1 Funzionario di Amministrazione per il personale; 1 Collaboratore di Amministrazione per la rendicontazione
OA Roma	3	4	1 Funzionario di Amministrazione per il procurement, 1 Funzionario di Amministrazione per il personale, 1 Funzionario di Amministrazione per rendicontazione/bilancio, 2 Collaboratori di Amministrazione per il procurement, 1 Collaboratore di Amministrazione per il personale, 1 Collaboratore di Amministrazione per rendicontazione/bilancio
IAPS Roma	1	0	1 Funzionario di Amministrazione per il bilancio
OA Abruzzo	2	0	1 Funzionario di Amministrazione per il procurement e il supporto giuridico legale, e 1 Funzionario di Amministrazione per la rendicontazione
OA Capodimonte	1	2	1 Funzionario di Amministrazione per il procurement, 1 Collaboratore di Amministrazione per la ragioneria e 1 Collaboratore di Amministrazione per il personale
OA Catania	4	2	3 Funzionari di Amministrazione per il procurement, 1 Funzionario di Amministrazione per il personale, 2 Collaboratori di Amministrazione per la

			rendicontazione e il supporto al procurement.
IASF Palermo	0	0	
OA Palermo	1	2	1 Funzionario di Amministrazione per la rendicontazione, 2 Collaboratori di Amministrazione per il procurement
OA Cagliari	1	3	1 Funzionario di Amministrazione per il procurement, 1 Collaboratore di Amministrazione per la rendicontazione, 2 Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca per l'ufficio tecnico
Amministrazione Centrale	2	0	2 Funzionari di Amministrazione per il procurement
	37	19	

Coerentemente con l'obiettivo prefissato in questa fase, le predette unità di personale sono state destinate, per la maggior parte (**54** unità), alle "**Strutture di Ricerca**" e, solo in minima parte (**2** unità), alla "**Amministrazione Centrale**".

Il "**Prospetto**" all'uopo predisposto e innanzi riportato è stato inserito anche nella "**Sezione**" del "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025**" dedicata a "**Fabbisogni di Personale e Politiche di Reclutamento**".

Il "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025**" è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 31 marzo 2023, numero 19.

Con la approvazione del "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025**" è stata, quindi, autorizzata anche l'assunzione, con rapporto di lavoro a tempo determinato, delle predette unità di personale.

Con la nota del 28 aprile 2023, numero di protocollo 8576, la Direzione Generale ha, pertanto, richiesto al Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Gestione Bilancio, Contratti e Appalti**" di procedere alle variazioni di bilancio finalizzate a trasferire, sia alla "**Amministrazione Centrale**" che alle singole "**Strutture di Ricerca**", le risorse necessarie per procedere alle assunzioni delle unità di personale indicate nel predetto "**Prospetto**", mediante prelievo dal "**Fondo**" costituito a tal fine e secondo le indicazioni contenute nella "**Tabella**" all'uopo predisposta e allegata alla medesima nota per formarne parte integrante.

Tra le proposte di variazione del Bilancio Annuale di Previsione per l'Esercizio Finanziario **2023**, come riportate e specificate nella "**Relazione**" dell'8 maggio 2023, all'uopo predisposta dal Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Gestione Bilancio, Contratti e Appalti**", rientra anche quella avanzata dalla Direzione Generale con la nota innanzi richiamata.

Nella seduta dell'8 maggio 2023, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole alla approvazione delle proposte di variazione del Bilancio Annuale di Previsione dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" relativo all'Esercizio Finanziario **2023**.

Con la Delibera del 9 maggio 2023, numero 28, il Consiglio di Amministrazione ha approvato "...le proposte di variazione del Bilancio Annuale di Previsione dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" relativo all'Esercizio Finanziario **2023**, come riportate e specificate nella "**Relazione**" dell'8 maggio 2023, all'uopo predisposta dal Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Gestione Bilancio, Contratti e Appalti**"...".

Con la Determina Direttoriale dell'11 maggio 2023, numero 45, la Direzione Generale ha conferito al Settore I "**Bilancio**" dell'Ufficio II "**Gestione Bilancio, Contratti ed Appalti**" l'incarico di adottare tutti gli atti e i provvedimenti finalizzati ad apportare al Bilancio Gestionale dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" relativo all'Esercizio Finanziario **2023** le variazioni approvate dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 9 maggio 2023, numero 28, come riportate e specificate nella "**Relazione**" dell'8 maggio 2023, all'uopo predisposta dal medesimo Settore.

Nella seduta del **22 giugno 2023**, il Consiglio di Amministrazione ha riconosciuto, in sede di esame delle "**Relazioni**" con le quali le due Direzioni apicali hanno "**rendicontato**" le attività svolte, nei

primi sei mesi, a supporto dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse destinate alla realizzazione del "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**", che anche l'apporto finora assicurato dalla Direzione Generale e dalla Direzione Scientifica e dalle rispettive "**articolarioni organizzative**" è notevole, se non addirittura assorbente, rispetto alle loro attività ordinarie.

Il Consiglio di Amministrazione ha, quindi, richiesto alle due Direzioni apicali di rappresentare, in sede di definizione delle modalità di utilizzo dello "**avanzo di amministrazione non vincolato**" pari, complessivamente, a **€ 9.582.209,34**, accertato in sede di approvazione del "**Rendiconto Generale relativo all'Esercizio Finanziario 2022**", le loro esigenze, in termini di risorse umane, per continuare a garantire il predetto supporto.

La Direzione Generale e la Direzione Scientifica hanno, quindi, definito le esigenze di personale ritenute più urgenti, richiedendo, in particolare, l'assunzione in servizio, con rapporto di lavoro a tempo determinato e con regime di impegno a tempo pieno, di:

- due "**Primi Tecnologi**", Secondo Livello Professionale, da assegnare al "**Servizio di Staff**" alla Direzione Generale denominato "**Program Office**";
- uno "**Dirigente Tecnologo**", Primo Livello Professionale, per le esigenze del Progetto denominato "**EMM: Earth-Moon-Mars**";
- cinque "**Collaboratori di Amministrazione**", Settimo Livello Professionale, da assegnare alle "**articolarioni organizzative**" delle due Direzioni apicali (Direzione Generale e Direzione Scientifica).

Con la Delibera del 27 luglio 2023, numero 41, il Consiglio di Amministrazione ha approvato le modalità di utilizzo di una parte dello "**avanzo di amministrazione non vincolato**" accertato in sede di approvazione del "**Rendiconto Generale per l'Esercizio Finanziario 2022**", come definite dal Direttore Generale, che prevedono, tra l'altro, l'incremento del "**Fondo**" all'uopo "**...costituito per soddisfare le esigenze connesse alla realizzazione dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" e per sostenere, in particolare, quelle spese che potrebbero essere considerate "non eleggibili" e, quindi, "non rendicontabili", ivi comprese le spese previste per il reclutamento di unità di personale, con rapporto di lavoro a tempo determinato, per lo svolgimento di attività gestionali, amministrative e contabili...**", per un importo pari a **€ 5.766.394,47**, che, unitamente all'importo attuale del predetto "**Fondo**", pari a **€ 2.965.019,73**, e, quindi, per un importo complessivo pari a **€ 8.731.414,20**, è destinato a garantire anche:

- la copertura finanziaria, per un periodo minimo di altri due anni, e, quindi, per l'intera durata dei Programmi e dei Progetti più volte citati, del trattamento economico, sia principale che accessorio, da corrispondere alle **56** unità di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato chiamate a svolgere attività gestionali, amministrative e contabili, come elencate e specificate nel "**Prospetto**" all'uopo predisposto e riportato nel "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025**", approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 31 marzo 2023, numero 19, per un importo complessivo pari a **€ 5.480.010,26**;
- la copertura finanziaria, per un periodo minimo di due anni, del trattamento economico, sia principale che accessorio, da corrispondere ad altre unità di personale da assumere "**ex novo**", sempre con rapporto di lavoro a tempo determinato e con regime di impegno a tempo pieno, secondo le indicazioni di seguito riportate:
 - due "**Primi Tecnologi**", Secondo Livello Professionale, per le esigenze del "**Servizio di Staff**" alla Direzione Generale denominato "**Program Office**": **€ 261.417,00**;
 - un "**Dirigente Tecnologo**", Primo Livello Professionale, per le esigenze del Progetto denominato "**EMM: Earth-Moon-Mars**": **€ 199.732,44**;
 - cinque "**Collaboratori di Amministrazione**", Settimo Livello Professionale, per le esigenze delle "**articolarioni organizzative**" delle due Direzioni apicali (Direzione Generale e Direzione Scientifica): **€ 423.254,50**.

Inoltre Con la Delibera del 25 ottobre 2024, numero 28, il Consiglio di Amministrazione ha definito le modalità di utilizzo dello "**avanzo di amministrazione non vincolato**" accertato in sede di

approvazione del "**Rendiconto Generale per l'Esercizio Finanziario 2023**", come definite dal Direttore Generale, che prevedono, tra l'altro, l'incremento del "**Fondo**" all'uopo "...costituito per soddisfare le esigenze connesse alla realizzazione dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse del "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**" e per sostenere, in particolare, quelle spese che potrebbero essere considerate "**non eleggibili**" e, quindi, "**non rendicontabili**", ivi comprese le spese previste per il reclutamento di unità di personale, con rapporto di lavoro a tempo determinato, per lo svolgimento di attività gestionali, amministrative e contabili...", per un importo pari a **€ 1.000.000**.

In relazione alle **56** unità di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e con regime di impegno a tempo pieno chiamate a svolgere attività gestionali, amministrative e contabili nell'ambito dei Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse che provengono dal "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**", come elencate e specificate nel "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Triennio 2023-2025**", approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 31 marzo 2023, numero 19, nel corso dell'anno **2024** è stata svolta dalla Direzione Generale una indagine ricognitiva che ha coinvolto direttamente i Direttori delle "**Strutture di Ricerca**" interessate, al fine di monitorare lo stato del personale effettivamente in servizio e l'eventuale necessità di rimodulare alcuni profili sulla base di mutate e/o sopravvenute esigenze.

Le **56** posizioni sono quindi state ridistribuite negli anni **2024** e **2025**, rispettando complessivamente il budget stanziato nelle due annualità di riferimento.

In particolare, sono attualmente previste **53** posizioni per l'anno **2024** e **59** posizioni per l'anno **2025**.

Questa distribuzione risente:

- a) delle difficoltà finora riscontrate in fase di espletamento delle procedure di reclutamento;
- b) del numero consistente di procedure dichiarate "**deserte**";
- c) delle dimissioni rassegnate da alcune unità di personale dopo l'assunzione in servizio.

Per tutte le motivazioni esposte nel precedente capoverso, è stato necessario attivare anche altre modalità di reclutamento del personale (ad esempio: scorrimento delle graduatorie finali di merito di altre procedure concorsuali in corso di validità legale).

Da ciò consegue la previsione di recuperare, nel corso dell'anno **2025**, l'assunzione di **3** unità di personale inizialmente prevista nell'anno **2024**, e di incrementare il numero complessivo delle stesse di altre **3** unità, atteso che, entro il **31 dicembre 2025**, dovranno essere conclusi tutti Programmi e dei Progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse che provengono dal "**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**" e, quindi, sarà necessario uno sforzo ulteriore per completare e rendicontare tutte le attività progettuali.

Ovviamente sono state incluse, nell'anno **2025**, le **5** posizioni di Collaboratore di Amministrazione, Settimo Livello Professionale, già assegnate alle "**articolarioni organizzative**" delle due Direzioni apicali (Direzione Generale e Direzione Scientifica) e le **2** posizioni di Primo Tecnologo, Secondo Livello Professionale, per le esigenze del "**Servizio di Staff**" alla Direzione Generale denominato "**Program Office**". In relazione, invece, alla posizione di Dirigente Tecnologo, Primo Livello Professionale, per le esigenze del Progetto denominato "**EMM: Earth-Moon-Mars**", su richiesta della Dottoressa **Francesca ESPOSITO**, nella sua qualità di Responsabile Scientifico del Progetto, la stessa viene sostituita con **2** posizioni, una di Ricercatore/Tecnologo, Terzo Livello Professionale, ed una di Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale, che non comportano, peraltro, alcun incremento della spesa prevista per la posizione inizialmente richiesta.

Di seguito viene riportata la "**Tabella**" aggiornata secondo le indicazioni riportate in precedenza:

Anno 2024:

Struttura	Funzionari o V Livello	C. Amm. VII Livello	CTER VI Livello	Operatore VIII Livello
Sede Centrale	2	0	0	0
OA Torino	3	1	0	0
OA Brera	0	2	0	0
OA Padova	5	0	0	0
OA Trieste	2	0	0	0
OA Roma	3	4	0	0
OA Arcetri	1	2	0	0
OA Abruzzo	2	0	0	0
OA Capodimonte	1	2	0	0
OA Cagliari	1	2	1	0
OA Catania	3	2	0	1
OA Palermo	1	1	1	0
OAS Bologna	2	1	0	0
IRA Bologna	2	3	1	0
IAPS Roma	1	0	0	0
	29	20	3	1

Anno 2025:

Struttura	Primo Tec. II Livello	Ric/Tec III Livello	Funzionari o V Livello	C. Amm. VII Livello	CTER VI Livello	Operatore VIII Livello
Sede Centrale	2*	0	2	1+5**	0	0
OA Torino	0	0	3	1	0	0
OA Brera	0	0	0	2	0	1
OA Padova	0	0	5	0	0	0
OA Trieste	0	0	2	0	1	0
OA Roma	0	0	3	4	0	0
OA Arcetri	0	0	2	2	0	0
OA Abruzzo	0	0	1	1	0	0
OA Capodimonte	0	0	1	2+1***	0	0
OA Cagliari	0	0	1	2	1	0
OA Catania	0	0	3	2	0	1
OA Palermo	0	0	1	1	1	0
OAS Bologna	0	0	2	1	0	0
IRA Bologna	0	0	2	3	1	0
IAPS Roma	0	1***	1	1	1	0
	2	1	29	29	5	2

* Per le esigenze del Program Office

** Per le esigenze delle due Direzioni apicali

*** Per le esigenze del Progetto denominato "**EMM: Earth-Moon-Mars**"

3.3.4. Assunzioni obbligatorie previste negli anni 2024, 2025 e 2026

Nelle "Tabelle" di seguito riportate vengono specificate le posizioni da coprire mediante le assunzioni obbligatorie previste dagli articoli 1 e 18 della Legge 12 marzo 1999, numero 68, e

successive modifiche ed integrazioni, sulla base delle “scoperture” che risultano dal Prospetto Informativo di cui all’articolo 9, comma 6, della predetta Legge numero 68/1999 e successive modifiche ed integrazioni, relativo alla situazione occupazionale dell’Istituto alla data del 31 dicembre 2023.

Posizioni di IV-VIII Livello: Assunzioni obbligatorie ai sensi dell’articolo 1 della Legge 12 marzo 1999, numero 68

POSIZIONI	2024	Costo medio annuo lordo	2025	Costo medio annuo lordo	2026	Costo medio annuo lordo
Funzionario di Amministrazione, Quinto Livello Professionale			4	204.333	3	153.250
Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Sesto Livello Professionale			5	228.353	4	182.682
Collaboratore di Amministrazione, Settimo Livello Professionale			5	204.107	4	163.286
Operatore di Amministrazione/Tecnico Ottavo Livello Professionale	6	221.925	9	332.888		
Totale	6	221.925	23	969.680	11	499.217
Gran Totale: 40						

Posizioni di IV-VIII livello: Assunzioni obbligatorie ai sensi dell’articolo 18 della Legge 12 marzo 1999, numero 68

POSIZIONI	2024	Costo medio annuo lordo	2025	Costo medio annuo lordo	2026	Costo medio annuo lordo
Funzionario di Amministrazione, Quinto Livello Professionale			1	51.083		
Operatore di Amministrazione/Tecnico Ottavo Livello Professionale	1	36.987	4	147.950	1	36.987

Totale	1	36.987	5	199.033	1	36.987
Gran Totale: 7						

La previsione delle predette assunzioni obbligatorie tiene conto delle apposite Convenzioni stipulate con i Centri dell'Impiego competenti per territorio, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 11, della Legge numero 68/1999 e successive modifiche ed integrazioni.

3.3.5 Borse di Studio di pre-dottorato, di PhD e post-doc e assegni per lo svolgimento di attività di ricerca

Il regolamento per il reclutamento di personale con contratti a tempo determinato prevede, come per gli altri Enti di Ricerca, la possibilità di proporre Borse di Studio, Borse di Dottorato (in collaborazione con un ateneo) ed Assegni di Ricerca che, in sostanza, costituiscono nel sistema italiano l'equivalente della Borsa Post-Dottorale.

