



Documento integrato di pianificazione e programmazione per gli anni 2022-2024

[Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ex art. 6 del D.L. n. 80/2021]

Sommario

PREMESSA	4
1. SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1.1 L'ISIN.....	5
1.2 La missione, la visione e i valori	8
1.2.1 Missione	8
1.2.2 Visione	9
1.2.3 Valori	9
2. SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	10
2.1 Valore pubblico	10
2.1.1 Contesto di riferimento interno ed esterno.....	10
2.1.2 La strategia	12
2.1.3 Valore pubblico atteso.....	17
2.2 Performance.....	20
2.2.1 L'attuazione della strategia: dalle linee prioritarie di attività agli obiettivi operativi.....	20
2.2.1.1 Gli obiettivi operativi delle strutture organizzative dell'ISIN.....	21
2.2.1.2 Gli obiettivi strategici e operativi di ISIN in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza amministrativa.....	22
2.2.2 I responsabili della performance.....	22
2.2.3 La performance individuale del personale dirigenziale e del personale I - VIII	25
2.2.4 Gli stakeholder di riferimento	27
2.2.5 La programmazione.....	28
2.2.5.1 L'albero della performance.....	28
2.2.6 La programmazione finanziaria per l'anno 2022.....	28
2.2.7 Gli obiettivi di digitalizzazione.....	30
2.2.7.1 Gestione documentale.....	32
2.2.7.2 Procedure amministrative - sistema contabile.....	32
2.2.7.3 Fabbisogno tecnologico (hardware e software).....	33
2.2.7.4 Gestione del personale.....	34
2.2.7.4.1 Formazione.....	34
2.2.7.4.2 Reclutamento del personale.....	34
2.2.7.4.3 Sistemi informativi.....	34
2.2.8 Gli obiettivi di pari opportunità e di equilibrio di genere	35
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	37
2.3.1 Riferimenti normativi e impostazioni del PTPCT ISIN.....	37
2.3.2 Consuntivo dell'attività svolta nel 2021 – rinvio	38
2.3.3 Programmazione di attività e obiettivi.....	38
2.3.4 Altre attività di mitigazione del rischio	44
2.3.5 PTPCT e ciclo della Performance	44
3. SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	46
3.1 Struttura organizzativa	46
3.1.1 Organigramma.....	47
3.1.2 Livelli di responsabilità e consistenza media delle UU.OO	47
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	50
3.2.1 Livello di attuazione e sviluppo del lavoro agile.....	50
3.2.2 Obiettivi del lavoro agile.....	51

3.2.3 Individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile	51
3.2.4 Lavoro agile e ciclo della performance.....	52
3.2.5 Formazione del lavoro agile	53
3.2.6 Soggetti processi e strumenti coinvolti.....	54
3.2.7 Programma di sviluppo del lavoro agile.....	55
3.3 Fabbisogno di personale	55
3.3.1 Consistenza delle risorse umane al 31.12.2021	67
3.4 La pianificazione della formazione del personale nel triennio 2022-2024 (PTF)	67
3.4.1 Il contesto di riferimento.....	68
3.4.2 I fabbisogni formativi.....	69
3.4.3 La struttura della pianificazione generale	69
3.4.4 Le linee di sviluppo e realizzazione dell'attività formativa.....	70
4. Sezione 4. MONITORAGGIO.....	72
Allegato 1 – Elenco Azioni positive PTAP	
Allegato 2 – Quadro sinottico piano di formazione generale per il 2022	
Allegato 3 – Albero della Performance	
Allegato 4 – Indicatori di valore pubblico atteso	
Allegato 5 – Schede obiettivi operativi	
Allegato 6 – Performance organizzativa unità organizzative	
Allegato 7 – Obiettivi individuali dirigenti e responsabili	
Allegato 8 – Obiettivi strategici e operativi ACT 2022 – 2024	
Allegato 9 – Programma triennale di sviluppo lavoro agile	

PREMESSA

Il presente Documento di Pianificazione e Programmazione dell'Ispettorato nazionale per la Sicurezza nucleare e la Radioprotezione 2022-2024 intende anticipare i contenuti del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (di seguito PIAO), la cui redazione è sancita dal decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, nella legge n. 113 del 6 agosto 2021, ma i cui termini di restituzione, differiti rispetto alla data del 31 gennaio in via di prima applicazione, sono stati dapprima fissati al 30 aprile 2022 dal D. L. "Mille proroghe" del 30 dicembre 2021, n. 288 e successivamente prorogati al 30 giugno 2022 dal D.L. del 30 aprile 2022, n. 36 (articolo 6 comma 6-bis).

Il presente Documento, pertanto, è stato elaborato al fine di permettere di dare immediato impulso all'azione operativa dell'Ispettorato sulla base degli indirizzi impartiti dalla Consulta dell'ISIN.

Essendo inoltre in fase di avanzata elaborazione buona parte dei documenti di pianificazione e programmazione che dovrebbero convogliare nel PIAO, si è quindi ritenuto utile elaborare un Documento, strutturato sulla base delle prime indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la compilazione del PIAO, che permetta la naturale prosecuzione delle attività dell'Ispettorato in riferimento alle Linee Prioritarie di Attività definite nel Piano Triennale delle Attività e del fabbisogno di personale (PTA) e secondo le tempistiche già consolidate proprie del Piano triennale della performance (PTP) e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), nonché la formale assegnazione degli obiettivi operativi alle strutture, oltre che a quelli individuali ai Dirigenti, prevedendo un'efficace integrazione con le misure proprie della programmazione relativa al Piano delle Azioni Positive, al Lavoro Agile ed alle misure per la digitalizzazione, nel quadro ormai consolidato nel triennio precedente di integrazione del dovuto presidio delle competenze istituzionali proprie ad un'Autorità di regolazione tecnica con il lavoro per obiettivi.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ENTE: ISIN-Ispettorato Nazionale per la Sicurezza Nucleare e la Radioprotezione

SEDE LEGALE: Via Capitan Bavastro, 116 – 00154 Roma

SITO INTERNET ISTITUZIONALE: <https://www.isinucleare.it/>

RAPPRESENTANTE LEGALE: Avv. Maurizio Pernice

E-MAIL: isin-udg@isinucleare.it

E-MAIL PEC: isin-udg@legalmail.it

CODICE FISCALE: 97956490581

1.1 L'ISIN

L'ISIN, l'Ispettorato Nazionale per la Sicurezza Nucleare e la Radioprotezione, è l'Autorità nazionale di regolamentazione competente in materia di sicurezza nucleare e la radioprotezione, indipendente ai sensi delle Direttive 2009/71/Euratom e 2011/70/Euratom.

La legge costitutiva dell'ISIN, il decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 45, come modificato dal decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 137, disciplina l'istituzione, le funzioni e i compiti dell'Ispettorato e riconosce al medesimo autonomia regolamentare, organizzativa, gestionale, amministrativa e contabile, con indipendenza di giudizio e di valutazione.

Oltre alle competenze specificamente attribuite dall'articolo 6, del decreto legislativo n. 45 del 2014, l'ISIN, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del medesimo decreto, ha assunto tutte le funzioni e i compiti già attribuiti al Comitato nazionale per l'energia nucleare, all'ENEA-DISP, all'ANPA, all'APAT, all'ISPRA e all'Agenzia per la sicurezza nucleare dalla Legge n. 1860/1962, dal D.Lgs. n. 230/1995, dal D.Lgs. n. 52/2007, dal D.Lgs. n. 31/2010, dalla Legge n. 58/2015, dal D.Lgs. n. 45/2014, dal D.Lgs. n. 137/2017 e da tutte le altre disposizioni di settore vigenti.

In forza delle suddette norme, con riguardo allo svolgimento delle funzioni e dei compiti ad esso attribuiti, l'Ispettorato:

- espleta le istruttorie connesse ai processi autorizzativi, le valutazioni tecniche, il controllo e la vigilanza delle installazioni nucleari non più in esercizio e in disattivazione, dei reattori di ricerca, degli impianti e delle attività connesse alla gestione dei rifiuti radioattivi e del combustibile nucleare esaurito, delle materie nucleari, della protezione fisica passiva delle materie e delle installazioni nucleari, delle attività d'impiego delle sorgenti di radiazioni ionizzanti e di trasporto delle materie radioattive;
- emana le certificazioni previste dalla normativa vigente in tema di trasporto di materie radioattive;
- emana guide tecniche nelle materie di competenza;
- fornisce supporto ai Ministeri competenti nell'elaborazione di atti di rango legislativo;
- fornisce supporto alle Autorità di Protezione civile nel campo della pianificazione e della risposta alle emergenze nucleari e radiologiche;

- svolge le attività di controllo della radioattività ambientale previste dalla normativa vigente;
- assicura gli adempimenti dello Stato italiano agli obblighi derivanti dagli accordi internazionali sulle salvaguardie;
- assicura la rappresentanza dello Stato italiano nell'ambito delle attività svolte dalle organizzazioni internazionali e dall'Unione Europea nelle materie di competenza;
- assicura la partecipazione ai processi internazionali e comunitari di valutazione della sicurezza nucleare degli impianti nucleari e delle attività di gestione del combustibile irraggiato e dei rifiuti radioattivi in altri paesi;
- fornisce le informazioni sulla sicurezza nucleare degli impianti nucleari e sulla normativa in materia.

L'organizzazione e il funzionamento dell'ISIN si ispirano, in particolare, ai seguenti principi:

- valorizzazione delle risorse umane attraverso la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità ed assenza di qualunque forma di discriminazione;
- digitalizzazione dell'attività amministrativa attraverso l'utilizzo di tecnologie informatiche;
- trasparenza e contrasto delle situazioni di conflitto di interesse e dei fenomeni di corruzione ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- tutela dell'attività sindacale nelle forme previste dall'ordinamento e dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
- organizzazione del lavoro rispettosa della salute e sicurezza dei lavoratori;
- efficace organizzazione del lavoro e ottimale distribuzione delle risorse umane nell'ambito degli uffici.

E' in capo all'ISIN la gestione e lo sviluppo dei servizi e dei sistemi operativi di supporto (Centri controllo reti monitoraggio, sistemi di previsione della dispersione atmosferica, piattaforme per lo scambio rapido delle informazioni in ambito europeo e internazionale, sistemi per la raccolta dei dati prodotti dalle attività di monitoraggio) al funzionamento del Centro Emergenze Nucleari (CEN), che costituisce la struttura operativa di ISIN di risposta a emergenze nucleari o radiologiche e svolge i compiti affidati all'Ispettorato dal DPCM 14 marzo 2022 recante il "Piano nazionale per la gestione delle emergenze radiologiche e nucleari previsto dall'art.182 del d.lgs 31 luglio 2020 n.101", nonché il coordinamento del Centro Elaborazione e Valutazione Dati (CEVaD, previsto dall'articolo 184 del D.Lgs. n. 101 del 2020).

Per un più efficace esercizio delle sue attività l'ISIN dispone delle reti automatiche GAMMA e REMRAD di monitoraggio della radioattività ambientale, che hanno il compito di fornire un segnale di pronto allarme in caso di presenza di livelli di radioattività ambientale rilevanti ai fini della radioprotezione, in corso di potenziamento ed ammodernamento, e di laboratori radiologici dotati di specifiche strumentazioni.

Il quadro delle infrastrutture tecnologiche operate dall'Ispettorato è completato dalla piattaforma web STRIMS per la registrazione dei soggetti che detengono o trasportano sorgenti radioattive o rifiuti radioattivi,, attivata nell'ottobre 2021, al fine di dare attuazione alla previsione di cui all'articolo 21, della legge 4 ottobre 2019, n. 11.

Gli organi dell'ISIN sono il **Direttore**, la **Consulta**, composta di **tre membri di cui uno con funzioni di coordinamento organizzativo**, e il **Collegio dei Revisori dei Conti** i cui membri sono nominati con decreto del Ministro dell'economia e delle Finanze per la durata di tre anni, rinnovabili.

Il **Direttore**, che ha assunto l'incarico a seguito di collocamento in posizione fuori ruolo con DPCM 10 novembre 2017, ha la rappresentanza dell'Ispettorato ed esercita i compiti e i poteri a lui affidati dal decreto istitutivo. E' stato **nominato per la durata di sette anni con DPR del 15 novembre 2016**.

La **Consulta** dell'ISIN esprime pareri obbligatori sulle attività dell'ISIN ed esercita funzioni di indirizzo e verifica; i tre componenti della Consulta sono stati nominati con DPR del 15 novembre 2016 ed il loro incarico, ai sensi del DPCM 10 novembre 2017 decorre dal 17 novembre, per una durata di 7 anni non rinnovabili.

Il **Collegio dei Revisori dei Conti** accerta la regolare tenuta della contabilità e la coerenza fra il bilancio consuntivo e le scritture contabili.

L'ISIN è sottoposto al controllo della Corte dei conti ai sensi dell'articolo 3, comma 4, della legge 14 gennaio 1994, n. 20 ed ha sede in Roma.

Alla luce del suo ruolo di autorità indipendente di regolazione tecnica, l'ISIN ha un ampio spettro di interlocutori, individuati nel seguito come *stakeholder*, con cui si rapporta attraverso specifiche e pertinenti modalità, coerenti con la *mission* dell'Ispettorato, come appresso specificato.

La *mission* di ISIN pone in rilievo non solo l'obiettivo ma anche i principali destinatari dell'azione dell'Ispettorato, individuando nei cittadini, nei lavoratori e nell'ambiente i soggetti da tutelare dai rischi connessi alle radiazioni ionizzanti. Essendo ISIN l'autorità competente nazionale è a essa che spetta il compito di vigilare affinché il sistema dei controlli sia perfettamente funzionante ed è in primo luogo ai cittadini che la sua azione è rivolta, cittadini rappresentati dalle massime istituzioni democratiche (il Governo e il Parlamento) sia in Italia, sia in Europa (la Commissione Europea e il Parlamento europeo) e nel mondo (un esempio è dato dall'adesione dell'Italia alla AIEA ed al CTBTO, l'organizzazione mondiale per la messa al bando degli esperimenti nucleari.).

L'ISIN svolge in tal senso, nei confronti della collettività, un ruolo centrale di comunicazione sullo stato della sicurezza nucleare e della radioprotezione sul territorio nazionale attraverso un'opera costante di monitoraggio, valutazione, controllo e ispezione, impegnandosi anche nella ricerca e nello sviluppo di nuove e più funzionali metodologie di valutazione, in collaborazione con i referenti di importanti e analoghe realtà istituzionali.

Per questo motivo, oltre che con la cittadinanza, l'ISIN mantiene rapporti con un ampio spettro di interlocutori nazionali e internazionali e del mondo produttivo, accademico e della ricerca scientifica coinvolti nella gestione di attività o in studi in campo nucleare, verso i quali l'Ispettorato si rivolge ponendosi nel suo ruolo di Autorità tecnico-scientifica indipendente, autorevole e trasparente imparziale.

Gli interlocutori principali (ovvero quei soggetti che determinano o influenzano fattori utili per la definizione del PIAO), possono essere sinteticamente individuati nei seguenti:

- gli Organismi Europei e Internazionali, che includono tutti gli Organi e le Autorità di controllo dell'Unione Europea, delle Nazioni Unite (AIEA) e l'OCSE ed altre Organizzazioni nel campo della sicurezza nucleare e della radioprotezione (WENRA, HERCA, EACA, CTBTO);
- la Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- il Ministero dello Sviluppo Economico;
- il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare;
- le altre Amministrazioni Centrali dello Stato, che includono tutti gli Organi di Governo centrali, i Ministeri, il Dipartimento della Protezione Civile e altri;
- gli Enti Locali;
- il Sistema Nazionale delle Agenzie ambientali composto, oltre che dall'ISPRA, dalle Agenzie Ambientali Regionali (ARPA) e delle Province autonome di Trento e Bolzano (APPA) di cui ISPRA è coordinatore;
- l'Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambienti (ARERA);
- la Comunità Scientifica che comprende, tra gli altri, gli Enti Pubblici di Ricerca e le Università;
- altri soggetti pubblici e privati quali associazioni di categoria, ordini professionali, collettività, associazioni ambientali, imprese;

- singoli cittadini o associazioni di cittadini che rappresentano istanze collettive volte a tutelare la salute e la sicurezza dei cittadini e dell'ambiente.

1.2 La missione, la visione ed i valori

1.2.1 Missione

L'Atto di indirizzo adottato dalla Consulta dell'ISIN per il triennio 2022-2024, con delibera della Consulta ISIN n. 1 del 2 marzo 2022¹, declina la *mission* dell'ISIN in questi termini:

“Tutelare la popolazione, i lavoratori e l'ambiente dai rischi delle radiazioni ionizzanti assicurando elevati livelli di sicurezza nucleare e di radioprotezione con l'innovazione e l'implementazione delle competenze e garantendo l'efficacia dei controlli”

La sicurezza nucleare e la radioprotezione, elementi fondanti della *mission* di ISIN, rappresentano infatti un tema centrale per la tutela dell'ambiente e della salute in generale.

Il contesto di riferimento all'interno del quale opera l'Ispettorato è la risultante di una evoluzione legislativa, a livello nazionale e dell'Unione europea, che ha visto crescere l'attenzione nei confronti della sicurezza e della protezione dei cittadini rispetto alla presenza di sorgenti radiogene e ha posto la necessità di affidare i principali controlli ad un unico soggetto pubblico, autorevole e indipendente.

Se, infatti, le funzioni normative e amministrative in materia sono ripartite nell'ordinamento nazionale tra diverse amministrazioni, centrali e periferiche, sotto il profilo della regolamentazione tecnica della materia - a partire dal 1994 - si è progressivamente registrata la volontà politica di unificare le competenze di livello centrale attraverso l'istituzione di un'autorità indipendente di regolazione tecnica in attuazione della normativa comunitaria di settore.

A tal fine l'ISIN, perseguendo i principi e gli obiettivi diretti ed indiretti stabiliti nelle norme per la sicurezza nucleare e la radioprotezione:

- identifica, sviluppa e utilizza le procedure, gli strumenti e le metodologie tecnico scientifiche più moderne ed efficaci per proteggere la popolazione e l'ambiente tramite il monitoraggio, la valutazione, il controllo, l'ispezione, la comunicazione;
- esercita le funzioni e le competenze attribuite dalla legge con indipendenza di giudizio e di valutazione ad esclusivo servizio dei cittadini e delle istituzioni, tramite l'applicazione di criteri di trasparenza e imparzialità sulla base di evidenze tecnico scientifiche;
- garantisce l'esercizio delle funzioni e delle competenze attribuite sull'intero territorio nazionale, anche attraverso la stipula di convenzioni o accordi o contratti di collaborazione e supporto tecnico scientifico con altri enti e organismi, tra i quali l'ISPRA e le Agenzie provinciali e regionali per la protezione dell'ambiente ed altre organizzazioni che condividano i principi di trasparenza e indipendenza da soggetti coinvolti nella gestione di attività in campo nucleare².

¹ Approvato con delibera della Consulta ISIN n. 1 del 2 marzo 2022.

² A tal fine è stato sottoscritto nel maggio 2020 l'Accordo Quadro di collaborazione con il Sistema Nazionale per la Protezione Ambientale (SNPA), che riunisce le Agenzie regionali e provinciali per la protezione dell'ambiente e l'ISPRA, per disciplinare la collaborazione tra ISIN e SNPA, al fine di favorire un coordinato ed efficace esercizio dei compiti e delle funzioni istituzionali di prevenzione, controllo e monitoraggio di competenza di ISIN

1.2.2 Visione

L'Atto di indirizzo della Consulta dell'ISIN ha inoltre confermato che nel triennio 2022-2024 l'ISIN dovrà essere in grado di consolidare un ruolo centrale a livello nazionale e internazionale negli ambiti di sua competenza:

- agendo con autorevolezza, trasparenza e indipendenza;
- rafforzando la sua identità di istituzione tecnico-scientifica di riferimento per la sicurezza nucleare e la radioprotezione in Italia, anche promuovendo o favorendo iniziative mirate ad una maggiore conoscenza della sua esistenza, delle sue funzioni e dei suoi compiti da parte cittadini e dalle istituzioni.
- migliorando le sue capacità di servire il Paese, grazie al crescente impegno ed efficacia nello svolgimento dei compiti e delle funzioni di monitoraggio, valutazione, controllo, ispezione, comunicazione che le norme gli attribuiscono;
- facendo ulteriormente crescere il già elevato senso di appartenenza e coesione che caratterizza la sua comunità, sviluppando nel tempo una cultura interna che ruoti intorno a valori etici e sociali;
- conformandosi nel tempo ai modelli più avanzati di Autorità di regolamentazione di sicurezza nucleare e radioprotezione presenti nell'Unione Europea e nei Paesi aderenti alle Organizzazioni internazionali, grazie allo sviluppo ulteriore dei rapporti e degli scambi di conoscenze ed esperienze con le Istituzioni europee ed internazionali e con le Autorità di altri Paesi.