L'Ente si avvale di tutte queste possibilità prevalentemente con oneri a carico dei progetti di ricerca. In aggiunta l'Ente contribuisce, con risorse proprie non derivanti da progetti, un numero di borse per ogni Ciclo di Dottorato ad Atenei singoli o consorziati in scuole, con i quali lo stesso Ente stipula convenzioni.

Il numero di queste borse varia da ciclo a ciclo a seconda delle disponibilità di bilancio nell'anno di ingresso di riferimento.

Il numero di borse pre-dottorali, borse PhD ed Assegni di Ricerca correntemente attivi e previsti per il prossimo triennio è riportato nella seguente "Tabella".

Incarichi di Ricerca (a titolo gratuito)	42	45	45
Titolari di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca	300	300	300
Titolari di borse di studio	20	25	25
Titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa	/	/	/
Titolari di borse di studio	270	270	270

per l'accesso e la frequenza di Corsi di Dottorato di Ricerca							
---	--	--	--	--	--	--	--

Sottosezione di programmazione 3.4 – Piano di formazione del personale

Premessa

Il Piano di formazione del personale dell'INAF per il triennio 2024-2026 è stato redatto tenendo conto di fattori di contesto che nella realtà sempre condizionano le decisioni sulle azioni formative programmate e le forme che attengono la loro realizzazione. Aspetti di cui spesso non si tiene conto, con la conseguenza di vanificare gli esiti di disegni formativi progettati in modo efficace.

Come illustrato nella successiva figura, i quattro fattori di contesto di cui il Piano di formazione presentato in questo PIAO ha tenuto conto, sono:

Normativo. Il Piano è stato elaborato nel rispetto della vigente normativa in materia di formazione, sia nazionale sia di settore, e del CCNL di riferimento;

Epistemologico. Il Piano è sostenuto da evidenze didattico-pedagogiche di cui nel testo si è dato conto, che permettono di giustificare sul piano scientifico le scelte effettuate e le azioni programmate;

Organizzativo-gestionale. Il Piano è sostenuto da soluzioni coerenti sotto il profilo organizzativo e del processo di gestione della formazione permanente interno all'Istituto, che nell'insieme assicurano la sostenibilità delle azioni formative comprese nel Piano della formazione 2024-2026;

Finanziario. La concreta possibilità di realizzare le azioni formative indicate nel Piano della formazione 2024-2026 è assicurata dall'aver accertato la sostenibilità finanziaria delle azioni programmate.



Piano di formazione e fattori di contesto

3.4.1 Il quadro normativo di riferimento

Il quadro normativo al quale si è fatto riferimento nella redazione della presente sottosezione 3.4 del PIAO e nell'individuazione delle azioni formative che compongono il Piano della formazione 2024-2026, ha tenuto conto delle più recenti indicazioni del legislatore che sono di seguito richiamate.

a) Relativamente ai contenuti e alle finalità della formazione:

- L'articolo 8 del Decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, numero 70, con il quale è stato emanato il Regolamento che disciplina il "Riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle scuole pubbliche di formazione, a norma dell'articolo 11 del Decreto Legge 6 luglio 2012, numero 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2021, numero 135", prevede, tra l'altro, che "[...] le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo e gli enti pubblici non economici adottano un Piano Triennale di Formazione del Personale, in cui sono rappresentate le esigenze formative delle singole amministrazioni [...]".

- La Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24 marzo 2024 dal titolo: "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza". La direttiva stabilisce che

“La progettazione e l'erogazione della formazione in favore del personale delle amministrazioni muove dalla rilevazione dei fabbisogni, che deve essere condotta partendo dai bisogni organizzativi e dalle competenze individuali dei dipendenti, tenendo conto dell'attività di programmazione delle assunzioni e di quanto previsto dai contratti e dagli accordi sindacali”. La Direttiva riporta i requisiti e i fattori di successo della gestione della formazione nella PA, ed entra nel merito della definizione degli obiettivi formativi, evidenziando che:

- “i potenziali destinatari della formazione sono tutti i dipendenti dell'amministrazione”;
- “le PA devono individuare obiettivi formativi di carattere generale, come indicati nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti e obiettivi formativi specifici, connessi a finalità strategiche dell'amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure/famiglie professionali”;
- “le pubbliche amministrazioni sono chiamate a garantire a ciascun dipendente la formazione relativa alle competenze trasversali e quella riferita a obiettivi specifici”.

- Il Framework delle Competenze Trasversali del Personale Non Dirigenziale delle PA (DM 28 giugno 2023) che collega la gestione della formazione allo sviluppo delle competenze trasversali. Tale repertorio indirizza le amministrazioni nell'accrescere il livello di adeguatezza del personale già in servizio e nel processo di acquisizione di nuovo personale. Rispetto al primo aspetto, attraverso un'attività di bilancio delle competenze l'amministrazione è in condizione di misurare i gap di competenze sussistenti tra i profili “ideali” e le competenze possedute dalle persone che occupano le diverse posizioni all'interno dell'organizzazione. Gli esiti dell'analisi restituiscono un quadro dei fabbisogni formativi che l'amministrazione assume a fondamento delle proprie scelte sulla formazione sulle competenze trasversali, in aggiunta e ad integrazione delle iniziative formative sulle competenze tecnico-specialistiche.

- Le recenti indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale (Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica, del 28 novembre 2023). La sezione 5 della Direttiva dal titolo “La formazione e il capitale umano” fornisce indicazioni su come tradurre i principi enunciati nella richiamata Direttiva “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” del 24 marzo 2023.

La suddetta Direttiva precisa in materia di sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è affidata, innanzitutto, ai dirigenti responsabili della gestione delle risorse umane e, ove presenti, ai responsabili della formazione e, più in generale, a tutti i dirigenti, che hanno, tra gli altri, il compito di gestire le risorse umane promuovendone lo sviluppo e la crescita”.

Per quanto riguarda i Dirigenti, la Direttiva raccomanda:

- la partecipazione a iniziative di formazione volte a rafforzare le 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 i processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR;
- la partecipazione a percorsi formativi tesi a sviluppare le competenze trasversali definite nel Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 ottobre 2002 che approva le Linee Guida per l'Accesso alla Dirigenza;
- la partecipazione a programmi di formazione dedicati alla valutazione delle performance, che recepiscono anche le novità introdotte con l'adozione del lavoro agile, con l'obiettivo di

dotare i dirigenti delle competenze e degli strumenti necessari per condurre valutazioni del personale”;

- la partecipazione a percorsi formativi su tematiche connesse ai processi di transizione amministrativa, digitale ed ecologica.

Per quanto riguarda il Personale, la Direttiva raccomanda:

- la definizione, anche a seguito di confronto informale tra il dirigente ed il personale assegnato, di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, definiti dal dirigente in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento alla parte relativa ai comportamenti;
- la priorità alla partecipazione a percorsi formativi tesi a sviluppare le competenze trasversali, facendo riferimento al modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni (Framework delle competenze trasversali) approvato con il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 giugno 2023.

b) *Relativamente ai limiti di spesa in materia di formazione del personale:*

- L'articolo 1, comma 590, della Legge 27 dicembre 2019, numero 160, ha previsto, a sua volta, che: all'articolo 1, comma 2, della Legge 31 dicembre 2009, numero 196, ivi comprese le autorità indipendenti, con esclusione degli enti del Servizio Sanitario Nazionale, cessano di applicarsi le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa di cui all'Allegato A, annesso alla presente Legge [...]”. Resta ferma “[...] l'applicazione delle norme che recano vincoli in materia di spese di personale [...]”.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2020, sono state espressamente abrogate dal legislatore anche le disposizioni contenute nell'articolo 6, comma 13, del Decreto-legge del 31 maggio 2010, numero 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, numero 122, che definiscono il limite di spesa per le attività di formazione.

3.4.2 L'approccio per competenze

Nella recente Direttiva del Ministro della PA dal titolo “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” del 23 marzo 2023, viene affermato che il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. Si riconosce così che diversamente dal passato oggi le PA operano in un contesto ambientale meno prescrittivo, più dinamico e orientato alla soddisfazione dei bisogni dei clienti, dove segmenti sempre più consistenti delle attività di gestione delle risorse umane sono chiamati a incrementare e proteggere il patrimonio di conoscenze e capacità posseduto, collocando le “persone al centro del sistema”.

Per raggiungere i traguardi richiamati, è necessario che la formazione del personale sia inserita al centro dei processi di pianificazione e programmazione dei fabbisogni di personale; essa deve essere coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione. La formazione, pertanto, non è soltanto una questione di pedagogia degli

adulti ma anche di strategie, di investimenti, di gestione e di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane. Per questi motivi è luogo di incontro e di mediazione fra molteplici bisogni che appartengono agli individui ma che, al tempo stesso, devono costituirsi funzionali alle attese dell'organizzazione, interessata al raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti.

Nelle «Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche» DFP 14.07.2022, e nel DM del 28 giugno 2023 "Framework delle competenze trasversali del personale non dirigenziale" viene chiarito che le competenze sono una complessa combinazione di conoscenze professionali, capacità tecniche e competenze trasversali, la cui intensità varia in rapporto al ruolo gerarchico ricoperto, al contesto di riferimento e alla famiglia professionale di riferimento.

Il rilievo della competenza è anche conseguenza dell'affermarsi di nuove convinzioni. Tra queste, che la performance dell'organizzazione è riconducibile al suo patrimonio di conoscenze e capacità. In tal modo, la gestione per competenze – che comprende lo sviluppo – assurge a leva fondamentale per la creazione di valore pubblico, che accresce anche il livello di reputazione dell'Ente.

Per questi motivi l'adozione di un approccio per competenze nella formazione e valorizzazione delle risorse umane è quello che meglio di altri canalizza l'agire di tutti i membri verso risultati di successo perché conseguiti da un'organizzazione "in buona salute".

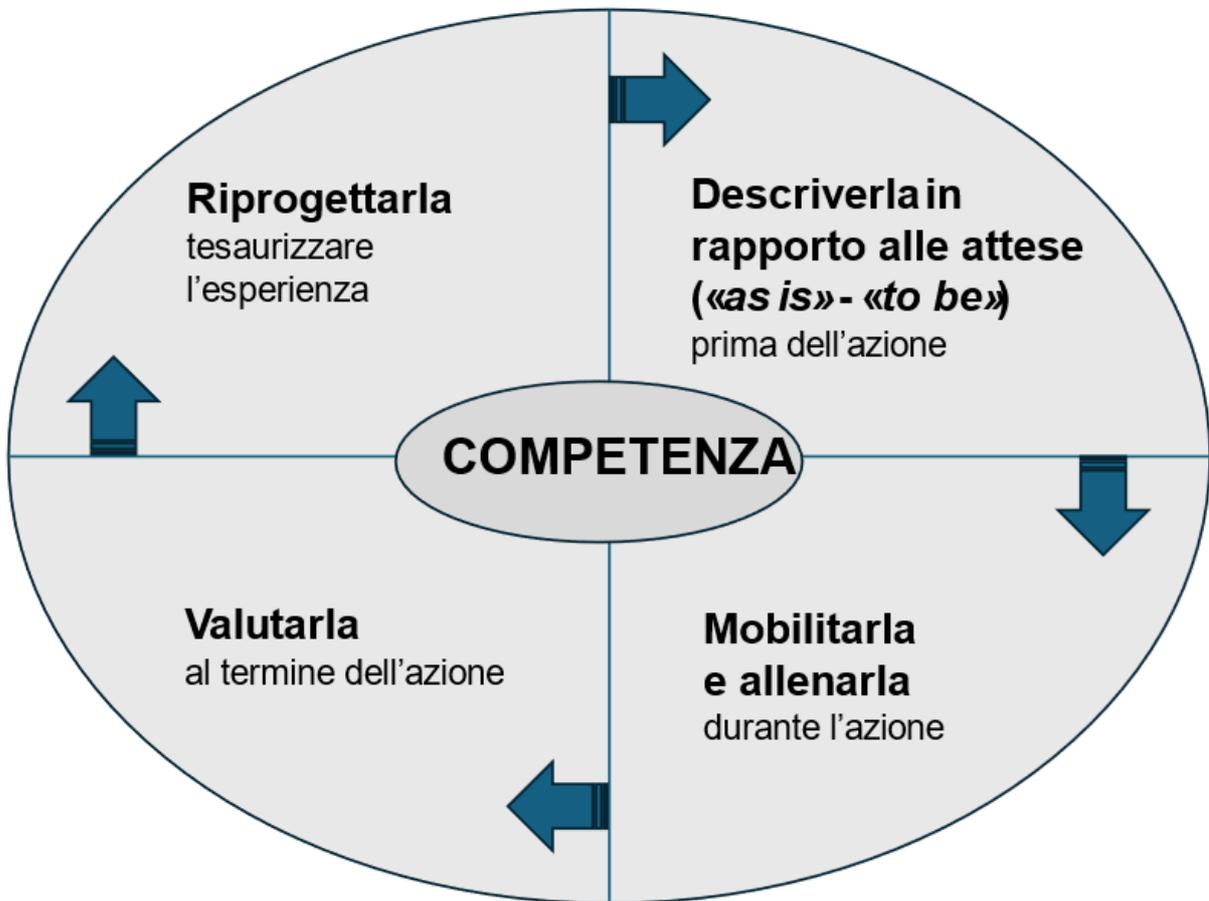
La formazione e i sistemi di gestione delle risorse umane generano valore pubblico quando aiutano individui e organizzazioni a fare meglio ciò che fanno attualmente. I modelli basati sulle competenze servono dunque a identificare le caratteristiche delle persone che preludono a più elevati livelli di prestazioni sul lavoro". Da qui la sfida che attende la formazione: determinare apprendimenti capace di generare valore pubblico a vantaggio dei titolari diretti dei bisogni (il personale), dell'ambiente interno (l'INAF) ed esterno (cittadini, imprese ecc.).

Ragionare sul processo di formazione privilegiando un approccio per competenze esige rivedere, almeno in parte, visioni e approcci consolidati. In primo luogo, richiede di focalizzare l'attenzione sui risultati anziché sugli obiettivi.

In seconda istanza - con specifico riferimento al processo formativo - richiede di distinguere le azioni da compiere tra dimensione operativa (progettazione e realizzazione) e informativa (analisi dei bisogni e valutazione). Sul versante didattico-pedagogico, strutturare la formazione in un'ottica *competency based* esige operare un cambiamento di paradigma. In particolare:

- privilegiare i principi andragogici alla base dell'apprendimento degli adulti;
- annettere importanza alla soggettività e collocare i bisogni della persona al centro dei processi dell'apprendere;
- spostare il focus da un approccio *teaching oriented* (orientato all'insegnamento) a un approccio *learning oriented* (orientato all'apprendimento).

L'orientamento al *teaching* – riflesso della più tradizionale pedagogia scolastica - annette enfasi alle discipline anziché alla risoluzione di concreti problemi di vita e di lavoro. Viceversa, un processo formativo *learning oriented* focalizza l'attenzione sui risultati dell'apprendere, vale a dire sui concreti benefici che ne derivano per i soggetti destinatari e per l'organizzazione. La mancata adozione di un approccio *learning oriented* può provocare il distanziamento della formazione dalle reali esigenze organizzative/individuali con conseguente spreco di risorse, e una minore motivazione ad apprendere da parte dei soggetti.



Formazione e approccio competency based

Se l'attività didattica deve essere coerente con una progettazione basata sulle competenze, anche gli strumenti di valutazione sono chiamati ad adeguarsi a nuove logiche, evitando di assumere come orizzonte di riferimento l'apprendimento oppure il gradimento. Al contrario, è necessario accertare il grado di possesso delle competenze nelle differenze tra prima e al termine dell'attività formativa. Lo sviluppo della competenza passa, infatti, necessariamente attraverso una fase di sperimentazione - che presuppone la trasferibilità di quanto appreso alle pratiche di lavoro quotidiane - dove i soggetti sono stimolati a mettersi in gioco in un ambiente riflessivo e trasformativo rivedendo e correggendo schemi consolidati.