1.2.3 Valori

Infine, l'ISIN dovrà conformare la sua attività ai valori di:

- indipendenza di valutazione e di giudizio
- approccio tecnico-scientifico, come presupposto per assicurare autorevolezza al suo agire
- trasparenza nei comportamenti e nelle decisioni
- trasparenza piena e completa nella comunicazione delle proprie attività e di tutte le informazioni che possono rivestire interesse per l'opinione pubblica

e delle ARPA/APPA, nonché il supporto tecnico delle Agenzie Regionali per le istruttorie, i controlli e le ispezioni nelle materie e attività di competenza di ISIN.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

La Legge 6 agosto 2021, n. 113, di conversione del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, istitutivo del PIAO – Piano integrato attività e organizzazione – all’art. 6 mette in evidenza la necessità per gli enti pubblici di conseguire il valore pubblico, ovvero la massimizzazione del benessere della collettività.

Il Valore pubblico è inteso in ISIN come il risultato di un processo razionalmente e pragmaticamente progettato, governato e controllato, che si traduce, in linea con la sua “definizione”, nel miglioramento del livello di benessere reale, ossia economico, sociale, ambientale e culturale che si viene a creare per la collettività (in questo caso nazionale), derivante da azioni mirate tese a mobilitare al meglio le proprie risorse tangibili, ossia finanziarie e tecnologiche, e quelle intangibili, come la capacità organizzativa, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, la sostenibilità ambientale delle scelte, la capacità di riduzione dei rischi reputazionali e dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi.

2.1.1 Contesto di riferimento interno ed esterno

La sicurezza nucleare e la radioprotezione, elementi fondanti della *mission* di ISIN, rappresentano un tema centrale per la tutela dell’ambiente e della salute in generale.

Il contesto di riferimento all’interno del quale opera l’Ispettorato è la risultante di una evoluzione legislativa, a livello nazionale e dell’Unione europea, che ha visto crescere l’attenzione nei confronti della sicurezza e della protezione dei cittadini rispetto alla presenza di sorgenti radiogene e ha posto la necessità di affidare i principali controlli ad un unico soggetto pubblico, autorevole e indipendente.

Se, infatti, le funzioni normative e amministrative in materia sono ripartite nell’ordinamento nazionale tra diverse amministrazioni, centrali e periferiche, sotto il profilo della regolamentazione tecnica della materia - a partire dal 1994 - si è progressivamente registrata la volontà politica di unificare le competenze di livello centrale: a partire dalla legge n. 61 del 21/1/94, istitutiva dell’Agenzia Nazionale per la Protezione Ambientale (ANPA), le attribuzioni tecniche già assegnate all’ENEA-DISP furono trasferite, con le relative unità di personale, alla neonata Agenzia (divenuta poi APAT con il decreto legislativo n. 300 del 30 luglio 1999 e successivamente ISPRA con il DL 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133).

L’articolo 29 della legge n. 99 del 23 luglio 2009 ha poi istituito l’Agenzia Nazionale per la Sicurezza Nucleare, quale unica autorità competente in materia e attribuito alla stessa le predette funzioni e competenze; tuttavia tale Agenzia è stata soppressa due anni dopo, dall’art.21, comma 13, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, senza essere mai divenuta operativa.

Le competenze della soppressa Agenzia, in materia di sicurezza nucleare e radioprotezione, furono confermate in capo al Dipartimento nucleare, rischio tecnologico e industriale di ISPRA in attesa dell’istituzione di una autorità indipendente di regolazione tecnica in attuazione della normativa comunitaria di settore.

Quest’ultima previsione normativa è stata attuata con il D.lgs n. 45/2014, modificato dal D.lgs n. 137/2017, che ha istituito l’Ispettorato nazionale per la sicurezza nucleare e la radioprotezione (ISIN) attribuendo il ruolo

di Autorità nazionale di regolazione tecnica in materia sicurezza nucleare e radioprotezione, indipendente ai sensi delle Direttive 2009/71/Euratom e 2011/70/Euratom.

La piena operatività dell'ISIN (che è stata avviata dal 1 gennaio 2019) ha dovuto superare innumerevoli difficoltà amministrative, economico-contabili e organizzative, anche per adeguare la struttura originaria del Dipartimento nucleare di ISPRA al nuovo e più articolato assetto previsto dal regolamento di organizzazione interno dell'ISIN.

Le difficoltà iniziali sono state connesse essenzialmente a:

- trasferimento del personale, di beni e di servizi da ISPRA e gestione della logistica della nuova sede;
- predisposizione e implementazione della struttura informatica per la gestione di bilanci, contabilità, personale e per la gestione documentale e la conservazione dei dati tecnici;
- sottodimensionamento del personale tecnico assegnato rispetto alle funzioni effettivamente svolte dall'Ispettorato;
- quasi completa mancanza di unità per la gestione amministrativa ed economica del personale e per la gestione contabile-economica e del bilancio e più in generale per la gestione della struttura organizzativa dell'ente non afferente ai servizi tecnici;
- assenza nel personale trasferito di personale dirigenziale ai quali attribuire la responsabilità gestionale e organizzativa dei servizi.

La soluzione adottata dai vertici dell'Ispettorato ha consentito di avviare la gestione autonoma dell'ente senza soluzione di continuità rispetto a ISPRA: al fine di gestire i servizi strumentali sono state stipulate, ai sensi dell'articolo 6, comma 20-bis del DLgs n. 45 del 2014, una convenzione con UNIONCAMERE (che ha ad oggetto, tra l'altro l'allestimento e la gestione del sistema informatico, la gestione del personale e la gestione del protocollo, il trattamento economico del personale, il sistema di qualità, ecc.) e una Convenzione con il CNR (per la gestione del bilancio).

A distanza di tre anni, tuttavia, è ancora in corso il completamento dell'organico dell'ISIN, sulla base di procedure selettive o di mobilità, con unità di personale con competenze tecniche e amministrative in grado di sostituire e implementare il personale tecnico cessato o prossimo alla cessazione e di garantire con risorse interne le attività di supporto gestionale, subentrando progressivamente e senza soluzione di continuità nelle attività ad oggi garantite con le suddette convenzioni.

Dopo aver completato nel 2020 l'assetto organizzativo con una struttura che risponde alle varie esigenze emerse, organizzando le risorse umane disponibili e coprendo, almeno a livello basilare, l'organico dei vari Servizi, nei prossimi tre anni devono essere implementate e portate a pieno regime tutte le attività d'Istituto e i connessi adempimenti, in linea con quanto previsto e richiesto dalla normativa vigente, sia sotto il profilo degli adempimenti tecnici sia sotto il profilo degli adempimenti organizzativi (c.d. *compliance* tecnica e organizzativa).

Nel contempo l'azione dell'Ispettorato ha consentito all'ente di acquisire progressivamente visibilità e autorevolezza all'interno non solo nel contesto nazionale (venendo riconosciuto a tutti gli effetti come l'autorità competente in materia di sicurezza nucleare e radioprotezione), ma anche accreditandosi nel contesto internazionale come il punto di riferimento nazionale per i controlli in materia di sicurezza nucleare e radioprotezione.

Negli Atti di indirizzo e proposta che la Consulta – organo istituzionale di ISIN – ha formulato a partire dal 2020, l’attenzione al rafforzamento delle relazioni con il contesto di riferimento, nazionale e internazionale, costituisce uno dei cardini su cui si deve fondare la crescita dell’Ispettorato, che è impegnato a confrontarsi positivamente con tutte le realtà di riferimento (come sintetizzato in 1.1 e sviluppato in maggior dettaglio in 2.2.4) e a implementare la comunicazione nei confronti dei cittadini e delle istituzioni.

2.1.2 La strategia

Questa sezione del documento integrato di attività ed organizzazione riporta la Pianificazione triennale di attività (di seguito PTA), individuata sulla base degli indirizzi strategici ed economici definiti dai vertici, in relazione al contesto di riferimento.

Più precisamente, la sezione definisce le linee d’azione strategiche, la programmazione delle attività, l’articolazione e la consistenza dell’organico dell’ISIN, declinando il modello organizzativo, gestionale e operativo di riferimento e il percorso, attraverso i quali conseguire la propria *mission*.

Da tale pianificazione discende, inoltre, la programmazione triennale del fabbisogno del personale, riportata in specifica sezione (vedi 3.3), che la integra e la sostanzia.

Gli obiettivi di breve-medio periodo che l’ISIN intende realizzare attraverso le linee d’azione strategiche sui cui si fonda la PTA, sono quelli sintetizzati nella “mission” dell’ISIN, che è quella di *Innovare, implementare le competenze e garantire controlli efficaci per attuare elevati livelli di sicurezza nucleare e di radioprotezione e tutelare la popolazione, i lavoratori e l’ambiente dai rischi delle radiazioni ionizzanti*.

Quanto più sarà efficace l’attuazione delle linee d’azione strategiche, tanto migliori saranno i risultati ottenuti rispetto alla *mission* dell’ISIN che si pone, nel contesto nazionale, come l’istituzione sulla quale fare affidamento per la sicurezza nucleare e la radioprotezione del Paese; in coerenza con tale macro-obiettivo la *vision* dell’ISIN per il prossimo triennio 2022-2024 è quella di confermare e assumere in tale ambito un ruolo centrale a livello nazionale e internazionale.

Nell’ottica della programmazione ed in coerenza con gli indirizzi forniti dalla Consulta, il Direttore dell’ISIN ha individuato le seguenti quattro linee strategiche per conseguire gli obiettivi istituzionali a breve-medio termine dell’Ispettorato, come di seguito declinati:

Per la **RADIOPROTEZIONE E LA SICUREZZA NUCLEARE**

1.1 - organizzare, rafforzare e incrementare le attività di monitoraggio ambientale, di vigilanza, di controllo e di ispezione, la cui efficacia assicura i necessari livelli di sicurezza nucleare e radioprotezione, in particolare per le attività ed installazioni nucleari in decommissioning localizzate in aree che saranno interessate nei prossimi anni dagli interventi programmati per l’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

A tale fine proseguirà l’impegno per l’ammodernamento delle reti di monitoraggio radiologico di pronto allarme e per il potenziamento delle risorse umane e tecniche dei laboratori radiometrici, assicurando il rinnovo della loro dotazione strumentale, la continuità dei servizi per la manutenzione e taratura, migliorandone l’assetto logistico attraverso la loro ricollocazione in una sede attrezzata.

Proseguirà inoltre l’acquisizione di nuovi e più avanzati strumenti, tecnologie e procedure di monitoraggio ambientale, valutazione, controllo, ispezione e comunicazione per proteggere la popolazione e l’ambiente.

L'ISIN gestisce due Reti di monitoraggio automatico, con una copertura nazionale, tra loro complementari: le reti REMRAD e GAMMA, che concorrono al Sistema nazionale di allertamento, previsto dal Piano nazionale delle misure protettive contro le emergenze radiologiche di cui al DPCM 14 marzo 2022, in caso di arrivo di una nube radioattiva sul territorio italiano, conseguente, ad esempio, a un incidente in uno degli impianti nucleari che operano oltre confine.

Nel prossimo triennio, oltre che continuare ad assicurare la funzionalità di tali sistemi di monitoraggio e di allarme, l'Ispettorato proseguirà l'ammmodernamento e il potenziamento degli apparati e della strumentazione delle reti di rilevamento Gamma e REMRAD.

A tal fine saranno implementati i necessari interventi di manutenzione straordinaria e di sostituzione delle attrezzature obsolete, per garantire il complessivo funzionamento delle reti.

Sono in corso di installazione 2 stazioni ad alto volume ed altissima sensibilità della rete REMRAD, con l'obiettivo di completare l'ammmodernamento dell'intera rete con la sostituzione delle altre 5 stazioni, ormai obsolete, con le risorse rese disponibili dai risparmi di spesa e da ulteriori finanziamenti ad-hoc concessi all'Ispettorato. L'installazione di queste stazioni, in grado di individuare l'eventuale presenza di radioattività in aria anche in tracce, ha l'obiettivo di consentire l'acquisizione tempestiva di informazioni anche per le situazioni che, pur non rappresentando una minaccia per la salute della popolazione, possono essere indicative dell'accadimento di eventi incidentali che, per la loro entità, possono sfuggire agli obblighi disciplinati dalla Convenzione Internazionale sulla pronta-notifica di un incidente nucleare.

Interventi di ammodernamento riguarderanno, inoltre, anche le dotazioni di supporto tecnico-amministrativo dell'Ispettorato, con la gestione della nuova piattaforma web STRIMS per la registrazione dei soggetti che detengono o trasportano sorgenti radioattive o rifiuti radioattivi, consentendo in tal modo di colmare una lacuna esistente nell'ordinamento vigente, anche ai fini dell'elaborazione più completa e tempestiva dell'inventario dei rifiuti radioattivi.

Diverrà, infine, pienamente operativa la Banca dati nazionale che raccoglie le misure di radon effettuate su tutto il territorio nazionale, che costituisce un punto di riferimento istituzionale costantemente aggiornato dal punto di vista dei controlli e della comunicazione e informazione alla popolazione e ai mass-media sui rischi presenti; è un'attività che richiederà ulteriori indagini di misura per estendere la copertura dei controlli all'intero territorio nazionale, con il duplice scopo di rendere omogenei i livelli di protezione della popolazione e di individuare le situazioni che richiedono interventi di mitigazione.

Il rafforzamento dell'Ispettorato passa anche attraverso lo sviluppo dell'efficienza e dell'efficacia della sua dimensione strutturale, organizzativa ed operativa.

Le attività di regolamentazione tecnica, le attività di controllo tecnico in sede di procedimento amministrativo di autorizzazione e di controllo successivo per la verifica del rispetto delle prescrizioni, più in generale l'esercizio del potere ispettivo, la partecipazione al sistema delle emergenze nazionale e internazionale, la sicurezza degli impianti nucleari e la radioprotezione sono il "core business" dell'Ispettorato.

In tali ambiti continuerà ad essere garantito, senza soluzione di continuità, il supporto tecnico richiesto dal Ministero della Transizione Ecologica, anche per la elaborazione di iniziative normative e regolamentari nel settore. Sarà altresì garantito il supporto al Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale e alle Autorità di protezione civile.

In questa fase di consolidamento dell'operatività dell'ISIN saranno implementate le seguenti iniziative per accrescere l'efficienza e l'efficacia delle attività tecniche e delle ispezioni.

Per quanto riguarda l'istruttoria per la localizzazione, realizzazione e gestione del Deposito_Nazionale, particolare attenzione sarà dedicata all'organizzazione ed al coordinamento delle attività delle risorse umane disponibili per accelerare e concludere nei tempi tecnici essenziali le valutazioni e i pareri tecnici richiesti nell'ambito dei relativi procedimenti di autorizzazione.

Ciò si realizzerà, oltre che attraverso il ricorso agli strumenti previsti dai sistemi di gestione della qualità, anche tramite l'elaborazione e l'adozione di Guide Tecniche, per favorire una corretta attuazione delle disposizioni di legge in materia di sicurezza nucleare e radioprotezione, tenendo altresì conto degli sviluppi normativi in ambito comunitario e internazionale.

Pertanto, dopo la pubblicazione nel 2020 della Guida Tecnica n. 30 *Criteria di sicurezza e radioprotezione per depositi di stoccaggio temporaneo di rifiuti radioattivi e di combustibile irraggiato*, nel 2022 verranno pubblicate le seguenti Guide Tecniche (GT) elaborate e sottoposte a Consultazione nel corso del 2021:

- GT n. 31 *Criteria di sicurezza e radioprotezione per la disattivazione delle installazioni nucleari*;

- GT n. 32 *Criteri di sicurezza e radioprotezione per impianti ingegneristici di smaltimento in superficie di rifiuti radioattivi;*
- GT n. 33 *Criteri di sicurezza per la gestione dei rifiuti radioattivi.*

Seguirà l'invio in consultazione e la pubblicazione della Guida Tecnica, già in lavorazione sull'allontanamento materiali solidi, rilascio locali, edifici ed aree da impianti nucleari, da installazioni con impiego di sorgenti di radiazioni, di trattamento e deposito di rifiuti radioattivi provenienti da impianti nucleari

Per l'ottimizzazione delle attività ispettive, al fine di assicurare l'efficacia e la tempestività dei controlli rispetto ai livelli di rischio e di sicurezza effettivi, tenendo conto delle risorse da dedicare a tali attività e dei tempi richiesti per lo svolgimento delle stesse, continueranno, a partire dalle Direttive annuali del Direttore che individuano motivatamente ambiti ed aspetti di precipuo interesse, ad essere applicati i criteri di priorità basati sulla valutazione del rischio, elaborati ed adottati dall'ISIN nel 2020.

I piani ed i programmi annuali di ispezione previsti dalle norme, saranno pertanto predisposti dai responsabili tecnici facendo riferimento ai suddetti ambiti ed aspetti e criteri di priorità.

Ovviamente l'attività ispettiva sarà comunque garantita in relazione a situazioni di emergenza o di indagini della magistratura, con le modalità, le priorità e i tempi richiesti in questi casi.

L'omogeneità e la coerenza nell'organizzazione e nella conduzione delle attività di controllo sarà inoltre assicurata dal rispetto delle disposizioni contenute nel *Regolamento* sull'esercizio dell'attività di vigilanza dell'ISIN e nelle *Linee guida per lo svolgimento delle attività ispettive*, adottate nel triennio precedente.

Un fattore essenziale per lo sviluppo dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione dell'Ispettorato è costituito dal continuo aggiornamento delle conoscenze dei suoi tecnici al progresso e all'evoluzione tecnica e scientifica di livello internazionale in materia di sicurezza nucleare e radioprotezione.

A tal fine nel 2022-2024 sarà perseguita e ulteriormente sviluppata la collaborazione con le organizzazioni europee e internazionali di settore, con la Commissione Europea e con il sistema internazionale delle emergenze (IAEA), che consentirà di mantenere allineate alle norme ed alle esperienze e conoscenze più avanzate la regolamentazione tecnica, le procedure istruttorie, i controlli, le ispezioni, le guide tecniche.

Nel triennio 2022-2024 saranno sviluppate le attività di formazione ed informazione in materia di sicurezza nucleare e della radioprotezione, intese come servizi per accrescere il livello di conoscenza, sensibilizzazione e consapevolezza dei cittadini, degli amministratori locali e degli altri *stakeholder*, anche alla luce delle prossime fasi previste dalla procedura di localizzazione del Deposito nazionale, in un ambito complesso dal punto di vista tecnico-scientifico e della comunicazione e percezione del rischio. L'attuazione di queste iniziative farà maggiormente conoscere nel prossimo triennio l'ISIN dai cittadini e dalle istituzioni.

Per quanto riguarda l'informazione, anch'essa intesa come servizio fornito ai cittadini, verrà sviluppata nelle tre direzioni della gestione dei rapporti con i media, dell'evoluzione del portale www.isinucleare.it e con l'impegno per la crescita dell'attività editoriale.