Privilegiare un approccio formativo *competency based* permette in tal modo di progettare e di realizzare percorsi formativi personalizzati ai fabbisogni formativi dei diretti titolari, dove risulta anche più agevole valutare il cambiamento avvenuto nei comportamenti sul lavoro. Per modificare una competenza, infatti, il soggetto deve conferire ad essa una utilità pratica ai fini della sua prestazione lavorativa predisponendo azioni di automiglioramento attraverso apprendimenti di natura laboratoriale, dove la competenza viene mobilitata, allenata, verificata e, all'occorrenza, corretta. Condizioni che richiedono operare sui processi metacognitivi dell'apprendere dove il soggetto assume una nuova consapevolezza sulle proprie caratteristiche (autodeterminazione) e capacità (sull'autoefficacia) in un'ottica *empowered*.

3.4.3 L'approccio partecipato alla rilevazione dei fabbisogni formativi

In linea con il quadro tracciato sino a qui, nella Direttiva del Ministro della PA del 23 marzo 2023 si afferma che “la progettazione e l'erogazione della formazione in favore del personale delle amministrazioni muove dalla rilevazione dei fabbisogni, che deve essere condotta partendo dai bisogni organizzativi e dalle competenze individuali dei dipendenti, tenendo conto dell'attività di programmazione delle assunzioni e di quanto previsto dai contratti e dagli accordi sindacali”. Inoltre, “le amministrazioni pubbliche individuano, in accordo con i dipendenti, obiettivi formativi e piani di formazione individuali, in modo da coniugare la crescita e lo sviluppo dei singoli dipendenti con gli obiettivi di performance di innovazione delle amministrazioni”.

L'esigenza di privilegiare originali approcci nella rilevazione dei bisogni di formazione, come qui è stato fatto, trova fondamento nella denuncia contenuta nel testo della Direttiva, lamentando che uno dei principali elementi di debolezza della formazione nella pubblica amministrazione è consistito in una rilevazione e analisi dei fabbisogni individuali e organizzativi spesso assente e incompleta, o priva di una visione strategica.

L'approccio partecipato alla formazione è stata dunque la risposta alle criticità evidenziate. Esso riflette convinzioni che sul piano etimologico rinviano al significato originario del concetto. In particolare, partecipazione significa “prendere parte”, ma anche “avere parte”, come pure “sentirsi parte” di una comunità organizzata. Analogamente al significato di formazione, la partecipazione richiede differenza (differenziazione) e comunanza (integrazione); partecipazione come condizione che accomuna distinguendo e che distingue accomunando, dove la soggettività è difesa e valorizzata al tempo stesso.

Per un verso, infatti, la partecipazione è apporto individuale all'azione collettiva di un gruppo. Partecipare, infatti, ha senso nella misura in cui favorisce l'apporto individuale, che a sua volta trova legittimità nel riconoscimento delle differenze individuali (sul piano delle esperienze, competenze, idee ecc.). Per altro verso, la partecipazione è sempre orientata al “fare” e/o allo “stare”; nel primo caso la partecipazione ha come riferimento compiti, obiettivi, risultati ecc., mentre nel secondo caso la partecipazione riguarda il senso di appartenenza, l'orgoglio, la fedeltà, la dedizione ecc.

Attraverso il fare e lo stare la partecipazione favorisce la trasparenza, l'equità, la condivisione, il coinvolgimento attivo al raggiungimento di comuni traguardi. La partecipazione non è una semplice strategia, ma il tratto culturale distintivo di una comunità organizzata

Nella prospettiva della formazione partecipata, i bisogni di formazione, sono strutture evolutive di aspettative individuali il cui soddisfacimento determina l'esito del processo formativo.

Per loro natura, i bisogni sono dinamici, mutevoli nel tempo e influenzati da numerosi fattori; tendono a essere rappresentati come aspettative che, a seguito di delusioni, attivano strategie volte a riportare in equilibrio la situazione, cioè a soddisfare le esigenze deluse. In ambito formativo, il soddisfacimento dei bisogni di formazione richiede interventi formativi che tengano conto delle aspettative individuali e delle aspettative della governance e degli stakeholders di riferimento. Per questo motivo l'approccio utilizzato nella rilevazione dei fabbisogni di formazione del personale ha visto il coinvolgimento diretto di soggetti interessati e co-interessati. Coinvolgimento che in futuro la Direzione Generale ha in programma di ampliare e consolidare attraverso la costituzione di una rete permanente di “referenti interni”, come si dirà meglio nel successivo paragrafo.

3.4.4 Le risorse organizzativo-gestionali per la formazione

Come è stato in precedenza osservato, nel settore pubblico la formazione è una variabile fondamentale per la creazione di valore pubblico, in un momento storico caratterizzato, peraltro, da profonde trasformazioni che hanno decretato il definitivo superamento del desueto paradigma della razionalità assoluta: dalla tradizionale amministrazione del personale alla gestione e allo sviluppo delle risorse umane. In tale mutato scenario la formazione diviene strumento funzionale al cambiamento e, al tempo stesso, all'adeguamento delle competenze. Sull'evidenza che il costo per il personale assorbe la voce più consistente dei bilanci di un'amministrazione pubblica, la formazione del personale è strumento elettivo per valorizzare il più prezioso patrimonio posseduto, di natura materiale e immateriale. Una seconda ragione che giustifica l'attenzione verso la formazione del personale è giustificata dai cambiamenti che le amministrazioni pubbliche e l'INAF in particolare, stanno attraversando. Trasformazioni che richiedono il contributo attivo e responsabile delle persone che lavorano.

Come affermato già con le cd. "Direttive Frattini" del Dipartimento della Funzione Pubblica del 2000 e 2001, le Amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali". Ciò significa che la capacità delle organizzazioni di rispondere alle sfide di un ambiente sempre più instabile e competitivo come l'attuale, esige il contributo attivo e responsabile di tutti coloro che vi operano, a qualunque livello della gerarchia.

È dunque prioritario un disegno organizzativo-gestionale del sistema della formazione interna all'Istituto, che dall'interpretare correttamente e contribuire alla realizzazione degli obiettivi strategici, sia capace di tradurre i bisogni in risposte concrete, realizzando interventi formativi di qualità sul piano didattico, metodologico, tecnologico e comunicativo, capaci di favorire la trasferibilità di quanto appreso nell'attività di lavoro quotidiano in modo semplice ed efficace.

Per questi motivi il Dipartimento della Funzione Pubblica da tempo sollecita le Amministrazioni pubbliche a dotarsi al proprio interno di strutture a vocazione specialistica deputate alla formazione permanente del proprio personale. Strutture, in grado di promuovere e gestire interventi formativi finalizzati ad accompagnare il processo di cambiamento nel quadro degli obiettivi stabiliti.

Condizione ineludibile per realizzare un siffatto proposito è la presenza – anche attraverso politiche di reclutamento o di riqualificazione professionale - di soggetti – di livello apicale - in possesso di adeguate competenze nella gestione dei processi formativi in organizzazioni complesse.

Questa è la direzione che ha ispirato le decisioni organizzative che la Direzione Generale dell'INAF ha assunto nel recente passato, con l'obiettivo di attuare il disegno del legislatore assicurando a tale disegno le necessarie condizioni di fattibilità sul piano organizzativo e finanziario.

Con la Delibera del 18 novembre 2016, numero 118, il Consiglio di Amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali di comparto maggiormente rappresentative a livello nazionale, aveva approvato il nuovo Schema Organizzativo della Direzione Generale e l'annessa Relazione di accompagnamento, come predisposti dal Direttore Generale dell'Istituto, allegati al "Disciplinare di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto Nazionale di Astrofisica" per formarne parte integrante, autorizzandone la pubblicazione della annessa Relazione di accompagnamento nel Sito Web dell'Istituto (Amministrazione trasparente/Atti generali), come documento allegato al già menzionato "Disciplinare". Con la successiva Determina del 1° marzo 2017, numero 26, il Direttore Generale dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, al fine di dare piena attuazione alla predetta Delibera e, conseguentemente, al nuovo assetto organizzativo della Direzione Generale, ha adottato, tra l'altro, il nuovo Organigramma del personale tecnico ed amministrativo in servizio presso l'Amministrazione Centrale dell'INAF disponendo l'assegnazione delle singole unità di personale

agli Uffici e ai Servizi di Staff alla Direzione Generale ed alle loro articolazioni organizzative interne, con la specificazione, ove necessario, delle relative mansioni e/o funzioni.

Relativamente alla gestione del sistema interno della formazione del personale tecnico-amministrativo, anche a causa dell'assenza nell'organico di professionalità in possesso di specifiche competenze nella gestione dei processi formativi in organizzazioni complesse, la Direzione Generale aveva provvisoriamente avocato a sé tali compiti.

Nell'estate 2024 - a seguito di procedura selettiva pubblica - è stato reclutato un Dirigente in possesso di comprovate competenze nella gestione dei processi formativi, con il compito di ottemperare agli adempimenti previsti e disciplinati dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali in materia di formazione e di benessere organizzativo. Ciò ha permesso di costituire – in staff alla Direzione Generale – una nuova Unità organizzativa denominata “Benessere organizzativo e Fabbisogni formativi”, con il compito di contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici individuati dall'Istituto che riguardano l'asse “valorizzazione del capitale umano – efficienza ed innovazione organizzativa”, che trova richiamo nella sezione 2 del presente PIAO.

Relativamente alla formazione del personale la predetta Unità organizzativa svolge i seguenti compiti:

- cura in modo sistematico la rilevazione del fabbisogno formativo del personale tecnico-amministrativo che opera nelle strutture centrali e periferiche dell'Istituto, al fine di individuare gli interventi idonei a colmare eventuali gap tra le competenze possedute e attese, integrate dalle indicazioni che provengono dalla Relazione annuale sulla performance;
- predispone il piano della formazione triennale e redige il piano annuale;
- espleta i compiti connessi alla gestione dei corsi di formazione anche tenuto conto di quanto stabilito nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento;
- monitora le attività di formazione e svolge la valutazione di sistema (di processo);

Nel quadro delle azioni coerenti con l'approccio partecipato alla formazione in precedenza richiamato, il Direttore Generale intende incrementare il coinvolgimento diretto del personale che opera nelle Strutture di ricerca nella rilevazione dei fabbisogni formativi. Al riguardo, è in programma la creazione di una rete permanente dei referenti della formazione INAF che, previa opportuna formazione, avrà il compito di collaborare con l'Unità organizzativa Benessere organizzativo e Fabbisogni formativi, comunicando le esigenze del personale che opera nelle Strutture di ricerca. Esigenze che, integrate con quelle del personale dell'Amministrazione Centrale, andranno a comporre offerta formativa triennale dell'Istituto.

3.4.5 Le risorse finanziarie per la formazione

Come ribadito dal Ministro della Pubblica Amministrazione nel recente atto di indirizzo del 23 marzo 2023: “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, la formazione è un investimento prima che un costo o una spesa. Nel rispetto di tale principio la formazione è rivolta a tutto il personale dell'Amministrazione centrale e delle Strutture di Ricerca, destinatari diretti dei finanziamenti messi a disposizione dall'Istituto in continuità con i precedenti esercizi finanziari.

Nel quadro delle azioni centralmente coordinate dal Direttore Generale, le Strutture di Ricerca godono di una relativa autonomia in materia di formazione del personale. Al fine di consentire alle

Strutture di Ricerca di assicurare ai propri dipendenti la partecipazione alle attività formative e di aggiornamento professionale la Direzione Generale con la nota del 12 luglio 2024, numero di protocollo 7861, ha autorizzato per l'anno 2024 il trasferimento dell'importo di € 83.438,63.

Viene riportata, di seguito, la tabella con l'assegnazione relativa all'anno 2024, delle risorse destinate alla formazione del personale, con riferimento sia all'Amministrazione Centrale che alle Strutture di Ricerca.

C.CRAM	CRAMDESC	TOT Dip al 01-01-2024	C.Capi	C.OBFU	Disp. Comp. al 24-06-2024	critero assegnazione (€ 150,00 * n. dipendenti struttura)	quota da assegnare (differenza tra l'importo risultante dal critero di assegnazione e la disponibilità effettiva presso le Strutture)	effettiva assegnazione	nuova disponibilità a seguito dell'assegnazione
0.00.01	Sede centrale	77	1.03.02.04.999	1.06.06	197.431,21				113.992,58
1.01	OA Torino	90	1.03.02.04.999	1.06.06	10.401,39	13.500,00	3.098,61	3.098,61	13.500,00
1.02	OA Brera	108	1.03.02.04.999	1.06.06	7.488,63	16.200,00	8.711,37	8.711,37	16.200,00
1.03	OA Padova	122	1.03.02.04.999	1.06.06	11.839,10	18.300,00	6.460,90	6.460,90	18.300,00
1.04	OA Trieste	99	1.03.02.04.999	1.06.06	3.020,13	14.850,00	11.829,87	11.829,87	14.850,00
1.06	OA Roma	145	1.03.02.04.999	1.06.06	20.747,12	21.750,00	1.002,88	1.002,88	21.750,00
1.07	OA Arcetri	133	1.03.02.04.999	1.06.06	42.648,37	19.950,00	-	22.698,37	-
1.08	OA d'Abruzzo	43	1.03.02.04.999	1.06.06	949,05	6.450,00	5.500,95	5.500,95	6.450,00
1.09	OA Capodimonte	102	1.03.02.04.999	1.06.06	11.161,39	15.300,00	4.138,61	4.138,61	15.300,00
1.10	OA Cagliari	78	1.03.02.04.999	1.06.06	15.848,16	11.700,00	-	4.148,16	-
1.11	OA Catania	100	1.03.02.04.999	1.06.06	51,76	15.000,00	14.948,24	14.948,24	15.000,00
1.12	OA Palermo	56	1.03.02.04.999	1.06.06	442,00	8.400,00	7.958,00	7.958,00	8.400,00
1.13	OAS Bologna	130	1.03.02.04.999	1.06.06	24.413,71	19.500,00	-	4.913,71	-
1.15	IASF Milano	46	1.03.02.04.999	1.06.06	3.995,82	6.900,00	2.904,18	2.904,18	6.900,00
1.16	IASF Palermo	40	1.03.02.04.999	1.06.06	0,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00
1.19	IRA	110	1.03.02.04.999	1.06.06	18.690,00	16.500,00	-	2.190,00	-
1.20	IAPS Roma	180	1.03.02.04.999	1.06.06	16.114,98	27.000,00	10.885,02	10.885,02	27.000,00
					385.242,82			83.438,63	385.242,82

Dal predetto budget sono state poi decurtate le risorse destinate alle stesse finalità, provenienti da precedenti assegnazioni, ma non ancora utilizzate, al fine di evitare un sensibile incremento dell'avanzo di amministrazione vincolato, atteso che, secondo le norme contrattuali innanzi richiamate, le risorse destinate alla formazione del personale non utilizzate nell'esercizio finanziario di riferimento restano vincolate, per la stessa finalità, anche negli esercizi finanziari successivi.

Per quanto riguarda l'assegnazione per il 2025, la Direzione Generale ha richiesto sul capitolo della formazione del personale della Sede della Amministrazione centrale euro 230.000,00 (150.000,00 vanno per il master. in Procurement and Bidding presso la LUISS Business School gli altri 50.000 sono a carico del bilancio 2024), a cui devono aggiungersi le somme disponibili presso le Strutture di ricerca non impegnate al 31.12.2024.

Dal bilanciare in modo equilibrato le azioni formative promosse dal centro e dalle Strutture di Ricerca distribuite sul territorio nazionale, l'offerta formativa dell'INAF favorisce sia la partecipazione di determinate figure professionali a corsi di carattere specialistico, sia la partecipazione più ampia possibile del personale a corsi di formazione e di aggiornamento professionale di interesse generale, ivi compresa la formazione obbligatoria. In questo modo, l'offerta formativa si indirizza direttamente allo sviluppo e al rafforzamento della competenza declinata tra conoscenze professionali, capacità tecniche e competenze trasversali.

La Direzione Generale monitora l'utilizzo delle risorse finanziarie per la formazione e l'aggiornamento professionale tecnico-specialistico del personale assegnate alle Strutture di Ricerca, al fine di verificare il rispetto degli obiettivi del Piano Triennale della Formazione.

3.4.6 Le attività di formazione per il triennio 2024-2026

Le direzioni strategiche della formazione per lo sviluppo delle competenze

La formazione del personale è indirizzata allo sviluppo/adequamento/aggiornamento delle competenze del personale, che nell'influenzare i parametri di efficienza/efficacia dell'organizzazione, contribuiscono alla creazione e alla protezione del valore pubblico.

Il rilievo strategico della formazione del personale trova altresì conferma dall'osservare i rapporti stretti che la formazione intrattiene con la gestione delle risorse umane, costituendosi quale strumento fondamentale sia per determinare la crescita personale e professionale del personale, sia per assicurare la qualità dei servizi resi a favore della collettività.

Il Piano di formazione 2024-2026, in particolare, trae ispirazione dai seguenti principi:

- Valorizzazione: inteso come sviluppo delle capacità e competenze dei dipendenti quali risorse strategiche dell'organizzazione;
- Flessibilità: la pianificazione della formazione deve essere sufficientemente dinamica in modo da adattarsi e modificarsi in risposta ai cambiamenti del contesto interno ed esterno;
- Equità: a tutti i dipendenti è garantita parità di trattamento e di accesso alle iniziative formative;
- Coerenza: le attività formative sono progettate e realizzate tenuto conto dei fabbisogni, degli obiettivi strategici dell'organizzazione e degli scostamenti tra competenze effettive ed attese;
- Trasparenza: le attività di formazione sono pubblicate sul sito dell'Ente e monitorate periodicamente;
- Efficacia: tutte le attività di formazione sono continuamente monitorate per verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati e per il soddisfacimento delle esigenze degli stakeholder interni ed esterni;
- Efficienza: ogni attività di formazione viene progettata ottimizzando le risorse logistiche, didattiche, organizzative e tecnologiche;

Nell'ottica di un approccio metodologico finalizzato alla programmazione delle attività formative e nel quadro di una visione integrata con il sistema organizzativo ed i relativi processi coerente con le precedenti Sezioni del presente PIAO, la figura illustra le quattro direzioni strategiche della formazione del personale per lo sviluppo delle competenze, riferite al triennio 2024-2026.



Direzioni strategiche della formazione del personale dell'INAF per lo sviluppo delle competenze

Le due direzioni della formazione, specialistica e generalista riguardano, rispettivamente, lo sviluppo di competenze amministrativo-gestionali e tecnico-scientifiche, e lo sviluppo di competenze generaliste (digitali e trasversali).

Anche se le competenze digitali hanno natura “trasversale” (“soft”, essendo comuni a molti mestieri) per esigenze di raccordo del presente documento con i linguaggi e modelli utilizzati nel settore pubblico, sono state convenzionalmente operate le seguenti distinzioni:

- le competenze digitali, pur essendo competenze di natura trasversale (perché comuni a numerosi mestieri), sono quelle espressamente richiamate nella Direttiva del Ministro della PA “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” (23 marzo 2023);
- le competenze trasversali (o soft skill) indicate nel presente documento sono quelle che trovano espresso ed esclusivo richiamo nel Framework delle Competenze Trasversali del Personale Non Dirigenziale delle PA (DM 28 giugno 2023).

In accordo con il modello delle competenze che il Dipartimento della Funzione pubblica ha assunto come riferimento per le PA - ai fini della progettazione degli interventi formativi e in

omaggio ai principi dell'approccio costruttivista - è utile ricordare che le competenze amministrativo-gestionali, tecnico-scientifico e digitali hanno come riferimento prevalente (non esclusivo) le conoscenze professionali e le capacità tecniche, mentre le soft skill hanno come riferimento prevalente (non esclusivo) i cd. comportamenti organizzativi.

Lo schema è in continuità con le aree formative indicate nel precedente PIAO 2023-2025, di cui rappresenta l'evoluzione aggiornata. Esso tiene conto, infatti, delle novità intervenute nel contesto esterno ed interno all'Istituto che impattano nella programmazione 2024-2026.

Riguardo alle precedenti aree di intervento della formazione indicate nel PIAO 2023-2025, le modifiche introdotte - che hanno migliorato l'impianto complessivo del Piano - hanno riguardato i seguenti aspetti:

- il benessere organizzativo è stato declinato sullo specifico versante dei comportamenti, tenuto conto che nel precedente PIAO l'argomento è stato oggetto di specifici interventi formativi a seguito di analisi di clima;
- i servizi informatici per il digitale sono confluiti in parte nelle competenze digitali e in parte nelle competenze tecnico-scientifiche;
- la trasparenza e l'anticorruzione che nel biennio 2023-2024 erano stati argomento di una significativa attività formativa, nel prossimo biennio avranno minore intensità per lasciare posto ad altri argomenti di sopravvenuta rilevanza.

Le attività formative programmate nel triennio 2024-2026, intendono offrire un concreto sostegno sia teorico sia applicativo di elevato livello, capace di aggiungere nuove cognizioni senza rinunciare a valorizzare l'esperienza quotidiana acquisita dai dipendenti dell'Ente, ricollocandola al centro del processo dell'apprendimento individuale e organizzativo. Azioni che contribuiscono a migliorare il funzionamento sia dell'Amministrazione Centrale che delle Strutture di Ricerca sul piano dell'efficacia e dell'efficienza, requisiti sui quali poggia la creazione e la protezione del valore pubblico.

a) Competenze Amministrativo-gestionali

Dall'aver superato la tradizionale visione dei principali istituti del Diritto Amministrativo, la recente produzione normativa ha focalizzato l'attenzione sui temi della semplificazione, della dematerializzazione e dell'innovazione. Le esigenze di efficienza, di semplificazione e di trasparenza dell'azione amministrativa debbono essere necessariamente coniugate con quelle di legittimità e quindi di correttezza, sia formale che sostanziale, degli atti e dei provvedimenti amministrativi, che costituiscono la sua principale estrinsecazione. Al contrario, l'attuale contesto normativo, in continua evoluzione, genera notevoli difficoltà operative, che derivano dai fenomeni, molto preoccupanti, che hanno determinato, soprattutto nell'ultimo ventennio, una eccessiva proliferazione, oltre che una frequente sovrapposizione e/o duplicazione, delle norme introdotte dal legislatore, che spesso sono poco chiare e intelleggibili e, a volte, anche in contraddizione o, addirittura, in contrasto tra di loro e che, conseguentemente, hanno reso sempre più difficili e complesse le relative attività ermeneutiche ed applicative.

Le pubbliche amministrazioni, pertanto, sono costrette ad operare in uno scenario di crescente incertezza, che rischia di creare gravi disfunzioni nei loro assetti organizzativi e di pregiudicare la corretta definizione di procedimenti, procedure e processi che connotano e disciplinano le relative azioni.

Il contesto normativo di riferimento degli Enti Pubblici di Ricerca, estremamente eterogeneo e complesso, e le notevoli implicazioni derivanti, più in generale, dal radicale processo di riforma della pubblica amministrazione e dalla introduzione, nell'ordinamento giuridico nazionale, di nuovi istituti e/o discipline (accesso civico generalizzato, protezione dei dati personali, ecc.), hanno avuto notevoli ricadute in termini di revisione e di adeguamento di molti processi funzionali, sia interni che esterni. Situazione che da un lato giustifica l'ampliamento dell'offerta formativa rispetto al precedente PIAO, dall'altro aumenta la platea dei potenziali destinatari.

a) Formazione di base e specialistica

Si prevede di aggiornare e consolidare le nozioni di livello base e specialistico mediante l'attivazione di percorsi di formazione che assicurano una costante crescita professionale del personale tecnico-amministrativo dell'Ente su molteplici argomenti tra quelli più significativi e cogenti che influenzano la qualità delle pratiche di lavoro quotidiane.

L'offerta formativa che si indirizza allo sviluppo delle competenze amministrativo-gestionali, in aggiunta agli argomenti propri del Diritto Amministrativo comprende argomenti relativi alla Contabilità Pubblica, al fine di consentire al personale tecnico-amministrativo di:

- acquisire le conoscenze di base in materia di contabilità e ragioneria (partita doppia, ecc.);
- ampliare e consolidare competenze di livello avanzato funzionali all'introduzione del bilancio unico e del nuovo sistema di contabilità economico-patrimoniale (che secondo quanto stabilito dal MEF devono essere completati all'80% entro il 2016),
- competenze in materia di gestione fiscale e tributaria, che interessano l'attività gestionale dei "centri di responsabilità".

Ai suddetti temi si aggiunge l'efficientamento energetico che trova richiamo nel programma di riqualificazione energetica della Pubblica Amministrazione centrale (PREPAC) allo scopo di efficientare almeno il 3% annuo della superficie utile del patrimonio edilizio dello Stato.

È inoltre avvertita l'esigenza di contribuire positivamente all'affermazione di una nuova cultura del lavoro pubblico in linea con il processo di ammodernamento della PA attraverso una visione sistemica integrata dell'agire il lavoro pubblico. Per questi motivi si prevede di realizzare un percorso di formazione capace di trasferire nuove chiavi di lettura dei fenomeni organizzativi che intervengono nell'influenzare la qualità del servizio erogato dall'Istituto – che possono essere convenzionalmente declinati con il seguente titolo: "profili giuridici e normativi dei processi di trasformazione dell'Ente". All'interno di questa macrocategoria tematica trovano legittimamente posto temi di rilevante attualità e importanza. Ad esempio: il concetto di valore pubblico, l'intelligenza artificiale applicata ai processi amministrativi, i nuovi sistemi di *governance* per la transizione digitale, le nuove forme d'interazione e gestione delle risorse pubbliche secondo prassi partecipative (lavoro agile e da remoto), la sostenibilità e la transizione organizzativa, la parità di genere, le pari opportunità e l'inclusione organizzativa. Argomenti la cui progettazione di dettaglio rispetterà le logiche dell'approccio partecipato sopra richiamato, con il coinvolgimento della *governance* e degli stakeholder.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") con la Delibera del 17 gennaio 2023, numero 7, ha stabilito che tra le principali misure di prevenzione della corruzione rientra anche la formazione in materia di etica, di integrità e di trasparenza. Nel rispetto del suddetto Piano Nazionale - che comprende anche la Sezione

denominata “*Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione*” - nel precedente triennio l’Istituto ha assicurato la formazione del personale a livello generale e specialistico che, in continuità con il precedente PIAO proseguirà anche nel prossimo triennio con attività di aggiornamento e di sensibilizzazione sui principali temi volti ad aumentare la trasparenza e a prevenire fenomeni corruttivi. Tra questi: gli adempimenti in materia di trasparenza e accesso civico, il codice di comportamento dei dipendenti pubblici rivolti anche e soprattutto al personale neoassunto, la nuova disciplina del *whistleblowing* in applicazione al d.lgs. n. 24 del 2023.

Infine, si prevede di organizzare uno specifico percorso formativo in materia di profili giuridici e amministrativi dei processi di trasformazione dell’INAF con riferimenti all’analisi organizzativa e ai correlati sistemi di gestione.

b) Master universitario di II livello in Procurement and Bidding

Relativamente allo sviluppo di competenze specialistiche, rispetto al passato l’offerta formativa 2024-2025 si arricchisce di percorso formativo di livello universitario di elevato profilo, che prevede la partecipazione di 42 unità di personale tecnico-amministrativo afferente alla sede centrale e alle sedi territoriali che opera nel settore degli appalti e dei contratti anche ai fini della gestione dei programmi e dei progetti finanziati dal PNRR. Il Master di II Livello in *Procurement and Bidding* è organizzato dalla Luiss Business School; avrà una durata di 1500 ore e prevede il conseguimento di 60 CFU a seguito del superamento della prova di valutazione finale. Il Master è erogato in modalità online, integrato con attività di didattica laboratoriale in presenza. Gli argomenti trattati sono stati definiti sulla base di un’accurata analisi dei bisogni espressi dal personale direttamente addetto alle procedure di gara; solo per citarne alcuni, spaziano dalla contabilità al controllo di gestione, dalla finanza al benessere organizzativo, dalla normativa in materia di contratti e lavori pubblici alla gestione delle forniture di beni e servizi, ai temi dell’etica, del project management e della sostenibilità. Il Master soddisfa anche il bisogno di sviluppare nei partecipanti le Competenze chiave per la crescita di carriera.

In merito alle *nuove assunzioni* sono in programma attività formative di tipo giuridico ed economico. In particolare si prevedono due cicli di corso (CSA), uno base e uno avanzato.

Nella successiva tabella sono illustrati gli interventi formativi programmati, funzionali a sviluppare le competenze amministrativo-gestionali.

Trattandosi di una programmazione su base triennale, le attività formative sono distinte per titolo/argomento, profilo del personale destinatario e annualità di svolgimento.

Legenda: Amministrazione Centrale e Strutture di Ricerca (**d’ora innanzi AC e SR**)

SVILUPPO DELLE COMPETENZE AMMINISTRATIVO-GESTIONALI

Titolo/argomento	Destinatari	Anno di svolgimento
Master Universitario di II livello in Procurement and Bidding (c/o LUISS Business School)	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR	2024-2025 - 2026
Contabilità economico-patrimoniale. Profili teorico-applicativi (corsi ACCRUAL/MEF)	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore	2025-2026
Contabilità e ragioneria (corsi di alfabetizzazione)	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore	2025 - 2026
La nuova disciplina del Whisterblowing (d.lgs. 24/2023)	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, componenti della Struttura di Supporto al RPCT, Referenti Trasparenza ed Anticorruzione, Dirigenti, Responsabili e Funzionari addetti alle aree a rischio	2025- 2026
Efficientamento energetico	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore	2025 - 2026
Gestione fiscale e tributaria: aggiornamenti normativi e procedurali	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore	2025-2026
Profili giuridici e normativi dei processi di trasformazione dell'INAF	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR	2025-2026
CSA	Personale neo assunto	2025 - 2026
La gestione del rischio corruttivo, con particolare riferimento alle aree a rischio di corruzione	Corso di formazione di livello specifico rivolto al "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza", ai componenti della "Struttura di Supporto" al RPCT, ed ai "Referenti Trasparenza ed Anticorruzione"(Referenti TAC)	2025-2026
Trasparenza e accesso civico	Corso di formazione di livello specifico rivolto al "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza", ai componenti della "Struttura di Supporto" al RPCT, ed ai "Referenti Trasparenza ed Anticorruzione"(Referenti TAC)	2025-2026
Etica pubblica ed anticorruzione	Tutto il personale	2025-2026

b) Competenze digitali

La digitalizzazione della pubblica amministrazione rappresenta una delle principali innovazioni che incide in modo significativo tanto sul piano dell'organizzazione dell'attività amministrativa quanto su quello della disciplina di procedimenti, procedure e processi. I dipendenti pubblici, infatti, lavorano in un contesto sempre più digitalizzato. Questo richiede a tutti loro, indistintamente dal ruolo che ricoprono e dalla funzione che svolgono, il possesso di competenze digitali di base. Essa ha, inoltre, comportato rilevanti novità nell'ambito dei rapporti con gli utenti, sia interni che esterni, dei servizi erogati.

Con il termine "amministrazione digitale", si intende il processo di informatizzazione della pubblica amministrazione, ossia, secondo la Comunicazione del 26 settembre 2003 della Commissione Europea, l'uso "...delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nelle pubbliche amministrazioni, coniugato a modifiche organizzative ed all'acquisizione di nuove competenze al fine di migliorare i servizi pubblici ed i processi democratici e di rafforzare il sostegno

alle politiche pubbliche...”. Nel tempo, la nozione di “e-government” si è profondamente evoluta in relazione al progresso delle ICT (*Information and Communication Technologies*), che costituiscono un settore nel quale i cambiamenti sono costanti e molto rapidi. Inoltre, il ricorso alle ICT può “...agevolare e rendere più efficiente l’attività dell’amministrazione sia nel cosiddetto “back office”, ovvero nella attività interna della pubblica amministrazione, che nel cosiddetto “front office”, ovvero nelle relazioni con il pubblico...”.

Quanto al primo profilo, la “...amministrazione, grazie alle ICT, ricerca i documenti più facilmente, accede direttamente agli atti di altre amministrazioni, trasmette e riceve dati in tempo reale: può dunque esercitare le proprie funzioni istituzionali in tempi rapidi e con costi minori...”. Quanto al secondo profilo, il “...cittadino può avere costantemente a disposizione informazioni tramite una connessione ad internet, senza bisogno di accedere fisicamente agli uffici, svolgere, in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo, attività che in precedenza presupponevano un accesso diretto presso un ufficio della pubblica amministrazione, evitare di fornire informazioni già in possesso della pubblica amministrazione...”.

La Direttiva del Ministro della PA “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” stabilisce che entro il 30 giugno 2023 le amministrazioni che non l'hanno ancora fatto aderiscano a Syllabus, ed inoltre - entro il 2025 - forniscano attività di formazione digitale ad almeno il 75% del personale.