Nel prossimo triennio particolare attenzione sarà posta sui cosiddetti "new-media" (piattaforme web e social network) riconoscendo la grande influenza che i nuovi canali e strumenti di comunicazione hanno nella formazione dell'opinione pubblica e, al contempo, non sottovalutando i rischi che attraverso questi nuove filiere informative vengano veicolate informazioni non controllate, non professionali, spesso con enorme diffusione e non di rado in grado di generale allarmismi e false letture degli avvenimenti. Un rischio questo tanto più rilevante, tenendo conto della estrema delicatezza della materia di cui si occupa l'ISIN.

L'Ufficio Stampa valorizzerà l'attività dell'ISIN rafforzando anche le attività di comunicazione web. A tal proposito saranno attivati dei profili dell'ISIN, già presente su Twitter, anche sugli altri principali social network (Facebook, Instagram).

Inoltre - a supporto delle attività di comunicazione, ma anche per agevolare un più fitto e agevole interscambio con le altre realtà straniere che si occupano di energia nucleare e radioprotezione, nonché con i media internazionali - sarà predisposta una versione in inglese del sito istituzionale dell'Ispettorato.

Infine, per soddisfare le esigenze informative della collettività saranno sviluppate attività editoriali, sempre in stretta collaborazione con le unità dell'ISIN, assicurando la diffusione delle pubblicazioni anche attraverso intese con enti di ricerca, università, presidi istituzionali di settore.

Tali attività potranno rafforzare l'identità dell'ISIN come istituzione tecnico-scientifica di riferimento per la sicurezza nucleare e la radioprotezione in Italia, contribuendo all'ulteriore crescita del già elevato senso di appartenenza e coesione che caratterizza la sua comunità, sviluppando nel tempo una cultura interna che ruoti intorno a valori etici e sociali.

1.2 - rafforzare il ruolo dell'ISIN a livello istituzionale, nazionale e internazionale, e l'affidamento della popolazione sulla capacità e competenza scientifica dello stesso, fornendo alle Autorità nel settore della sicurezza nucleare e della radioprotezione preposte i pareri ed il supporto tecnico-scientifico richiesti per le autorizzazioni, in primo luogo ai fini della prevista localizzazione del Deposito nazionale per i rifiuti radioattivi, per la preparazione e la gestione delle emergenze, nonché per la elaborazione di iniziative normative e regolamentari. Un particolare impegno sarà rivolto alle attività di formazione ed informazione in materia di sicurezza nucleare e della radioprotezione, per accrescere il livello di conoscenza, sensibilizzazione e consapevolezza dei cittadini, degli amministratori locali e degli altri stakeholder, anche alla luce delle prossime fasi previste dalla procedura di localizzazione del Deposito nazionale.

Un ruolo rilevante per il rafforzamento istituzionale dell'Ispettorato a livello nazionale deriverà dall'attuazione dell'Accordo quadro di collaborazione con le Agenzie Regionali e Provinciali per la Protezione dell'Ambiente (ARPA e APPA) e dallo sviluppo delle collaborazioni con istituti scientifici.

Le funzioni e le competenze attribuite all'Ispettorato saranno infatti garantite sull'intero territorio nazionale, anche attraverso l'attuazione dell'accordo di collaborazione stipulato nel 2020 con ISPRA e le ARPA, avente ad oggetto:

- le attività per agevolare il coordinamento tecnico di ISIN in materia di radioprotezione e sorveglianza della radioattività ambientale, ai sensi della legge 21 gennaio 1994, n. 61;
- l'omogeneo esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico in materia di radioprotezione e sorveglianza della radioattività ambientale;
- l'acquisizione, gestione ed elaborazione dei dati di monitoraggio e controllo della radioattività ambientale, di gestione banche dati e catasti di sorgenti radioattive, dati in materia di radioattività ambientale e di analisi radiometriche;
- le attività che le ARPA/APPA svolgono istituzionalmente in materia di sorveglianza della radioattività ambientale sulla base della pianificazione regionale e delle proprie competenze operative.

Per quanto riguarda l'ambito europeo ed internazionale lo sviluppo di rapporti istituzionali e gli scambi di conoscenze ed esperienze con le Istituzioni europee ed internazionali e con le Autorità di altri Paesi, a partire da quelle dei Paesi confinanti con impianti nucleari di potenza operativi, consentirà, poi, nel tempo di conformare l'organizzazione e l'azione dell'ISIN ai modelli più avanzati di Autorità di regolamentazione di sicurezza nucleare e radioprotezione presenti nell'Unione Europea e nei Paesi aderenti alle Organizzazioni internazionali.

L'esercizio delle funzioni e delle competenze attribuite dalla legge sulla base di evidenze tecnico-scientifiche aggiornate, con indipendenza di giudizio e di valutazione, e ad esclusivo servizio dei cittadini e delle istituzioni, tramite l'applicazione di criteri trasparenti ed imparziali, consentirà all'ISIN di agire con autorevolezza, trasparenza e indipendenza.

Per il FUNZIONAMENTO E L'OPERATIVITA' DELL'ISIN

2.1 - sviluppare, potenziare e implementare le attività e i servizi strumentali indispensabili per adempiere alle funzioni e alle competenze che la legge ha attribuito all'ISIN, quali la gestione amministrativa contabile, il sistema digitale, la logistica, l'acquisizione di beni e servizi, le misure e le procedure anticorruzione e per la trasparenza, il controllo di gestione, il sistema di qualità, la sicurezza e la privacy.

Nel triennio 2022-2024 l'Ispettorato ha in previsione di sviluppare ulteriori misure di efficientamento dell'assetto logistico, organizzativo e funzionale, con particolare riferimento al piano della performance, al controllo di gestione, alla smaterializzazione e alla digitalizzazione delle procedure e della gestione dei dati e delle informazioni; una particolare attenzione sarà dedicata al rigoroso rispetto degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Nel triennio 2022-2024 sarà completata l'implementazione delle attività strumentali avviate nel triennio precedente con l'obiettivo di rendere più efficiente ed efficace l'assetto organizzativo e funzionale dell'ISIN.

Per quanto riguarda la logistica, all'esito non soddisfacente dell'approfondimento conclusosi di recente dei profili di sicurezza per la salute dei lavoratori ISIN della sede di Castel Romano, partecipando al programma di monitoraggio annuale svolto dall'ISPRA 2019-2021, si provvederà ad una ricollocazione dei laboratori radiometrici ivi collocati in una idonea sede attrezzata, con contestuale potenziamento delle risorse umane e tecniche.

Per quanto riguarda la sede di Capitan Bavastro, ultimati i lavori di adeguamento dei locali da adibire al Centro Emergenze Nucleari (CEN), dotato degli arredi della Sala di riunione CEVAD e dei sistemi operativi di supporto alla gestione delle emergenze ubicati nella Sala Emergenza (Centri controllo reti monitoraggio, sistemi di previsione della dispersione atmosferica, piattaforme per lo scambio rapido delle informazioni in ambito europeo e internazionale, sistemi per la raccolta dei dati prodotti dalle attività di monitoraggio), il Centro nel 2022 sarà attrezzato con le altre dotazioni tecnologiche necessarie per la sala CEVAD (connessione con la Sala Emergenza, monitor multipli a parete, sistema per consentire videoconferenze con protocollo H.323 e su piattaforme web (meet, Skype, WEBEX), sistema di microfonia e amplificazione, apparecchi wi-fi).

Per quanto riguarda l'assetto organizzativo e funzionale, saranno individuati ulteriori interventi di razionalizzazione, una sempre più efficiente allocazione delle risorse umane ed economiche tra le diverse attività d'istituto, l'attuazione dei processi di dematerializzazione, l'estensione delle procedure di qualità, una maggiore attenzione alle procedure di sicurezza, al controllo di gestione, e per l'acquisizione di nuovi e più aggiornati beni strumentali.

Particolare attenzione, anche in coordinamento con le proprietà degli immobili, sarà dedicata al rispetto della normativa inerente la sicurezza degli ambienti di lavoro e alla normativa prevenzione incendi, garantendo, in particolare che le vie d'esodo siano sempre libere da qualsiasi apparecchiatura e materiale infiammabile che potrebbero ostacolare l'evacuazione degli ambienti di lavoro in caso di necessità.

Per quanto riguarda l'infrastruttura informatica, essa verrà gestita garantendo un adeguato livello di sicurezza, con particolare riferimento alle politiche di sicurezza informatica, adottate nel corso del 2020-2021 (Politica Generale per la sicurezza delle informazioni e Politica per la sicurezza delle informazioni per il personale e i collaboratori), adeguandole ove necessario ai riferimenti normativi (misure minime per la sicurezza ICT per le pubbliche amministrazioni" di cui alla circolare AGID; Regolamento (UE) 2016/769 recante disposizioni in materia di protezione dei dati personali), dettagliando in modo chiaro le procedure operative da seguire per prevenire comportamenti inadeguati degli utenti e migliorare la sicurezza informatica complessiva in ISIN.

A tal fine proseguiranno e saranno migliorate e sviluppate le attività di hosting e tecnologie, gestione documentale, gestione delle presenze, sistema retributivo, contabilità e ciclo delle performance, sicurezza e privacy, che sono oggetto della convenzione stipulata tra ISIN e Unioncamere ai sensi dell'articolo 6, comma 20-bis, del decreto legislativo n. 45 del 2014. Il tutto in coerenza con le indicazioni fornite da AgID nelle linee guida per la realizzazione dei CED della Pubblica Amministrazione, nel Piano Triennale per l'informatica nella P.A. 2017/2019, e con le misure minime di sicurezza ICT per la P.A..

Le banche dati realizzate e implementate nel corso di questo primo triennio, saranno ulteriormente sviluppate e potenziate anche per dare attuazione alle previsioni del D.lgs. n. 101 del 2020 che prevede la realizzazione di una piattaforma web per acquisire dati sulla gestione e produzione di rifiuti e sostanze radioattive (STRIMS). Con il coinvolgimento di tutte le strutture organizzative interessate, nel corso del triennio saranno adottate specifiche misure a cura del responsabile individuato per la progettazione ed il coordinamento della gestione e sviluppati programmi, creando piattaforme dedicate e storage dei dati.