Pertanto, lo sviluppo delle competenze digitali del personale deve contribuire a realizzare il processo di trasformazione amministrativa ed ecologica dell’Istituto. Per fare questo, la formazione sullo sviluppo di tali competenze deve prioritariamente indirizzarsi al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- sapere utilizzare in modo appropriato e nel rispetto della normativa gli strumenti digitali a disposizione nell’ambito dei propri processi di lavoro;
- promuovere la gestione e la condivisione dell’informazione pubblica al fine di dare concreta attuazione ai principi di trasparenza e responsabilizzazione;
- comprendere rischi e vantaggi della gestione digitale di dati e informazioni;
- comprendere le potenzialità di utilizzo delle tecnologie emergenti all’interno delle pubbliche amministrazioni;
- svolgere un ruolo proattivo e assertivo nel processo di trasformazione digitale della PA.

Lo sviluppo di competenze digitali si indirizza inoltre sulla conoscenza e il corretto utilizzo di piattaforme informatiche utili per lo svolgimento di specifiche attività amministrative quali il bilancio e la contabilità (piattaforma Team-GOV) e l’acquisizione di beni e servizi attraverso il mercato elettronico (Piattaforma MEPA).

Conformemente all’art. 138, comma 9 del CCNL 2019-2021 del comparto Istruzione e Ricerca, si evidenzia la necessità di potenziare le competenze digitali e comunicative del team. Tali competenze sono cruciali per aggiornare, ottimizzare e implementare la strategia di comunicazione istituzionale dell’Ente sui canali digitali e social, fondamentali oggi per la divulgazione pubblica della ricerca scientifica sia a livello nazionale che internazionale.

Nella successiva tabella sono illustrati gli interventi formativi programmati, funzionali a sviluppare le competenze digitali funzionali ad accompagnare la transizione ecologica e amministrativa.

SVILUPPO DELLE COMPETENZE DIGITALI

Titolo/argomento	Destinatari	Anno di svolgimento
Gestire la transizione digitale, amministrativa ed ecologica	Dirigenti	2025-2026
Lo sviluppo delle competenze digitali funzionali alla transizione digitale, amministrativa ed ecologica (SYLLABUS)	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR	2025-2026
Utilizzo della piattaforma informatica «Team-GOV» (bilancio e contabilità)	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore	2025-2026
Utilizzo della piattaforma informatica MEPA (acquisizioni di beni e servizi)	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore	2025-2026
Comunicazione online e digitale, gestione dei social media, creazione di contenuti web e strategia digitale	staff assegnato alla Struttura per la Comunicazione della Presidenza	2025-2026

c) Competenze Tecnico-scientifiche

Nella letteratura specialistica le competenze tecnico-scientifiche sono definite conoscenze e capacità connesse all'esercizio di specifiche attività professionali o alla copertura di determinate posizioni lavorative. Pertanto, queste competenze coprono un ampio spettro di bisogni formativi, che sono in genere molto eterogenei, dove la risposta formativa può assumere molteplici forme: formazione d'aula con la partecipazione di soggetti che pur esercitando ruoli non assimilabili possiedono bisogni formativi simili o comparabili, oppure formazione individualizzata mediante attività di training on the job, oppure ancora partecipazione a corsi specialistici interaziendali organizzati da Enti di formazione esterni all'Istituto.

Tra lo sviluppo delle competenze tecnico-scientifiche che appartengono alla prima categoria una specifica macroarea di bisogno è rappresentata dalla formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sostenibilità e ambiente, lavori Pubblici, patrimonio Immobiliare. Questa formazione è rivolta sia a tutto il personale relativamente ai corsi obbligatori sulle materie previste dalla vigente normativa, sia, nello specifico, ai tecnici che si occupano dei vari ambiti.

Lo sviluppo di queste competenze riveste fondamentale importanza per numerosi motivi. Tra questi:

- assolvere agli adempimenti obbligatori di cui al Decreto Legislativo del 9 aprile 2008, numero 81, e successive modifiche e integrazioni, e, in particolare, all'articolo 37 dispone che il *"...datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore e lavoratrice riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza..."*;

- assolvere agli adempimenti obbligatori in materia lavori pubblici e patrimonio immobiliare, come ad esempio l'uso del *Building Information Modeling* (BIM);
- garantire le competenze specialistiche necessarie a gestire correttamente gli adempimenti rispettando le normative e gli standard di ciascun settore;
- formare il personale per identificare e mitigare i rischi legati alla sicurezza e alla sostenibilità, prevenendo incidenti e danni a persone e cose e all'ambiente;
- mantenere il personale aggiornato sulle normative, sugli aspetti tecnologici e sulle pratiche sostenibili migliorando l'efficienza operativa e la qualità dei progetti;
- sviluppare una consapevolezza sulle questioni di sicurezza sui luoghi di lavoro, ambientali e sociali, promuovendo pratiche sostenibili e contribuendo a un impatto positivo sulla comunità;
- garantire progetti di qualità, sicuri e sostenibili, contribuendo al miglioramento continuo dell'Ente e al benessere del personale.

Inoltre, la pianificazione di percorsi di formazione continua del personale coinvolto in questi settori tecnici specifici è importante per favorire una migliore comunicazione e collaborazione tra ambiti multidisciplinari ed è essenziale per il successo e la qualità dei progetti complessi dell'Istituto.

All'interno del piano di formazione INAF, trovano posto anche i corsi LIS (la lingua dei segni), rivolti ai divulgatori e alle divulgatrici INAF. In particolare, la LIS non soltanto garantisce una comunicazione inclusiva a beneficio delle persone sorde, ma rappresenta un'opportunità per promuovere equità e una maggiore consapevolezza della diversità, arricchendo allo stesso tempo la conoscenza dell'astronomia e delle sue connessioni culturali. In tal modo l'Istituto intende proseguire il lavoro già avviato nell'Osservatorio Astronomico di Palermo con risultati molto soddisfacenti.

In merito alle tematiche di inclusione, accoglienza e accessibilità degli ambienti di ricerca è previsto nel mese di maggio 2025 un Evento aperto al personale di ricerca, a quello amministrativo con scarso accesso ai fondi di Progetto, organizzato dai membri del CUG, dei gruppi GEP e UNIVERS@LL (inclusione per la didattica e divulgazione INAF).

Un'ulteriore area di formazione per il biennio 2025-2026 è rappresentata dall'aggiornamento specialistico sulla lingua inglese rivolto a Ricercatori e tecnologici, cui si aggiunge – sempre per questo personale – un corso di formazione sul project management. Sempre per Ricercatori e tecnologici ha rilievo primario accrescere le competenze di questi soggetti su temi di importanza strategica connessi all'implementazione dell'intelligenza artificiale e inoltre sull'uso di specifici software. In particolare, software per il calcolo, l'analisi di dati, la gestione e il monitoring di sistemi di calcolo, ed inoltre Software per la visualizzazione, il trasferimento e l'archiviazione di dati.

Nella successiva tabella sono illustrati gli interventi formativi programmati allo scopo di sviluppare le competenze tecnico-scientifiche.

SVILUPPO DI COMPETENZE TECNICO-SCIENTIFICHE

Titolo/argomento	Destinatari	Anno di Svolgimento
Lavori pubblici	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore	2025-2026
Patrimonio immobiliare	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore	2025-2026
Sostenibilità e ambiente	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR che opera nel settore	2025-2026
Prevenzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR	2025-2026
La lingua dei segni (LIS)	Personale che si occupa di divulgazione scientifica	2025-2026
Corso di aggiornamento specialistico sulla lingua inglese	Ricercatori e Tecnologi	2025-2026
Project management	Ricercatori e Tecnologi	2025-2026
Software per il calcolo, l'analisi di dati, la gestione e il monitoring di sistemi di calcolo	Ricercatori e Tecnologi	2025-2026
Software per la visualizzazione, il trasferimento e l'archiviazione di dati	Ricercatori e Tecnologi	2025-2026
Machine learning e intelligenza artificiale	Ricercatori e Tecnologi	2025-2026
INAF per l'Equità, l'Accoglienza e l'Accessibilità	Ricercatori, Tecnologi, e Amministrativi	2025-2026

d) Competenze trasversali

Come di recente affermato dal Ministro della PA, l'evoluzione del mondo del lavoro rende più che mai necessario porre attenzione alle competenze trasversali, intese come il set di comportamenti organizzativi che rappresentano l'espressione delle capacità trasversali e delle attitudini individuali rilevanti per svolgere «con successo» il proprio ruolo. I requisiti di ruolo non possono, infatti, più limitarsi all'insieme delle conoscenze e delle competenze tecnico-specialistiche necessarie per svolgere specifici compiti lavorativi (il “cosa” deve essere fatto), ma devono considerare anche le dimensioni comportamentali riferite cioè al “come” svolgere il lavoro in modo efficace. In questo modo possono essere correttamente esplicitate anche le attese organizzative relative alle modalità attraverso cui interpretare il ruolo organizzativo che si ricopre.

Da qui la necessità di costruire un modello di riferimento, comune per tutte le PA, denominato “Framework delle competenze trasversali per il personale non dirigenziale delle PA”, (DM giugno 2023), Trattandosi di un dizionario di competenze di carattere generale al quale le singole amministrazioni attingono per comporre il modello di competenze specifico per il/i ruolo/ruoli di interesse, scegliendo le dimensioni più rilevanti nel loro contesto, è indispensabile favorire e diffondere la corretta conoscenza e comprensione tra tutto il personale, anche per esplicitare e condividere le attese di risultato tra collaboratori e responsabili gerarchici.

Nel quadro delle problematiche che attengono la gestione delle risorse pubbliche, che interessano i profili di ruolo più elevati del personale si intende organizzare un percorso di formazione che, privilegiando un taglio applicativo riferito allo specifico contesto INAF, fornisca strumenti di lavoro concretamente applicabili utili per motivare le persone, interagire con loro in modo efficace, coordinarle nelle attività di gruppo, delegarle e gestirle al meglio. Come stabilito dal richiamato DM, l'individuazione delle competenze comportamentali a partire dal Framework delle competenze trasversali del personale non dirigenziali consente alle amministrazioni di accrescere il livello di adeguatezza del proprio personale su un duplice versante: nel rafforzamento del personale già in servizio e nel processo di acquisizione di nuovo personale.

In linea con le nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale, come definite nella Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 28 novembre 2023, lo sviluppo del capitale umano è demandato ai dirigenti e a tutte le figure con responsabilità nella gestione delle risorse umane. Tra gli obiettivi formativi specificati per le figure dirigenziali, la direttiva pone particolare enfasi sull'acquisizione di competenze trasversali, ovvero le soft skills, individuate in sei aree di competenza: capacità di problem solving, gestione dei processi, sviluppo delle competenze dei collaboratori, capacità di prendere decisioni responsabili, gestione efficace delle relazioni interne ed esterne e capacità di gestire le proprie emozioni.

Con la Delibera del 2 agosto 2022, numero 68, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il “Gender Equality Plan” dello “Istituto Nazionale di Astrofisica” per il Triennio 2022-2024, comprensivo del “Bilancio di Genere” per l'anno 2022, che, in coerenza con gli altri documenti programmatici dell'Ente, fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo tra il personale, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e ripensando l'organizzazione del lavoro nella sua dimensione sociale e di genere, tramite cambiamenti istituzionali e culturali. Il “Gender Equality Plan” dello “Istituto Nazionale di Astrofisica” per il Triennio 2022-2024 prevede, tra l'altro, alcune iniziative finalizzate alla formazione del personale su alcune specifiche tematiche, quali l'inclusione, il rispetto delle differenze, il principio di non violenza verbale e il ripudio degli stereotipi di genere. Nel mese di gennaio 2025 l'INAF aderisce all'iniziativa SAFE ZONE, in collaborazione con l'Università di Roma La Sapienza, con l'obiettivo di contrastare la violenza di genere e le molestie sessuali.

Nella successiva tabella sono illustrati gli interventi formativi programmati, funzionali a sviluppare le competenze trasversali del personale.

SVILUPPO DI COMPETENZE TRASVERSALI (SOFT SKILLS)

Titolo/argomento	Destinatari	Anno di svolgimento
Il framework delle competenze trasversali per il personale non dirigenziale (DM 28 giugno 2023): quadro concettuale e struttura del modello	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR	2025-2026
La gestione delle risorse pubbliche (DM 28 giugno 2023)	Responsabili Amministrativi dell'AC e delle SR, Principal Investigators di progetti	2025-2026
Il bilancio di genere e la comunicazione assertiva	Personale tecnico-amministrativo dell'AC e delle SR	2025-2026
La misurazione e valutazione della performance individuale (Direttiva del Ministro PA del 28 novembre 2023).	Dirigenti e Responsabili dell'AC e delle SR	2025-2026
SAFE Zone in collaborazione con la «Sapienza». Per ridurre la discriminazione e aumentare il senso di sicurezza e benessere.	Tutto il personale	2025-2026
Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici	Tutto il personale	2025-2026

3.4.7 Partecipazione a Corsi di formazione e aggiornamento specialistici non compresi nel presente Piano della Formazione 2024-2026

Come per qualunque documento di programmazione, il Piano di formazione 2024-2026 è flessibile e adattivo. Caratteristiche indispensabili per approntare risposte tempestive ed efficaci a sopravvenuti esigenze e/o criticità che nel corso del triennio dovessero emergere, al momento non prevedibili. In aggiunta alle azioni formative illustrate, è prevedibile la partecipazione di personale a corsi di formazione e di aggiornamento altamente specialistici autorizzati dall'Amministrazione centrale e/o dalle Strutture di Ricerca. Di seguito sono illustrate le modalità che regolano la partecipazione del personale a queste attività:

- Per quanto riguarda l'Amministrazione Centrale, il Direttore Generale, nell'ambito del budget disponibile, potrà, su proposta del Presidente, del Direttore Scientifico, dei Dirigenti e dei Responsabili di Settori e Servizi di Staff ovvero su proposta dello stesso dipendente, previo parere favorevole del Responsabile dell'articolazione organizzativa nella quale egli presta servizio, autorizzare la partecipazione dei dipendenti interessati a corsi di formazione e di aggiornamento professionale di tipo altamente specialistico.

- Per quanto riguarda, invece, le Strutture di Ricerca, sarà il Direttore di Struttura, nell'ambito del budget disponibile e sentite le Commissioni competenti, ad autorizzare i dipendenti che ne facciano richiesta a partecipare ai predetti corsi.

Resta fermo il principio che la partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento specialistici dovrà essere garantita a tutti i dipendenti che ne abbiano titolo, utilizzando il criterio della rotazione e garantendo, comunque, pari opportunità nell'accesso all'offerta formativa programmata.

3.4.8 Conclusioni

Il presente Programma dei Fabbisogni Formativi del Personale dell'Ente deve essere inteso, in ultima analisi, come strumento per:

1. raggiungere gli obiettivi declinati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (“*PIAO*”);
2. intervenire come misura correttiva nei casi di mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati quando lo stesso sia imputabile ad evidenti carenze di competenze;
3. supportare e migliorare i procedimenti, le procedure e i processi dell'Ente, adeguandoli tempestivamente ai cambiamenti normativi e organizzativi che dovessero intervenire.

Nella progettazione formativa di dettaglio troveranno risposta tutti gli aspetti di carattere didattico-pedagogico quali: gli obiettivi di apprendimento, il numero di edizioni programmate, i destinatari per ciascuna edizione, la durata, il calendario delle attività, le strategie e le metodologie didattiche, i docenti ed eventuali tutor, le risorse logistiche e tecnologiche, la valutazione dei risultati di prodotto e di processo e la certificazione dell'apprendimento.

Il quadro illustrato nella presente sezione del PIAO testimonia la rilevanza strategica che l'Ente annette alla formazione del personale, la cui sostenibilità è assicurata dalla presenza di adeguate risorse logistiche, organizzative, tecnologiche, finanziarie e umane.

Sottosezione di programmazione 3.5 – Piano triennale di azioni positive

3.5.1 Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia dell'INAF, nominato con Provvedimento n. 60/2023 del 31.10.2023 firmato dalla Dirigente dell'Ufficio I, dottoressa Valeria Saura, ha scelto di non aggiornare il Piano di Azioni Positive 2023-2025, ma piuttosto di dare priorità alla divulgazione del proprio ruolo e delle proprie funzioni, dando esecuzione all'azione 2.1 del Piano di azioni Positive attuale. Questa decisione è motivata dalla volontà del Comitato di concentrarsi su un'efficace comunicazione e comprensione delle attuali esigenze, ritenendo più utile al momento intensificare il dialogo diretto e il coinvolgimento attivo del personale. Tale scelta è stata accompagnata dall'iniziativa del "CUG in Tour", che ha previsto incontri (da aprile a novembre) con il personale nelle diverse sedi dell'INAF. Ciò ha sottolineato la profonda importanza che il CUG attribuisce al coinvolgimento diretto del personale nelle proprie attività e decisioni. È una dimostrazione tangibile dell'impegno del CUG nel garantire un processo decisionale inclusivo e partecipativo, dove le voci dei dipendenti e delle dipendenti sono valorizzate e ascoltate attivamente. La scelta di non aggiornare, al

momento il Piano di Azioni Positive, riflette il sincero desiderio del Comitato di accogliere e integrare le prospettive e le esperienze pratiche del personale nelle proprie attività e decisioni future.