Nella consapevolezza che i sistemi di qualità comportano significativi vantaggi per la gestione e la semplificazione delle procedure istruttorie, per la riduzione dei costi, per l'armonizzazione dei processi gestionali in genere, per i controlli di qualità e per la sicurezza, proseguirà pertanto anche nel 2022-2024, lo sviluppo e l'implementazione da parte dell'Ispettorato di un sistema di gestione di qualità (conforme allo standard UNI EN ISO 9001:2015) per semplificare i processi gestionali, per ridurre gli oneri finanziari operativi e strutturali delle unità organizzative, per qualificare il personale, per garantire la qualità e la confrontabilità dei dati, per la trasparenza e l'efficienza dei sistemi e delle procedure di controllo.

Lo sviluppo dei Sistemi di gestione di Qualità è in corso a partire dall'attività del laboratorio e dei processi di supporto, per poi essere progressivamente estesi ad altre unità organizzative: per i laboratori radiometrici il relativo procedimento dovrà concludersi entro il primo semestre del 2022 con la certificazione di parte terza.

Nel triennio 2022-2024 si intende, infine, attivare ed organizzare un centro documentale-biblioteca per l'acquisizione, la conservazione e la diffusione della documentazione tecnico-scientifica nazionale e internazionale in materia di sicurezza nucleare e radioprotezione che costituisce il necessario supporto all'attività di istituto.

Per quanto riguarda la prevenzione della corruzione e la trasparenza una particolare attenzione, oltre al rispetto delle norme di legge, verranno attuate ulteriori misure nell'ambito della formazione, dell'adozione di atti e misure organizzative interne, con la revisione di processi, attività e controlli e iniziative di comunicazione, assegnando obiettivi operativi alle strutture organizzative ed ai loro responsabili.

2.2 - integrare e completare l'organico dell'ISIN, per garantire in tempi adeguati il trasferimento delle competenze da parte dei dipendenti più anziani che si avvicinano alla pensione e l'esercizio senza soluzioni di continuità delle competenze e funzioni attribuite, e promuovere le iniziative necessarie per valorizzare le competenze e le capacità professionali del personale.

Nel triennio 2022-2024 sarà completato, all'esito delle procedure autorizzative e grazie alle iniziative messe in atto nel 2020-2021, il ricambio generazionale dell'organico dell'Ispettorato con il reclutamento mediante 3 bandi di concorso di 40 unità di personale tecnico, giuridico e amministrativo, nei limiti delle previsioni di legge e delle disponibilità economiche, in coerenza con le indicazioni della Direttiva 2014/87/EURATOM, che richiede che *<l'autorità di regolazione sia dotata delle competenze giuridiche necessarie per adempiere ai suoi obblighi in relazione al quadro nazionale...>*, nonché per chiudere in via definitiva la procedura di infrazione EU PILOT EU(2020) 9657 – ITALIA, avviata dalla Commissione UE, che ha rilevato la necessità di acquisire *<..... maggiori informazioni sull'esistenza di un meccanismo che consenta di valutare le esigenze di personale dell'autorità di regolamentazione competente affinché l'autorità disponga di personale adeguato che le consenta di svolgere la funzione di regolamentazione>*.

Un particolare impegno darà dedicato anche nel prossimo triennio allo sviluppo delle professionalità tecniche, amministrativo-contabili e giuridiche presenti nell'ISIN, mediante la programmazione e l'attuazione di specifici percorsi formativi, affidati a personale esperto o con il ricorso a qualificati docenti esterni, e la previsione di incentivi di carattere economico e di carriera, nei limiti delle disponibilità di bilancio e delle previsioni normative e del regolamento di organizzazione.

E' evidente come l'attuazione delle suddette linee strategiche si concretizzerà in obiettivi operativi che corrispondono alla traduzione esecutiva degli obiettivi strategici (per il dettaglio vedi **Allegati 3, 4, 5, 6, 7 e 8**), costituendo il contributo di ISIN, come pubblica amministrazione, al raggiungimento degli scopi fissati nella definizione delle politiche pubbliche nazionali.

Gli obiettivi strategici del PTA 2022-2024 sono dunque articolati e declinati in obiettivi operativi, distinti in obiettivi di valore pubblico (o istituzionali), riguardanti l'ISIN nel suo complesso, e in obiettivi di struttura organizzativa, afferenti, distintamente o in co-titolarità, a uno o più Servizi ed Uffici dell'Ispettorato, che nel loro insieme caratterizzano la performance organizzativa dell'Ispettorato, come dettagliato in 2.2.6.

2.1.3 Valore pubblico atteso

L'obiettivo della definizione di valore pubblico è per l'ISIN pertanto quello di individuare, misurare, valutare e rendicontare gli impatti determinati dall'azione dell'Ente e dalla sua attività.

L'Ispettorato, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, si è occupato di descrivere gli indirizzi strategici ed economici per attuare e sviluppare la piena ed efficace operatività dell'Ente e così favorire la creazione del valore pubblico atteso.

ISIN ritiene infatti che il concetto di valore pubblico guidi quello della performance, divenendone la stella polare sia in fase di programmazione che di misurazione e di valutazione e ponendosi, quindi, come una sorta di "meta-indicatore" o "performance della performance", pur nella consapevolezza che comprendere e valutare la dimensione del valore pubblico all'interno del ciclo della performance presenta notevoli complessità.

La prima riguarda la dimensione temporale: gli obiettivi che generano impatto fanno riferimento ad un orizzonte temporale pluriennale ed hanno quindi una dimensione di lungo periodo, che deve essere valutata anche in termini di sostenibilità e benessere dei cittadini. La seconda questione riguarda l'effettiva responsabilità degli impatti, spesso generati da una pluralità di soggetti, frutto delle azioni di una "filiera" o di un insieme più o meno coordinato piuttosto che di un unico soggetto "erogatore in toto". Per politiche effettivamente "partecipate" e per progetti complessi che coinvolgono diversi soggetti che devono cooperare per raggiungere obiettivi comuni, si può parlare di generazione di valore pubblico "di rete".

In questa sezione si fornisce una rappresentazione sintetica del Valore pubblico che s'intende creare nel triennio, articolato per le quattro linee strategiche succitate, riportando indicatori e valori attesi.

1.1 Riorganizzare, rafforzare e incrementare le attività di monitoraggio ambientale, di vigilanza, di controllo e di ispezione

INDICATORE VALORE PUBBLICO	KPI	2022	2023	2024
ISPEZIONI E INTERVENTI DI VIGILANZA	% ispezioni ed interventi di vigilanza effettuati sul numero totale degli interventi previsti nel Piano ispezioni annuale	70%	80%	90%
	Data di approvazione Piano annuale ispezioni	31-mar-22	28-feb-23	31-gen-24
ISTRUTTORIE IMPIANTI NUCLEARI IN DECOMMISSIONING	Istruttorie con atto autorizzativo per impianti nucleari, per impianti/depositi rifiuti radioattivi, per spedizioni transfront.re di combustibili e rifiuti radioattivi sul n.ro delle istanze pervenute	70%	75%	85%
PARERI TECNICI	Rapporto istruttorie avviate e/o concluse aventi ad oggetto sorgenti di radiazioni ionizzanti/ istruttorie pervenute	70 %	75%	85%
RETE GAMMA AUTOMATICA DI MONITORAGGIO RADIOLOGICO DELL'AMBIENTE AI FINI DI PRONTO ALLARME E DI CONTROLLO DELLA RICADUTA RADIOATTIVA	Rapporto tra le misure effettivamente raccolte dalla Rete GAMMA e quelle che si sarebbero dovute raccogliere in caso di sua disponibilità al 100%	70 %	80%	90%
SISTEMA PER TRACCIABILITÀ DEI RIFIUTI RADIOATTIVI, MATERIALI RADIOATTIVI E SORGENTI DI RADIAZIONI IONIZZANTI (STRIMS)	Operatività delle procedure di registrazione e di comunicazione dati	28/02/2022	-	-

1.2 Rafforzare il ruolo dell'ISIN a livello istituzionale, nazionale e internazionale

INDICATORE VALORE PUBBLICO	KPI	2022	2023	2024
RETE RESORAD	Rapporto dei dati dell'anno precedente della rete RESORAD controllati rispetto a quelli pervenuti	10%	15%	20%

2.1 Sviluppare e implementare le attività e i servizi strumentali indispensabili per adempiere alle diverse funzioni e competenze

INDICATORE VALORE PUBBLICO	KPI	2022	2023	2024
DEMATERIALIZZAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	Grado di realizzazione dei processi di informatizzazione delle procedure amministrative di acquisto e di gestione del personale nell'arco del triennio	entro 30 giugno 2022: piena operatività dematerializzazione procedure amministrative (Workflow ciclo passivo: GEDOC, GDEL, CON" e Albo fornitori)	entro 30 giugno 2023: piena operatività sistema integrato servizi gestione del personale (ISIN-pers)	entro 30 giugno 2024: adozione del fascicolo digitale per tutti i dipendenti ISIN
PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	a) Studio di fattibilità del sistema di controllo di gestione ed emanazione ordine di servizio; b) Avvio attività di pianificazione e gestione dati controllo di gestione c) Attività di rendicontazione per attività/servizio/progetto/prodotto	a) 30/09/2022	b) 30/09/2023	c) 30/06/2024
RELAZIONE AL GOVERNO E AL PARLAMENTO	Data di trasmissione ai Presidenti e di pubblicazione sul sito web ISIN della Relazione al Governo e Parlamento	30/06/2022	31/03/2023	15/03/2024

2.2 Completamento dell'organico ISIN e valorizzazione delle competenze e capacità

INDICATORE VALORE PUBBLICO	KPI	2022	2023	2024
COMPLETAMENTO PIANTA ORGANICA	Copertura completa della pianta organica di cui al D.Lgs.45/2014 e 137/2017	80%	90%	100%