Nelle Linee Guida emesse sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) si legge: “L’ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing. L’amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in particolare negli artt. 7 e 57, e nella contrattazione collettiva. L’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell’organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.”.

Il 26 giugno 2019, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, di concerto, hanno emanato la Direttiva n. 2/2019, con cui vengono definite nuove “Linee di indirizzo” per le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità e che va a sostituire le precedenti, aggiornando alcuni degli indirizzi forniti in passato. Tale Direttiva sopraggiunge di necessità dato che, nonostante la produzione normativa degli ultimi anni, il principio della parità di trattamento ed opportunità come valore da perseguire in tutti i settori di intervento¹¹, non ha trovato ancora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale.

Al punto 3.2. “Piani triennali di azioni positive”, la Direttiva n. 2/2019 ribadisce l’obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di predisporre “Piani”, come previsto dall’art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/ 2006, al fine di assicurare le condizioni per la piena realizzazione delle pari opportunità, mentre la medesima disposizione stabilisce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del “Piano triennale di azioni positive”, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. È facile comprendere quale importanza rivesta la predisposizione di tali “Piani” nella attuale fase, che vede l’INAF coinvolto in importanti processi di riorganizzazione e di nuove assunzioni di personale.

Il “Comitato Unico di Garanzia” dell’INAF (CUG INAF) predisporre, entro il 30 marzo di ciascun anno, una “Relazione” da inoltrare agli organi di indirizzo politico-amministrativo, sulla situazione del personale dell’Ente di appartenenza riferita all’anno precedente. Tale “Relazione” contiene anche una apposita sezione sulla attuazione del suddetto “Piano triennale di azioni Positive” (PTAP) e, ove non adottato, una segnalazione di inadempienza dell’amministrazione. La “Relazione”, che deve anche essere trasmessa all’ “Organismo indipendente di Valutazione” (OIV), entrerà nella valutazione della *performance* organizzativa complessiva dell’amministrazione e nella valutazione della *performance* individuale del dirigente responsabile.

¹¹ Vedi ad esempio l’articolo 1, comma 4, del “Codice delle pari opportunità” del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198, e successive modifiche e integrazioni, che (versione integrata) recita: “L’obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività” (v. <https://www.gazzettaufficiale.it/anteprima/codici/pariOpportunita>).

In ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il PTAP deve essere aggiornato ogni anno, anche come parte integrante del PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (articolo 6 del decreto legge n. 80/2021).

Nel periodo di vigenza del presente Piano, il CUG INAF si farà carico di raccogliere pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale che a qualsivoglia titolo opera in INAF, in modo da poter apportare al presente PTAP le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.

Le Fonti Normative sono state riassunte, per punti, alla Appendice #1. Le novità introdotte dalla Direttiva n. 2/2019 sono state approfondite all'Appendice #2, mentre l'Appendice #3 illustra il modello esplicitamente fornito nella Direttiva 2/2019 per il format delle statistiche che il/la responsabile del personale e/o delle risorse umane deve trasmettere entro il 1° marzo di ciascun anno, utilizzando il Portale Nazionale dei CUG.

3.5.2 Analisi dati del Personale

L'analisi del personale INAF in servizio, al 16/02/2023, presenta il seguente quadro di confronto tra uomini e donne in servizio a tempo indeterminato.

DIPENDENTI TOTALI (personale a tempo indeterminato)

N. 1179, di cui 426 sono *DONNE*, pari al 36% e 753 sono *UOMINI* pari al 64%.

Divisi per ruoli principali:

	Ricercatori	Tecnologi	Tecnici	Amministrativi
Totale	578	245	226	130
Uomini	372	172	174	35
Donne	206	73	52	95
Donne/Totale	35.6%	29.8%	23.0%	73%

Divisi per inquadramento:

Inquadramento	Totale	M	F	% F
Dirigente Amministrativo/a	2	0	2	100
Dirigente Ricerca	51	40	11	21.6
Astronomo/a Ordinario	5	5	0	0.0
Dirigente Tecnologo/a	0	0	0	0.0
Primo Ricercatore/trice	81	61	20	24.7
Astronomo/a Associato	18	16	2	11.1
Primo Tecnologo/a	49	45	4	8.2

Ricercatore/trice	370	214	156	42.2
Ricercatore/trice Astronomo/a	53	36	17	32.1
Tecnologo/a	196	127	69	35.2
EP ad esaurimento	1	1	0	0
Funzionario/a amm.vo IV livello	30	10	20	66.7
C.T.E.R. IV livello	96	72	24	25.0
Funzionario/a amm.vo V Livello	22	8	14	63.6
C.T.E.R. V Livello	38	30	8	21.1
Collaboratore/trice amm.vo V Livello	43	9	34	79.1
Collaboratore/trice amm.vo VI Livello	11	3	8	72.7
C.T.E.R. VI Livello	35	32	3	8.6
Operatore/trice tecnico/a VI Livello	38	27	11	28.9
Collaboratore/trice amm.vo VII Livello	9	2	7	77.8
Operatore/trice amm.vo VII Livello	12	1	11	91.7
Operatore/trice tecnico/a VII Livello	7	4	3	42.9
Operatore/trice amm.vo VIII Livello	3	2	1	33.3
Operatore/trice tecnico/a VIII Livello	11	8	3	27.3

Dettaglio per livello:

Livello	Total e	M	F	%F
I livello	56	45	11	19.6
II livello	148	122	26	17.6
III livello	620	378	242	39.0
IV livello	126	82	44	34.9
V livello	103	47	56	54.4
VI-VII-VIII livello	126	79	47	37.3

Inevitabile notare come la distribuzione per genere presenti una forbice che si apre significativamente muovendosi dai livelli VI-VII-VIII ai primi.

Infine in INAF (dati forniti dall'Ufficio Risorse Umane della Direzione Generale) il personale che usufruisce del Part Time, al 31 dicembre 2022, è di 27 dipendenti in totale, di cui 13 uomini e

14 donne. Tra questi dipendenti in Part Time per la maggior parte si tratta di personale Tecnico/Amministrativo. La modalità di lavoro Part time è distribuita abbastanza equamente tra tipo orizzontale e verticale (in alcuni casi misto).

Riguardo alle modalità di lavoro a distanza, “telelavoro” e “lavoro agile”, causa del protrarsi dell'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19, fino al 31 marzo 2023 i soggetti "fragili", ovvero coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della Salute di cui all'art. 17, comma 2, del D.L. 24 dicembre 2021, n. 221 (convertito con modificazioni in L. 18 febbraio 2022, n. 11), hanno avuto accesso al cosiddetto "Smart working semplificato". In INAF vi sono 16 unità di personale (9 uomini e 7 donne in tale situazione).

Alla data del 31 dicembre 2022, in INAF vi erano 805 dipendenti in Lavoro Agile (522 Uomini e 283 donne), mentre 362 dipendenti erano in TeleLavoro (226 Uomini e 136 donne).

3.5.3 Proposte

Considerate le diverse indicazioni legislative elencate dalla Direttiva n. 2/2019 (Appendice #2), il Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025 prevede le seguenti aree di intervento:

- 1 – Ruolo del CUG;
- 2 – Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione;
- 3 – Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- 4 – Valutazione del benessere organizzativo;
- 5 – Contrasto al fenomeno del Mobbing;
- 6 – Un luogo di lavoro amico dell'ambiente.

Preme sottolineare che il PTAP si rivolge a tutto il personale che a qualsiasi titolo lavora e opera all'interno dell'INAF.

1 – Ruolo del CUG

L'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, numero 183, definisce il ruolo del CUG all'interno della Pubblica Amministrazione: *“Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori”*.

L'area di intervento proposta, pertanto, intende adeguare il ruolo attuale del CUG dell'INAF a quanto specificato dalla legge istitutiva, andando a rivedere alcuni degli aspetti più critici emersi dall'esperienza di lavoro del CUG negli ultimi anni.

Obiettivo: Aumentare l'efficacia dell'azione del CUG, in particolare favorendo la partecipazione del CUG ai tavoli della contrattazione ed acquisendone il parere preventivo su tutte le materie aventi riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale.

Azione 1.1: Potenziare la presenza del CUG nell'Ente

Implementare una procedura esplicita di gestione dei rapporti Organi dell'Ente – CUG e in generale di definizione dei compiti del CUG all'interno dell'Ente.

Nell'ottica del miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità del lavoro, la legge 4 Novembre 2010, numero 183, assegna ai CUG un ruolo chiave di collaborazione continua con la Dirigenza delle Amministrazioni, che sono tenuti a consultare preventivamente il CUG

ogniquale volta siano adottati atti interni nelle materie di competenza (es. regolamenti, riorganizzazione del lavoro, flessibilità e orario di lavoro, part-time, regolamento sussidi etc).

In pratica verrà definito e condiviso con l'Amministrazione un documento che stabilisca le procedure da seguire per regolare tale flusso e i soggetti coinvolti in base alle diverse materie di competenza del CUG inerenti alle sue funzioni propositive, consultive e di verifica.

Indicatori: Numero di volte in cui il CUG è consultato/invitato ai tavoli di contrattazione, numero di incontri con Amministrazione/Dirigenza (indicatore annuale). Documento per la disciplina dei rapporti tra il CUG e le strutture interne dell'amministrazione (entro il primo anno).

Azione 1.2: Potenziare la formazione dei membri del CUG

Formazione specialistica specifica per i membri del CUG, tramite partecipazione sia a corsi di formazione organizzati da Enti diversi che alle riunioni periodiche dei Forum dei CUG della Pubblica Amministrazione. Il CUG INAF è iscritto da tempo al Forum dei CUG della Pubblica Amministrazione e alcune collaborazioni (ad esempio su temi come il Benessere Organizzativo o il mobbing) sono già in atto. Inoltre, il CUG partecipa a molti dei Webinar messi in rete dalla PA e da diversi Enti ed Università sui diversi temi di rilevanza per la sua azione.

Indicatori: Numero di partecipanti e numero di corsi/riunioni in cui il CUG INAF è presente (indicatore annuale).

2 – Formazione/Sensibilizzazione/Comunicazione

Obiettivo: Sensibilizzare tutto l'Ente sulle tematiche di Pari Opportunità e sul contrasto alle discriminazioni.

Azione 2.1: Presentare il CUG e le sue iniziative

Programmare presentazioni del CUG, riguardo al suo ruolo e alle azioni intraprese finora da effettuare nelle diverse sedi INAF, con l'obiettivo di informare e condividere le attività svolte anche al fine di acquisire osservazioni e suggerimenti da parte del personale dell'Ente. Negli anni scorsi le presentazioni del CUG alle riunioni annuali SAIt sono state ampiamente apprezzate dalla comunità e verranno regolarmente riproposte. Da qualche anno rappresentanti del CUG sono invitati in diversi eventi, ad esempio in occasione della Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza. Andranno incrementati anche i seminari rivolti a tutto il personale.

Indicatori: numero di persone / numero di sedi coinvolte (indicatore annuale).

Azione 2.2: Sensibilizzare la Comunità sulle tematiche di genere

Continuare a mantenere nella pagina web del CUG una parte dedicata alla lettura dell'organizzazione dell'Ente con ottica di genere. Raccolta ed elaborazione statistica di dati relativi al Personale su distribuzione, ruoli, progressioni di carriera, esiti dei concorsi banditi dall'Ente, fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita/lavoro e condizioni di lavoro, oltreché a statistiche di genere sui partecipanti e relatori ai convegni che INAF sovvenziona. I dati rilevati saranno analizzati al fine di fotografare la situazione esistente nell'Ente e di evidenziarne le eventuali criticità sulla base dei quali definire interventi. Divulgazione dei dati sul sito web del CUG.

Indicatori: Aggiornamento e monitoraggio degli indicatori statistici (indicatore annuale).

Azione 2.3: Contrasto ai pregiudizi inconsapevoli

Il CUG continuerà a distribuire una breve guida pratica sui Pregiudizi Inconsapevoli (*Unconscious Gender Bias*) alle commissioni di selezione del personale a tutti i livelli, dagli assegni di ricerca alla direzione delle strutture. Questa guida è già stata approntata e si vorrebbe renderla parte integrante dell'informativa che l'Ente distribuisce all'atto della nomina delle diverse commissioni.

Inoltre, il CUG verificherà la fattibilità dell'organizzazione di un corso (anche online) sul contrasto ai pregiudizi inconsapevoli, in analogia a quanto sperimentato in molte grandi aziende, Università e altri Enti. Il CUG si occuperà di reperire le informazioni necessarie e aiuterà l'Ente a valutare quale sia il corso di formazione più adeguato alla realtà INAF. È anche auspicabile che i/le

direttrici delle strutture INAF seguano un corso che dia loro indicazioni su come mettere in luce e risolvere problematiche presenti nell'Ente, legate alle pari opportunità in generale (ad esempio: pregiudizi inconsapevoli legati alle differenze di genere, difficoltà legate all'inserimento di persone con mobilità ridotta e simili).

Indicatori: Numero di commissioni contattate ed eventuali riscontri (indicatore annuale). Acquisizione e distribuzione della Guida a tutte le commissioni di concorso da parte dell'Ente stesso. Individuazione del Corso di cui sopra (primo anno) e numero di corsi seguiti da utenti interessati (soprattutto i partecipanti a commissioni di concorso per selezione del personale). Individuazione di corsi specifici per i/le direttori/trici.

Azione 2.4: Adozione di un linguaggio non discriminatorio

Adozione di un linguaggio non discriminatorio e rispettoso dell'identità di genere in tutti i documenti INAF, sia della Sede Centrale che in tutte le sedi ed occasioni. Contattare chi è responsabile di documenti pubblici/pagine web etc. dell'Ente ogni volta ce ne sia la necessità.

Indicatori: Numero degli interventi in tal senso (indicatore annuale) e riscontri ottenuti.

Azione 2.5: Attenzione all'inclusione nelle scelte dei ruoli apicali

Il CUG propone che nella procedura di selezione del personale con incarico di direzione (ad esempio direzione di Struttura) venga richiesta alla commissione di inserire una valutazione di quanto i/le candidati/e siano sensibili a tematiche inclusive, attraverso metodi e parametri che siano preventivamente e formalmente definiti, nell'Ente, in maniera equa e univoca per le varie procedure. Il CUG fornirà tutto il supporto per facilitare la definizione dei predetti metodi e parametri e, ove richiesto, la valutazione della Commissione. Questo è un punto che è stato incorporato nel GEP INAF, recentemente approvato dall'Ente.

Indicatori: Definizione di metodi e parametri da parte dell'Ente, con la collaborazione del CUG. Numero di volte che il CUG è stato contattato dalle commissioni.

3 – Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

La conciliazione dei tempi di vita privata e familiare con i tempi di vita professionale è ad oggi ancora uno dei fattori che più incide sulle prestazioni lavorative e sulle progressioni di carriera in particolar modo delle lavoratrici, dato che spesso il lavoro di cura, la genitorialità e l'essere figli non sono suddivisi in parti uguali tra i due generi. A ciò si deve aggiungere la mancanza di servizi complementari in grado di aiutare chi si trova ad affrontare questo tipo di problematiche.

Obiettivo: Rendere maggiormente fruibili a tutto il personale gli istituti contrattuali già esistenti e promuovere l'adozione di nuovi istituti contrattuali di cui la Pubblica Amministrazione può avvalersi.

Azione 3.1: Disciplina del Telelavoro e Part-time

Adozione di maggiore flessibilità lavorativa dando ampio utilizzo anche del conto ore individuale previsto dal contratto (art.49 1999-2001). L'ufficio del personale INAF fa del suo meglio per assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di Telelavoro e Part-time inoltrate dal personale. Tuttavia non sono ancora stati emessi "Disciplinari" in materia di Telelavoro e Part-Time e quindi al personale mancano riferimenti unici e validi per tutto l'Ente, cosa che è stata ripetutamente sollecitata dal CUG. Il CUG continuerà ad intervenire per analizzare lo stato del Telelavoro e del Part-time, verificare la domanda di Telelavoro e Part-time in base alla tipologia del personale, verificare le modalità di concessione del Telelavoro e del Part-time, mettere a punto e finalizzare una regolamentazione che ne definisca le modalità.