2.2. La Performance

2.2.1 L'attuazione della strategia: dalle linee prioritarie di attività agli obiettivi operativi

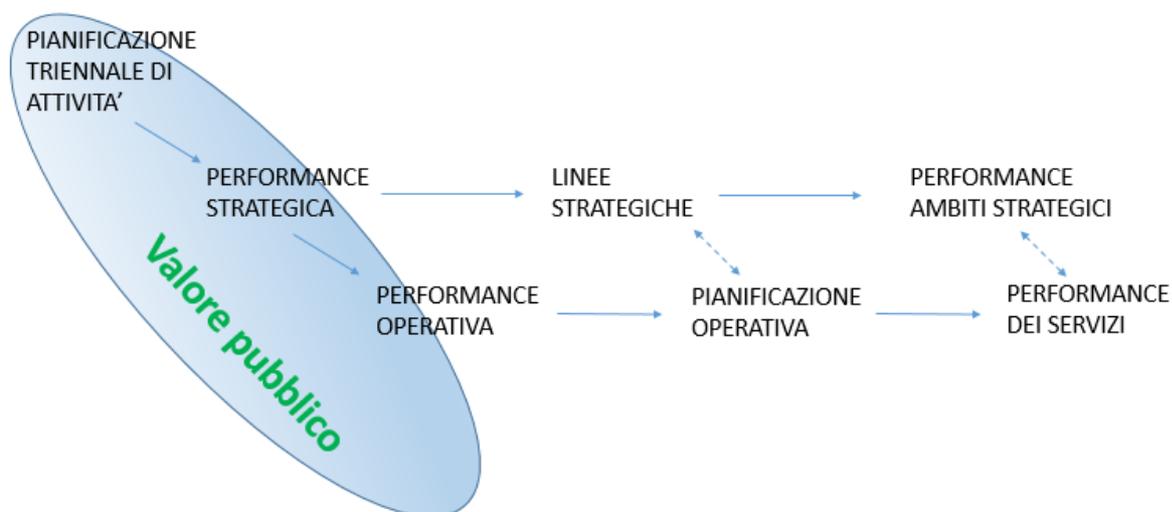
La pianificazione operativa è il frutto di un processo di scomposizione e schematizzazione sintetica dei legami logici esistenti tra:

- *Vision*: definizione dello scenario a medio e lungo termine da realizzare, attraverso obiettivi strategici, obiettivi operativi e azioni facendo leva sugli elementi caratterizzanti dell'Ente nel suo complesso.

- *Mission*: obiettivi di breve-medio periodo che l'impresa persegue e dei valori che ispirano le sue strategie. È una dichiarazione, uno statement, che serve per comunicare gli obiettivi dell'organizzazione ai vari stakeholder interni ed esterni all'organizzazione e come punto di riferimento per orientare le scelte strategiche e quelle di gestione corrente.

- *Linee strategiche*: linee di azione in cui vengono idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale, la *mission* e la *vision*. La linea strategica può riguardare un insieme di attività, di servizi o di politiche. La definizione delle linee strategiche scaturisce da un'analisi congiunta dei fattori interni e dei fattori di contesto esterno. Rispetto alle linee strategiche sono definiti gli obiettivi operativi da conseguire attraverso adeguate risorse e programmi d'azione.

Si giunge, in tal modo, alla definizione degli Obiettivi operativi, intesi come azioni necessarie per eseguire con successo le proprie linee strategiche mediante il supporto delle singole strutture o di più strutture in co-titolarità e la individuazione dei programmi e delle relative modalità (risorse umane, risorse economiche, interventi, ecc.).



L'intero ciclo della performance si integra con gli altri cicli di programmazione e gestionali esistenti nell'Ispettorato, con particolare riferimento al ciclo del bilancio e alla programmazione economico-finanziaria. La cornice della programmazione è rappresentata dall'Atto di indirizzo della Consulta per la programmazione delle attività nel triennio 2022-2024. La Consulta stabilisce le linee di indirizzo strategico delle attività dell'Ispettorato, esprimendosi su:

- a) indirizzo dell'attività amministrativa;
- b) obiettivi, priorità, piani e programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione.

Sulla base dell'Atto di Indirizzo, deliberato dalla Consulta in data 1 dicembre 2021, la Direzione dell'ISIN ha individuato le linee strategiche di azione, riportate nel prosieguo, e il conseguente fabbisogno di risorse umane nel triennio 2022-2024 (vedi 3.3), nonché gli obiettivi operativi, con i relativi target prestazionali organizzativi ed individuali (vedi **Allegati 3,4,5, 6, 7 e 8**), ad esse collegati.

Le risorse finanziarie necessarie all'attuazione delle attività programmate sono dettagliate nel Bilancio di previsione, approvato con la delibera direttoriale n.17 del 29 dicembre 2021.

ISIN, per perseguire le suddette linee strategiche nella pianificazione delle attività e della programmazione del fabbisogno di risorse umane, nel triennio 2022-2024 declinerà per ogni obiettivo strategico i pertinenti obiettivi operativi.

2.2.1.1 Gli obiettivi operativi delle strutture organizzative dell'ISIN

In relazione al complesso delle linee strategiche dell'Ispettorato ed agli obiettivi di valore pubblico ad essi connessi, ai Servizi ed Uffici dell'ISIN afferiscono attività e compiti molto delicati, che richiedono molto spesso una pluralità di competenze non esclusive, e perciò sono svolti in coordinamento e stretta collaborazione tra tutte le strutture.

In considerazione dei compiti istituzionalmente svolti e delle responsabilità connesse i Servizi tecnici assumono una funzione cardine rispetto alla *mission* dell'Istituto.

E' pertanto essenziale garantirne l'operatività attuale e, in prospettiva futura, implementarne la struttura, oltre che con l'acquisizione di nuove risorse, anche con un piano consolidato di formazione e affiancamento delle nuove professionalità acquisite, in sostituzione del personale che nel corso della prima parte del prossimo triennio sarà posto in quiescenza.

L'efficacia e l'efficienza delle attività tecniche potrà tuttavia essere assicurata solo in presenza di strutture amministrative e funzionali che consentano il regolare svolgimento delle funzioni ed attività strumentali di sostegno e supporto ad esse: anche queste saranno pertanto oggetto di interventi di potenziamento ed efficientamento, con particolare riguardo alla formazione.

In **Allegato 6 e 7** è riportata in dettaglio la declinazione degli obiettivi operativi per le strutture tecniche ed amministrative dell'Ispettorato.

2.2.1.2 Gli obiettivi strategici e operativi di ISIN in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza amministrativa

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012, come modificato dall'art. 41, comma 1, lett. g), del d.lgs. n. 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".

Nella logica propria di questo documento, di integrazione dei vari strumenti di pianificazione e programmazione, proprio per evitare duplicazioni nella trattazione di aspetti comuni presenti anche in altri documenti, nel Piano anticorruzione 2022 (vedi più avanti in 2.3) non sono stati riportati gli obiettivi strategici e operativi in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'Organo di vertice, i quali sono invece riportati nella presente sottosezione "Performance" del documento (vedi [Allegato 8](#)).

Un rilevante obiettivo operativo in materia di Prevenzione Corruzione e Trasparenza, inerente la revisione e ed il completamento delle informazioni pubblicate nelle sezioni "Amministrazione trasparente" e la revisione della mappatura dei processi sulla base delle più recenti indicazioni dell'ANAC, connesso agli obiettivi strategici PCT OS 3 – IMPLEMENTAZIONE DEL PTPCT E REVISIONE DI PROCESSI, ATTIVITÀ E CONTROLLI e OS 5 – IMPLEMENTAZIONE MISURE DI TRASPARENZA, è dal 2022 stato pienamente integrato nell'Albero della performance, come obiettivo di performance organizzativa (Ob.Op.PTPCT1-ex 2.1.B) del Servizio dirigenziale del Segretariato (vedi [Allegati 3, 4, 5 e 6](#)).

Inoltre, le istanze formative enunciate nell'obiettivo strategico OS 1 - IMPLEMENTAZIONE POLITICHE DI FORMAZIONE e nelle sue sottoarticolazioni costituiscono parte integrante dell'obiettivo di performance 2.2.B - Formazione personale ISIN

A ciò si aggiunge l'inserimento tra gli obiettivi individuali assegnati nel 2022 ai due dirigenti ed ai quattro responsabili delle tre aree tecniche e dell'Ufficio del direttore di almeno un obiettivo concernente la PCT (vedi [Allegato 8](#)).

2.2.2 I responsabili della performance

La legge-delega 4 marzo 2009, n. 15, ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di seguito "Decreto", introducono il concetto di performance organizzativa ed individuale, sostituendo definitivamente il concetto di produttività individuale e collettiva.

L'articolo 7 del Decreto dispone, in particolare, che le Amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine, le stesse adottino, con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Il medesimo Decreto all'art. 14 assegna all'"OIV", Organismo indipendente di valutazione della performance, la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso.

In ISIN, il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022, nella più recente versione adottata con determina n. 5 del 02.05.22, individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance.

Sono componenti fondamentali del SMVP:

- regole, flussi, procedure;
- attori (direttore, OIV, ecc....)
- elementi di base e relativi strumenti (obiettivi, indicatori, gestiti anche attraverso piattaforme e sistemi informativi).

Il Sistema ha l'obiettivo di costruire una metodologia finalizzata a:

- verificare il conseguimento degli obiettivi;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire in maniera più efficace sia le risorse che i processi organizzativi;
- fornire la base di un sistema incentivante per premiare il merito, l'impegno e la produttività di ciascun dipendente;
- promuovere processi di miglioramento delle prestazioni in termini di qualità;
- valorizzare le competenze e le potenzialità, individuando i fabbisogni formativi del personale;
- condividere gli obiettivi dell'amministrazione con il personale.

Nell'impostare il proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance, l'Ispettorato adotta un approccio metodologico fondato sull'applicazione e declinazione nel proprio contesto organizzativo della metodologia ad Albero, il quale va considerato una mappa logica che rappresenta i legami tra indirizzi politici, linee strategiche e obiettivi strategici, di cui al paragrafo 2.2.5.1.

Gli elementi fondamentali nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione sono gli obiettivi, i target, gli indicatori ed i relativi fattori di misurazione. Al raggiungimento degli obiettivi, sia strategici che operativi, possono concorrere uno o più indicatori.

Con riferimento ai criteri di definizione di obiettivi, indicatori, target e fattori di valutazione si può stabilire che gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi sono i risultati da raggiungere per il conseguimento dei benefici attesi dall'Ente nei confronti dei propri stakeholder. Sono, in pratica, le priorità di sviluppo dell'ISIN, ovvero le criticità sulle quali essa intende focalizzare l'attenzione, al fine di attuare specifiche azioni per il miglioramento della propria performance.