Indicatori: Produzione e pubblicazione sulla pagina web INAF di disposizioni uniche per il Telelavoro e per il Part-time. Emanazione di disposizioni che amplifichino l'istituzione del conto ore individuale da usare come "banca delle ore" per poter far fronte alle esigenze di conciliazione dei tempi vita/lavoro (primo anno) e maggiore pubblicizzazione dell'iniziativa.

Azione 3.2: Attuazione del Lavoro Agile

Oggetto dell'azione consolidare in INAF le nuove forme di organizzazione delle attività basata sul Lavoro Agile, che permette di lavorare sugli obiettivi da raggiungere indipendentemente dai luoghi e dai tempi impiegati, incrementando produttività ed efficienza in ambito lavorativo e agevolando la conciliazione dei tempi di vita ed il benessere familiare.

L'INAF, in virtuosa collaborazione con il CUG, sta finalizzando la stesura di un nuovo regolamento in materia. Il CUG verrà coinvolto nella fase successiva di monitoraggio dell'utilizzo del Lavoro Agile in INAF.

Indicatori: Documento contenente i dati sull'utilizzo del Lavoro Agile relativamente a tutto l'Ente.

Azione 3.3: Sostegno alla maternità, alla paternità e all'assistenza genitoriale

Messa in atto di una ricognizione dei bisogni presso le diverse sedi INAF a causa di difficoltà legate alla cura sia dei figli minori che di persone care anziani o disabili (v. anche http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/documenti/atticug/Lettera_INAF_CUG_16042016.pdf) in modo da poter stringere, ove necessario ed opportuno, delle convenzioni con asili nido, scuole materne, centri sportivi, centri estivi, e di sostegno e cura anziani presenti nel territorio. Questa richiesta è stata anche inserita nel GEP-INAF recentemente approvato dall'Ente.

Indicatori: Numero delle convenzioni stipulate con strutture nel territorio (indicatore annuale).

Azione 3.4: Azioni per favorire il ricongiungimento familiare all'interno dell'Ente

Il d.lgs. n. 151/2001, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8.3.2000, n. 53" all'art.42-bis dispone la "assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche". Si stabilisce al riguardo che "il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione". E si aggiunge altresì che: "L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda".

In generale, si ritiene che favorire il ricongiungimento familiare anche in assenza dei requisiti sopra citati e a tempo indeterminato, rientri tra le azioni atte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e possa innegabilmente essere di beneficio anche per l'attività lavorativa stessa (benessere organizzativo). Chiediamo quindi la definizione di una procedura chiara e breve per i trasferimenti, favorendo i casi di ricongiungimento familiare.

Indicatori: Definizione di una procedura per favorisca il ricongiungimento familiare (trasferimento di uno dei componenti del nucleo familiare).

Azione 3.5: Buone prassi per la conciliazione e la armonizzazione equilibrata vita/lavoro: incontri e riunioni

La necessità di conciliare in modo equilibrato vita e lavoro riguarda tutto il personale dell'Ente ed è argomento di competenza e di interesse del CUG. Nell'ottica di un'organizzazione del lavoro basata su attività condivise per le quali sono sempre più necessari incontri e riunioni, emerge l'importanza di porre attenzione agli impegni personali dei colleghi e delle colleghe coinvolti/e in tali attività, con particolare riferimento alla scelta dell'orario. Motivi familiari, di salute, di studio o di qualsiasi altra natura potrebbero portare a prediligere alcune fasce orarie. All'interno dei singoli progetti o delle strutture INAF, semplici indagini conoscitive tra i colleghi e le colleghe coinvolti/e nelle attività condivise faciliterebbero l'individuazione delle fasce orarie in grado di massimizzare la partecipazione alla riunione da calendarizzare, ampliando il ventaglio delle opportunità per trovare soluzioni che rendano più agevole la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Quando possibile e con particolare riferimento alle riunioni di ampia partecipazione (ad esempio

assemblee plenarie), si incoraggia l'utilizzo delle registrazioni per poter condividere con tutti/e le informazioni emerse durante l'incontro.

Il CUG si propone di scrivere un documento di “buona prassi” sulla tematica dell'organizzazione di incontri e riunioni. Questo documento verrà distribuito ai direttori e alle direttrici delle strutture INAF e ai dipendenti con incarico di responsabile di ufficio/attività/progetto. Mettere in atto queste semplici buone pratiche faciliterebbe anche il Benessere Organizzativo di tutti/e (si veda Sezione 4).

Indicatori: Entro il 2023 scrittura e distribuzione del documento di “buona prassi”. Entro il secondo anno raccolta di informazioni dai/dalle direttori/direttrici e dai/dalle responsabili di progetto per sapere se le indicazioni di “buona prassi” sono state messe in atto e, in caso affermativo, individuare le fasce orarie di preferenza individuate dal personale. Queste informazioni rappresentano anche un valore aggiunto in termini di dati statistici disponibili. Sempre entro il secondo anno monitoraggio del numero di assemblee plenarie e incontri di grande partecipazione di cui è stata fatta la registrazione.

4 – Valutazione e Promozione del Benessere Organizzativo

L'indagine sul Benessere Organizzativo è uno strumento per conoscere il grado di soddisfazione delle/dei dipendenti al fine di rendere più efficace la gestione del personale, migliorare la qualità del lavoro, motivare il personale al raggiungimento degli obiettivi, incrementare la soddisfazione rispetto alla loro attività lavorativa.

Come specificato dall'ANAC in una nota esplicativa sul tema della performance, il CUG può realizzare le indagini di rilevazioni sul personale dell'Ente, qualora tale attività sia prevista nel PTAP dell'Ente. In questo punto rientrano anche tutte quelle iniziative che promuovono lo stato di benessere del personale, anche grazie alla messa in atto di azioni che favoriscano il senso di appartenenza all'Ente (regolamenti comuni e condivisi, sito web fruibile da tutti e facilmente accessibile, documenti chiari e fruibili da tutto il personale).

Azione 4.1: Uso della lingua inglese nei documenti di interesse per tutto il personale

L'INAF è un Ente internazionale che negli ultimi anni ha visto crescere il numero di colleghi/e provenienti da paesi stranieri, alcuni dei quali inseriti come staff permanente. Nasce quindi l'esigenza di avere i documenti di interesse per tutto il personale INAF tradotti anche in lingua inglese. Di pari passo va anche una scrittura di tali documenti che ne promuova l'intelligibilità per gli utenti, ad esempio seguendo le linee guida proposte dall'Accademia della Crusca e ITTIG-CNR¹². Questa azione si inserisce nel quadro di sensibilizzazione dell'Ente sulle tematiche di Pari Opportunità e sul contrasto alle discriminazioni, che potenzialmente potrebbero riguardare i colleghi e le colleghe straniere.

Indicatori: Individuazione dei documenti da tradurre in lingua inglese e monitoraggio della loro produzione.

Azione 4.2: Sussidi familiari e benefici assistenziali

Incrementare la fruizione dei sussidi familiari e benefici assistenziali dell'Ente al personale.

La pagina WEB del CUG include già il nuovo regolamento sussidi in modo da renderlo facilmente leggibile da tutti i dipendenti.

Indicatori: Monitoraggio degli indicatori statistici di fruizione sussidi: per sede/genere/ruolo (indicatore annuale).

Azione 4.3: Monitorare lo stato del benessere del personale - Implementazione interventi a valle delle indagini sul Benessere Organizzativo e monitoraggio dei risultati.

INAF si è affidato ad una società esterna di consulenza, con esperienza pluriennale nei diversi campi dello *Human Resources Management* e della Psicologia del Lavoro, la “Elidea Psicologi

¹² <http://www.ittig.cnr.it/progetti/associazione-per-la-qualita-degli-atti-amministrativi-aquaa/>

Associati”, per migliorare il Benessere Organizzativo e per effettuare, in maniera unica e strutturata, una valutazione del rischio stress da lavoro correlato. Tale società – in collaborazione con la Dirigenza e il Servizio Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro – ha somministrato un questionario a chi opera professionalmente nell’Istituto, relativamente non solo alla valutazione dello stress da lavoro correlato, ma anche sul Lavoro Agile e sullo stress da pandemia. Dal questionario è scaturito un quadro integrato delle maggiori criticità, aumentate dal disagio per la situazione pandemica per Covid-19. Nel 2022 una serie di seminari è già stata messa in atto da “Elidea Psicologi Associati”. Il CUG propone, laddove le aree di intervento segnalate non fossero già coperte da azioni positive o buone prassi già in essere, di sensibilizzare l’Ente a provvedere alla definizione di azioni atte a mitigare i problemi rilevati.

Indicatori: Documento di definizione delle aree di intervento e delle azioni positive conseguenti (indicatore annuale). Relazione sullo stato di implementazione delle azioni suggerite dalla relazione (indicatore annuale).

Azione 4.4: Iniziative finalizzate all’individuazione e all’abbattimento delle barriere architettoniche

Le barriere architettoniche sono quegli elementi costruttivi che impediscono, limitano o rendono difficoltoso l’utilizzo di un ambiente o che limitano gli spostamenti o la fruizione dei servizi da parte di persone con limitata capacità motoria e sensoriale, come persone diversamente abili o persone che per età o eventi occasionali hanno limiti e/o problemi, anche solo temporaneamente, nella regolare fruizione degli ambienti. Azioni volte a ridurre tali barriere sono già stata espletate negli ultimi anni e la loro rimozione è stata individuata tra le massime priorità nell’ambito dei Programmi Triennali dei Lavori Pubblici dell’Istituto e dei relativi elenchi annuali; tuttavia, alcune di esse sono ancora presenti nelle diverse sedi INAF.

Questa azione mira, con la collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Sicurezza e il Tavolo Tecnico per il Patrimonio Immobiliare e i Lavori Pubblici, ad effettuare:

1. Analisi delle barriere architettoniche e dell’accessibilità nelle varie sedi dell’INAF e programma di miglioramento dell’accessibilità tramite azioni quali la rimozione delle stesse e/o creazione di percorsi alternativi per l’accesso alle varie attività (incluse quelle aperte al pubblico) dell’Ente, sia da parte del personale che dei visitatori con limitata capacità motoria e sensoriale.
2. Attenzione alle necessità anche temporanee di personale con limitata capacità motoria e sensoriale con individuazione delle soluzioni più adatte a ripristinare una situazione di benessere lavorativo e organizzativo.

Indicatori: Finalizzazione, nel primo anno, del programma di miglioramento dell’accessibilità, con la collaborazione del Servizio di Prevenzione e Sicurezza e il Tavolo Tecnico per il Patrimonio Immobiliare e i Lavori Pubblici, ai fini della eliminazione degli ostacoli presenti. Censimento delle barriere architettoniche ancora esistenti, e individuazione dei livelli di priorità. Da notare che una versione preliminare del Piano Eliminazione Barriere Architettoniche (PEBA) è già stato redatto in INAF.

1. Elaborazione di un programma di interventi per l’attuazione delle azioni individuate. Attuazione delle misure con priorità alta.
2. Negli anni successivi, attuazione delle misure contenute nel programma di miglioramento dell’accessibilità in base al programma di interventi e alle priorità individuate.
3. Aggiornamento del programma di miglioramento dell’accessibilità.

Azione 4.5: Comunicazione con il personale

Si suggerisce la definizione di regole procedurali certe e trasparenti volte a dare garanzia di qualità e puntualità nella risposta ai quesiti posti dal personale agli organi/uffici consultivi/decisionali dell’Ente. Ciò al fine di evitare che il personale sviluppi nei confronti di detti organi/uffici un senso di distanza/inaccessibilità/poca attenzione, e per favorire la crescita di un senso di appartenenza all’Ente stesso. Si suggerisce inoltre di porre in atto una procedura e una formazione specifica con lo scopo di presentare nuove modalità di formulare le richieste del personale e di dare risposta per

assicurare attenzione e tempistiche certe in grado di migliorare sia i rapporti tra il personale e gli organismi direttivi ad ogni livello, sia i rapporti tra il personale tutto.

Indicatori: Stesura di un documento che descriva le regole definite e monitoraggio delle richieste trasmesse e ricevute, con i relativi livelli di complessità e tempistiche (indicatore annuale).

5 – Contrasto al fenomeno del Mobbing

L'Associazione contro lo Stress Psico-sociale ed il *Mobbing*, fondata in Germania nel 1993, definisce ufficialmente il mobbing "*una comunicazione conflittuale sul posto di lavoro tra colleghi o tra superiori e dipendenti nella quale la persona attaccata viene posta in una posizione di debolezza e aggredita direttamente o indirettamente da una o più persone in modo sistematico, frequentemente e per un lungo periodo, con lo scopo e/o la conseguenza della sua estromissione dal mondo del lavoro. Questo processo viene percepito dalla vittima come una discriminazione*". Pertanto, si qualificano come mobbing tutti quegli atti e quei comportamenti che traducendosi in atteggiamenti persecutori attuati in forma evidente e con particolare determinazione possono arrecare danni rilevanti alla condizione psico-fisica del lavoratore e/o della lavoratrice.

La [legge 4 novembre 2010, n.183](#) ("Collegato lavoro") modificando gli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ha apportato modifiche importanti in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, riunificando tra l'altro in un unico organismo i precedenti comitati paritetici per le pari opportunità e per il mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva. Nello scorso triennio e in collaborazione stretta con il CUG, il nostro Ente ha adottato un Codice di Comportamento¹³ e, successivamente, un Codice Etico¹⁴ recentemente aggiornato. Contestualmente, ha proceduto alla nomina della Consigliera di Fiducia¹⁵, la figura di riferimento per tutto il personale, cui ricorrere in tutti quei casi in cui la condotta etica definita nel codice non viene seguita da un/una dipendente. L'ente ha anche stanziato i fondi per la nomina di una figura professionale che gestisca uno Sportello di Ascolto.

Azione 5.1: Collaborazione continuativa del CUG con il/la Consigliere/a di Fiducia

L'adozione della figura della Consigliera di Fiducia necessita di una adeguata collaborazione in merito ai casi che vengono portati, di volta in volta, alla sua attenzione (nel rispetto del mandato di riservatezza, terzietà, autonomia e indipendenza di giudizio, propri della figura della Consigliera di Fiducia), in modo da individuare le aree che più abbisognano di intervento e per mitigare e prevenire le situazioni di difficoltà emerse dall'attività della Consigliera di Fiducia stessa.

Indicatori: Relazioni al CUG della Consigliera di Fiducia e suoi interventi nell'Ente.

Azione 5.2: Sensibilizzazione della comunità sul fenomeno del mobbing

Con il supporto della Consigliera di Fiducia realizzare percorsi di sensibilizzazione e di formazione sulle tematiche oggetto del Codice Etico.

Indicatori: Numero di seminari e azioni messe in atto (distribuzione informativa etc.).

Azione 5.3: Attivazione dello Sportello di ascolto

Prevedendo che all'interno dell'amministrazione pubblica i CUG possano fungere da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, la Direttiva 2/2019 inserisce tra le loro funzioni anche quella di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. Al fine di potenziare tale funzione di verifica la Direttiva stabilisce che il/la Presidente del CUG possa promuovere la costituzione di un Nucleo di

¹³ <http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/il-codice-di-comportamento-dellinaf>

¹⁴ <http://www.inaf.it/it/notizie-inaf/aggiornamento-del-piano-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-e-del-codice-etico-dellinaf>

¹⁵ <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/consigliera-di-fiducia#:~:text=Nel%20mese%20di%20Novembre%202019,presso%20l'Universit%C3%A0%20di%20Verona.>

ascolto organizzato interno all'amministrazione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale.

Facendo proprie le indicazioni della Direttiva, e considerando la necessità di monitoraggio delle situazioni di malessere come uno degli scopi primari dell'attività del CUG, si prevede in questo PTAP la predisposizione di uno Sportello di Ascolto in INAF. La richiesta è parte anche del GEP-INAF approvato dall'ente e i fondi sono già stati stanziati. Tale figura interagirà strettamente con il CUG e il Consigliere/la Consigliera di Fiducia andando a costituire il cosiddetto Nucleo di Ascolto. L'attivazione è prevista entro il 2023.

Indicatori: Attivazione dello Sportello di Ascolto, con emissione del bando e organizzazione e diffusione in INAF delle informazioni su questa figura.

Azione 5.4: Interventi di formazione nelle diverse sedi INAF

All'interno dei progetti formativi che ogni anno vengono decisi nelle diverse sedi, si richiede che siano sempre previsti progetti (almeno 1 per sede) che riguardano la formazione sui temi della comunicazione non ostile, la prevenzione e gestione dei conflitti, l'attenzione al linguaggio e in generale il rispetto e la gentilezza nei rapporti. Il CUG ritiene che una previsione sistematica e regolare di tali interventi sarebbe di grande utilità nel migliorare l'atmosfera lavorativa, che talora soffre per malesseri pregressi che sono difficili da scardinare senza un intervento autorevole di professionisti.

Indicatori: Numero di tali interventi eseguiti in totale nelle diverse sedi INAF.

6 – Un luogo di lavoro amico dell'ambiente

Lo scopo di questa azione è stimolare INAF a promuovere attivamente una politica di gestione dei suoi luoghi di lavoro (uffici e laboratori) che minimizzi gli sprechi e riduca l'impatto ambientale. Il CUG è sicuro che l'adozione e la promozione di alcune semplici regole di comportamento che coinvolgano il personale in azioni eco-friendly, sia non solo un'azione virtuosa in sé, ma possa anche favorire il senso di appartenenza ad un Ente attento e propositivo anche su questi temi, che tutti riconoscono importanti.

Di recente, l'INAF ha costituito al suo interno un "**Gruppo di Lavoro Permanente**" dedicato alle attività di "**Riqualificazione Ecologica ed ENergetica**" intrapresa dal nostro Ente, in breve INAF "**GREEN**".

Il CUG intende mantenere uno stretto contatto con GREEN e suggerisce qui di seguito una lista di semplici iniziative che potrebbero facilmente essere promosse in INAF.

1- Installazione di distributori di acqua (liscia/frizzante, fredda/a temperatura ambiente) collegati direttamente alla rete idrica e fornitura al personale di borracce di alluminio, eliminando la necessità di distributori di bottigliette di acqua di plastica.

2- Utilizzo di carta riciclata per stampe e fotocopie, e regole per gli utenti delle stampanti, minimizzando gli sprechi di carta e favorendo la stampa fronte-retro e in bianco-nero.

3- Eliminazione degli screen saver che consumano energia quando non si è alla scrivania, favorendo impostazioni in cui il computer vada in sospensione o ibernazione dopo più di 10 minuti di mancato utilizzo. Suggestire di non lasciare apparecchi in *stand-by* alla fine della giornata e prima del fine settimana, implementando Software che consentano accensione e spegnimento a distanza dei PC.

4- Installazione ovunque di lampadine *energy saving* (ad esempio led, sostituendo i neon o lampadine meno performanti) e di semplici interruttori a tempo o sensori di movimento in tutte le aree comuni per eliminare gli sprechi dovuti alle luci che restano accese per dimenticanza. Favorire l'utilizzo della luce naturale il più possibile, installando ad esempio tende scorrevoli in modo da evitare la luce diretta ma consentire l'ingresso di luce diffusa.

5- Favorire l'installazione di valvole termostatiche e pannelli termoriflettenti ai termosifoni, l'isolamento termico dei locali adibiti ad uffici (anche banalmente verificando e sostituendo le guarnizioni delle finestre e delle porte), l'isolamento dei cassonetti delle tapparelle.

6- Scegliere, ove possibile, soluzioni di riscaldamento con minor impatto ambientale (caldaie a condensazione o a biomassa e gli impianti a pompa di calore). Spurgare sempre l'aria dei termosifoni/radiatori per tenerli alla massima efficienza.

7- Affissione nelle diverse sedi cartelli che ricordino al personale le buone regole di attenzione agli sprechi (chiusura notturna di tapparelle e persiane negli uffici, spegnimento luci quando si esce dall'ufficio, evitare temperature basse del condizionatore in estate e alte del riscaldamento in inverno, evitare di tenere le porte degli uffici aperte in pieno inverno e piena estate, in modo che il calore/aria condizionata si diffonda in ambienti che non è necessario riscaldare/raffrescare con lo stesso livello di *comfort*, etc).

8- Invitare tutto il personale a valutare con attenzione la necessità effettiva degli spostamenti su grandi distanze ed i mezzi utilizzati per effettuarli¹⁶. Possiamo certo far tesoro di quanto imparato e messo in atto di necessità durante il periodo di pandemia da COVID-19. Anche quando si organizzano i congressi, sarebbe utile avere un occhio attento agli sprechi e ai consumi innecessari (plastica per i *badges*, carta per programmi stampati in troppe copie non sempre necessarie, *coffee breaks* e *buffet* con prodotti non *eco-friendly*, etc.).

9- Assicurare il corretto riciclo di tutto quello che viene prodotto come rifiuti negli istituti INAF. Ciascun istituto dovrebbe avere uno o più angoli in cui sistemare contenitori per la suddivisione differenziata della spazzatura e invogliare tutto il personale ad effettuare una raccolta differenziata dei propri rifiuti negli appositi contenitori.

10- installazione presso le strutture di "colonnine" per la ricarica di veicoli elettrici.

11- promozione della formazione in materia di impatto ambientale tramite organizzazione di seminari e iniziative volte ad accrescere la "green awareness" del personale dell'Ente.

Sono azioni a costo basso e di facile implementazione, ma pur sempre un inizio, eventualmente da ampliare seguendo quanto già messo in atto da altri enti di ricerca italiani¹⁷.

¹⁶ Qui <https://www.ingegneriadellambiente.net/ojs/index.php/ida/article/view/207/313> un interessante articolo per chi volesse approfondire l'argomento. Vi si possono trovare i diversi link che permettono di stimare le emissioni di CO₂ per i propri spostamenti (aerei, in treno o altro).

¹⁷ Qui https://www.polimi.it/fileadmin/user_upload/il_Politecnico/Piano_di_Mitigazione_finale.pdf chi ha interesse può trovare l'ambizioso piano di mitigazione delle emissioni di CO₂ fatto proprio dal Politecnico di Milano.

Appendice #1

Fonti normative – riassunto per punti

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo del lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo. Li riassumiamo per punti qui di seguito.

- [Legge 10 aprile 1991, n. 125](#) Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro: ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità).
- [Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196](#) Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144: ora disciplinate dal capo IV del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (v. sotto).
- [Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Questo decreto ha introdotto, all'articolo 7 comma 1, l'importante concetto che "*le pubbliche amministrazioni garantiscano altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo*", delineando quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori e le lavoratrici. All'art. 57 comma 1 lett. d) viene disciplinato che i programmi di azioni positive e l'attività dei CUG, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, possono essere finanziate dalle PP.AA;
- [Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198](#), Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246. Questo Decreto coordina, in un testo unico, la normativa di riferimento stabilendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, deve predisporre un Piano di azioni positive (di durata triennale) volto 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 prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata, dall'art. 42 - Adozione e finalità delle azioni positive – come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Si legge: *Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.*
- [Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#) Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni: introduce al Titolo II il ciclo di gestione della performance richiamando i principi in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa comprenda anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- [Legge 4 novembre 2010, n. 183](#) Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro (cd. "Collegato Lavoro"): con l'art. 21 ha modificato gli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, introducendo come obbligo nelle organizzazioni pubbliche, le misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni;
- [Decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80](#) Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183: sono introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione per le persone che lavorano;
- [Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90](#) Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Introduce l'art. 38 septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009, che

prevede l'avvio, da parte del *Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato*, di un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere;

– [Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo](#) - Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale: contribuisce al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere;

– [Direttiva 23 maggio 2007](#) Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche. Questa direttiva richiama la [Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE](#), sottolineando l'importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La Direttiva 23 maggio 2007 si pone, inoltre, l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare "best practices" volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

– [Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011](#): completa il quadro normativo stabilendo le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG;

– [Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri](#) reca indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124. Questa direttiva fornisce linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente;

– [Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019](#) Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche: sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi della direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. Le indicazioni sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV). Per una disamina in dettaglio delle novità di questa recente direttiva si rimanda all'Appendice #2.

– [articolo 6 del decreto legge n. 80/2021](#) introduce il PIAO, un documento unico di programmazione e governance volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificando i processi. È diffusa *good practice* adottata da molti EE.PP.R. quella di far confluire anche il PTAP all'interno del PIAO, stante la sua stretta correlazione con gli altri documenti di programmazione che già costituiscono il Pianto Integrato di Attività e di Organizzazione.

Appendice #2

Questa Appendice intende presentare per punti quanto introdotto dalla nuova [Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019](#)¹⁸ *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche* (d'ora in poi Direttiva 2/2019).

Questa direttiva sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi della Direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG). La Direttiva sopraggiunge di necessità, nonostante la produzione normativa degli ultimi anni, in quanto il principio del cosiddetto *gender mainstreaming*, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, così come codificato nell'articolo 1, comma 4, del *Codice delle pari opportunità* ([Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198](#)), non ha trovato ancora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale. Le indicazioni sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati Unici di Garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).

Avvalendoci della preziosa collaborazione delle colleghe e dei colleghi della Rete dei CUG della Pubblica Amministrazione, ed in particolare di un documento approntato dal CUG del Ministero dello Sviluppo Economico (MISE), e gentilmente inviatoci dalla dott.ssa Gilda Gallerati, Presidente del CUG MISE, riportiamo qui di seguito e per punti le principali novità introdotte dalla Direttiva 2/2019, il cui scopo è proprio di *dare alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.*

La Direttiva 2/2019 prevede un totale di sei azioni.

La prima azione, al punto 3.1, riguarda **la prevenzione e rimozione delle discriminazioni**.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e a esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua. La violazione dei vari divieti che evitano queste situazioni e che la direttiva elenca, divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 della [Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE](#)¹⁹), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

La seconda azione, al punto 3.2, riguarda i **Piani triennali di azioni positive**. La Direttiva ribadisce l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di predisporre tali Piani, al fine di assicurare le condizioni per la piena realizzazione delle pari opportunità. Si stabilisce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il ruolo del CUG in tale azione diviene più che mai di primaria importanza e si esprime attraverso la predisposizione, entro il 30 marzo di ciascun anno, di una relazione sulla situazione del personale dell'Ente di appartenenza riferita all'anno precedente. Tale relazione deve essere inoltrata agli organi di indirizzo politico-amministrativo, incluso l'Organismo indipendente di Valutazione (OIV). Tale relazione deve contenere anche una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. La relazione verrà utilizzata per la valutazione sia della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e che della performance individuale del dirigente responsabile. In ragione del collegamento con il ciclo della *Performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al *Piano della Performance*.

¹⁸ https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_n_2.pdf

¹⁹ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:it:PDF>

Al momento il CUG-INAF predisporre annualmente una indagine statistica di questo tipo, riferita alla situazione del personale al 31 marzo di ciascun anno, che viene pubblicata sulla pagina web istituzionale del CUG.

A partire da marzo 2021 è stata messa in atto una indagine più precisa, seguendo il modello esplicitamente fornito nella Direttiva 2/2019 (Appendice #3).

La terza azione, al punto 3.3, si riferisce alle **Politiche di reclutamento e gestione del personale**. La Direttiva raccomanda che le politiche di reclutamento e gestione del personale siano ispirate a rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità, a promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, evitino penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

A tal fine la Direttiva indica specificamente che le Amministrazioni devono monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG.

Inoltre impone di adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Al punto 3.4 viene presentata la quarta azione, che si riferisce all'**Organizzazione del lavoro**.

Si ritiene importante evidenziare che la Direttiva impone l'attuazione di azioni che favoriscano il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori e lavoratrici in congedo, oltre alla predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.

In tale contesto, la Direttiva sottolinea l'importanza di promuovere *progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali*, quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutto il personale. Il CUG INAF a sua volta non può che sottolineare l'importanza di introdurre tale mappatura, e quindi ne auspica la piena realizzazione in INAF.

La quinta azione, al punto 3.5, riguarda la **Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**. La Direttiva raccomanda la realizzazione di percorsi informativi e formativi, anche con il supporto del CUG, che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, quali protagonisti catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La Direttiva sottolinea esplicitamente l'importanza di utilizzare un linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti ...). Inoltre, devono essere prodotte tutte le statistiche sul personale ripartite per genere, e tale ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma contemplare tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali).

Da ultimo, quale misura rivolta all'esterno, la Direttiva sottolinea la necessità di promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio dell'Amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Al fine di poter allocare le risorse sui servizi resi, in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini dei territori di riferimento, la Direttiva auspica che la predisposizione dei bilanci di genere, di cui all'art. 38-septies sul *Bilancio di genere* introdotto nella legge di contabilità e finanza pubblica dal [Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90](#) e menzionati nella circolare [RGS n. 9 del 29 marzo 2019](#), diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Infine, la sesta azione, al punto 3.6, si occupa delle azioni mirate al **Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia**. La Direttiva introduce il concetto di rinnovabilità del mandato dei componenti: al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della procedura comparativa da porre in essere al momento del rinnovo del Comitato, e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico.

Di seguito la Direttiva precisa che il CUG, nell'ambito della propria **funzione consultiva**, svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché **chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale**. A tale proposito si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano **sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo**.

Nell'ambito delle sue **funzioni di verifica** la Direttiva incarica il CUG si controllare l'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. In riferimento a quest'ultimo aspetto, la Direttiva indica che i CUG possano fungere, all'interno dell'amministrazione pubblica, da importanti **sensori delle situazioni di malessere** collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. Al fine di potenziare tale funzione di verifica, la Direttiva introduce la possibilità che chi presiede il CUG promuova la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un **Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione**.

In aggiunta, come indicato nella Direttiva, il CUG può svolgere un'azione di tutela nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta. In INAF la recente nomina (fine 2019) della figura della Consigliera di Fiducia è di grande aiuto all'operato del CUG in questo ambito.

Infine la Direttiva indica ai CUG di **collaborare con altri organismi**, quindi, per quanto di propria competenza, con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001, soprattutto con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. Inoltre, il CUG si raccorda con la Consigliera di parità, con la Consigliera di fiducia, con l'OIV, il RSPP, il/la Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

Ancora alcune novità vengono introdotte, al fine di ridurre gli oneri informativi a carico delle amministrazioni e di facilitare l'accesso e la comprensibilità delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità. Pertanto a decorrere dalla data di entrata in vigore della Direttiva le amministrazioni non dovranno più redigere, entro il 20 febbraio di ciascun anno, la relazione prevista dalla direttiva 23 maggio 2007. **L'amministrazione dovrà trasmettere al CUG**, secondo un **format** messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – allegato alla Direttiva stessa, una serie di informazioni **entro il 1° marzo di ciascun anno**, riguardanti:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;

- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

Le predette informazioni saranno oggetto di analisi e verifica da parte del CUG e confluiranno integralmente quale allegato alla relazione che il CUG predispose **entro il 30 marzo**, che come già detto viene inoltrata agli organi di indirizzo politico-amministrativo ed all'OIV unitamente al monitoraggio dell'attuazione del Piano triennale di azioni positive.

Appendice #3

Con l'entrata in vigore della Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" il/la responsabile del personale e/o delle risorse umane deve trasmettere entro il 1° marzo di ciascun anno il format per la rappresentazione dei dati in materia di pari opportunità e contenente:

- analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

In dettaglio l'informazione trasferita deve contenere le seguenti sezioni:

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

Sezione 4 – Monitoraggio

L'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel presente Piano è assicurata attraverso un sistema di monitoraggio sia degli strumenti di attuazione in esso contenuti, sia dei risultati conseguiti, il quale coinvolge le diverse componenti dell'Istituto e riserva particolare attenzione al ruolo attivo di tutti i portatori di interesse, interni ed esterni.

Come già premesso la tempistica del rinnovo degli organi di vertice non ha consentito l'adeguato svolgimento delle attività e, giocoforza, delle conseguenti attività di monitoraggio; tuttavia il periodo "*de quo*" è stato utilizzato per evidenziare criticità, anche organizzative, e consentire riflessioni e identificare proposte di revisione, anche in considerazione delle comunque avvenute attività e alla luce della conclusione di procedure di riqualificazione del personale che mutano l'assetto di distribuzione del personale all'interno delle diverse classificazioni professionali. Riguardo il Lavoro agile lo stato dell'arte, il gradimento, le criticità ed i punti di forza, anche a paragone con istituti giuridici affini, sono stati monitorati con la somministrazione ai dipendenti di un questionario che costituisce la baseline per le future regolamentazioni personalizzate per l'Istituto.