I target sono i livelli attesi di performance che si desidera ottenere ai fini del raggiungimento di un obiettivo (tale raggiungimento viene misurato attraverso gli indicatori).

Gli indicatori sono collegati agli obiettivi e vanno in relazione a questi ultimi.

Le dimensioni della performance descritta dagli indicatori sono le seguenti:

- Stato di salute dell'amministrazione (Stato delle risorse): quantificano e qualificano le risorse dell'amministrazione (umane, economico-finanziarie, strumentali, tangibili e intangibili): esse possono essere misurate in termini sia quantitativi (numero risorse umane, numero computer, ecc.), sia qualitativi (profili delle risorse umane, livello di aggiornamento delle infrastrutture informatiche, ecc.);
- Portafoglio delle attività e servizi (efficienza): capacità di erogare un servizio (output) impiegando la minor quantità di risorse; in altre parole, dato un certo livello di input, un processo è efficiente quando consente di realizzare il massimo output possibile;

- Portafoglio delle attività e servizi (qualità o efficacia qualitativa erogata): fa riferimento ai livelli qualitativi effettivamente raggiunti e misurabili in base a predefinite modalità di erogazione del servizio stesso;
- Grado di attuazione della strategia: capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati; si calcola, dunque, rapportando i risultati raggiunti a specifici valori-obiettivo;
- Impatto (outcome): ricaduta concreta in termini di valore pubblico prodotto dall'ente nei confronti dei propri stakeholder.

I fattori di misurazione sono componenti elementari (di carattere quali-quantitativo) che combinati insieme, costituiscono generalmente un parametro più complesso (indicatore) in grado di fornire un'informazione sintetica circa uno specifico fenomeno (nel nostro caso, il raggiungimento dell'obiettivo).

In linea generale il raggiungimento degli obiettivi strategici, che rappresentano ed evidenziano le strategie e le politiche, è correlato al raggiungimento dei pertinenti obiettivi operativi, ad essi afferenti.

Per quanto riguarda gli obiettivi strategici e operativi, i relativi indicatori sono oggetto di misurazione e, a seguito di comparazione con i target stabiliti, il loro raggiungimento o meno viene determinato dalla Direzione.

2.2.3 La performance individuale del personale dirigenziale e del personale I - VIII

Il Sistema di valutazione della performance individuale si articola in due componenti fondamentali:

- risultati;
- comportamenti agiti e competenze.

La valutazione dei risultati avviene su un insieme selezionato di obiettivi contenuti nella pianificazione della performance, da selezionare tra quelli di maggiore rilevanza in riferimento alle attività svolte dall'Ente.

I risultati sono scissi in due sezioni: Performance organizzativa e Obiettivi individuali.

L'incidenza della componente "Risultati" (e per converso della sezione "Comportamenti e competenze") è differenziata tra le tipologie di personale oggetto di valutazione individuale (Dirigenti, responsabili di Posizioni Organizzative, altri dipendenti), come specificato nel SMVP-rev2022.

	Performance organizzativa servizio 	Obiettivi individuali 	Comportamenti e competenze 	
Dirigenti	40%	35%	25%	100%
PO	70%	10%	20%	100%
Personale dei livelli I-VIII	80%	NA*	20%	100%

Il Sistema adottato dall'ISIN per il 2022 prevede l'assegnazione di obiettivi individuali ai Dirigenti ed ai titolari di Posizione organizzativa, ma non al personale tecnologo, tecnico e amministrativo afferente ai livelli I-VIII.

L'applicazione e la misurazione di indicatori di performance di natura individuale, anche basati su obiettivi individuali, al personale dirigente e al personale dell'ISIN titolare di posizione organizzativa, ha l'obiettivo di estendere a queste ultime professionalità la responsabilizzazione tipica delle figure apicali e di coordinamento nel raggiungimento, non solo dei risultati legati all'organizzazione in generale, ma anche relativamente alla gestione delle proprie strutture di riferimento.

Per il personale tecnologo, tecnico e amministrativo afferente ai livelli I-VIII la performance individuale sarà data dalla somma della performance organizzativa della struttura di appartenenza, al cui risultato complessivo contribuisce il singolo dipendente con la propria attività quotidiana, e dei comportamenti agiti e competenze.

2.2.4 Gli stakeholder di riferimento

Alla luce del suo ruolo, come sopra descritto, la partecipazione al ciclo delle performance di altri soggetti, individuati nel seguito come stakeholder, si concretizza tentativamente attraverso le specifiche e pertinenti modalità appresso indicate, coerenti con la *mission* dell'Ispettorato.

La *mission* di ISIN pone in rilievo non solo l'obiettivo ma anche i principali destinatari dell'azione dell'Ispettorato, individuando nei cittadini, nei lavoratori e nell'ambiente i soggetti da tutelare dai rischi connessi alle radiazioni ionizzanti. Essendo ISIN l'autorità competente nazionale è ad essa che spetta il compito di vigilare affinché il sistema dei controlli sia perfettamente funzionante ed è in primo luogo ai cittadini che la sua azione è rivolta, cittadini rappresentati dalle massime istituzioni democratiche (il Governo e il Parlamento) sia in Italia, sia in Europa (la Commissione Europea e il Parlamento europeo) e nel mondo

(un esempio è dato dall'adesione dell'Italia alla AIEA ed al CTBTO, l'organizzazione mondiale per la messa al bando degli esperimenti nucleari.).

La collettività, intesa in senso globale, è il principale interlocutore di questo ente ed è attraverso la trasparenza degli atti e la costanza dei controlli che questo scambio di informazioni è mantenuto e implementato, nell'ottica della massima collaborazione a tutti i livelli con i vari stakeholder presenti sul territorio, impegnandosi anche nella ricerca e nello sviluppo di nuove e più funzionali metodologie di valutazione, in collaborazione con i referenti di importanti e analoghe realtà istituzionali.

Si tratta di uno scambio e di un flusso informativo che trova in alcuni report la sua massima espressione: si pensi ad esempio che tra i documenti di maggior rilievo emessi dall'Ispettorato, si annoverano la Relazione annuale del Direttore dell'ISIN al Governo e al Parlamento sulle attività svolte dall'ISIN e sullo stato della sicurezza nucleare nel territorio nazionale ai sensi dell'art.6 comma 4 lettera h) del D.lgs.45/2014 e numerosi Rapporti redatti dall'Istituto, quali l'Inventario nazionale dei rifiuti radioattivi ed il Rapporto annuale sugli Indicatori delle attività nucleari e della radioattività ambientale.

Per questo motivo, oltre che con la cittadinanza, l'ISIN mantiene rapporti con un ampio spettro di interlocutori nazionali e internazionali e del mondo produttivo, accademico e della ricerca scientifica coinvolti nella gestione di attività o in studi in campo nucleare, verso i quali l'Ispettorato si rivolge ponendosi nel suo ruolo di Autorità tecnico-scientifica indipendente, autorevole e trasparente imparziale.

Gli interlocutori principali (ovvero quei soggetti che determinano o influenzano fattori utili per la definizione del Piano), possono essere sinteticamente individuati nei seguenti:

- gli Organismi Europei e Internazionali, che includono tutti gli Organi e le Autorità di controllo dell'Unione Europea, delle Nazioni Unite (AIEA) e l'OCSE ed altre Organizzazioni nel campo della sicurezza nucleare e della radioprotezione (WENRA, HERCA, EACA, CTBTO);

L'ISIN ha modo di acquisire elementi utili alla definizione del suo ciclo della performance attraverso la partecipazione attiva alle attività tecniche e regolatorie degli organizzazioni internazionali, i cui principi ed orientamenti possono essere trasfusi nelle Guide tecniche dell'Ispettorato.

- la Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- il Ministero della Transizione Ecologica;
- le altre Amministrazioni Centrali dello Stato, che includono tutti gli Organi di Governo centrali, i Ministeri, il Dipartimento della Protezione Civile e altri;

- gli Enti Locali;

Pur in assenza di obblighi di vigilanza di altre Autorità governative, l'ISIN si rapporta ed interagisce con gli Organi di Governo e le altre Amministrazioni dello Stato centrali o locali secondo le modalità stabilite dalle norme istitutive, dalle norme che regolano l'impiego pacifico dell'energia nucleare (legge 1860/1962) e da quelle che stabiliscono le norme fondamentali di sicurezza relative alla protezione contro i pericoli derivanti dall'esposizione alla radiazioni ionizzanti (D.lgs. 101/2020);

- il Sistema Nazionale delle Agenzie ambientali composto, oltre che dall'ISPRA, dalle Agenzie Ambientali Regionali (ARPA) e delle Province autonome di Trento e Bolzano (APPA) di cui ISPRA è coordinatore;

In questo caso i rapporti sono regolati, oltre che dalla legge istitutiva dell'ISIN, da uno specifico Accordo quadro con il SNPA;

- l'Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambienti (ARERA);
I rapporti con ARERA sono regolati da uno specifico Protocollo d'Intesa;
- la Comunità Scientifica che comprende, tra gli altri, gli Enti Pubblici di Ricerca e le Università;
I rapporti con Università e gli EPR sono regolati da specifici Accordi e Protocolli;
- altri soggetti pubblici e privati quali associazioni di categoria, ordini professionali, collettività, associazioni ambientali, imprese;
- singoli cittadini o associazioni di cittadini che rappresentano istanze collettive volte a tutelare la salute e la sicurezza dei cittadini e dell'ambiente.

A questi soggetti l'ISIN assicura la consultazione e l'accesso, nei casi previsti e con le modalità ed i limiti stabiliti dalle norme e dai propri regolamenti.

In particolare la rete internet ha acquisito progressiva importanza e centralità come strumento di lavoro e di scambio e, di conseguenza, anche come mezzo di comunicazione con gli stakeholder; in particolare, all'attività di informazione e di comunicazione più rilevanti, nazionali e internazionali, volte ai cittadini e alle altre amministrazioni e/o istituzioni e organizzazioni, concorre essenzialmente l'attività di gestione del sito WEB istituzionale, implementato nel corso del primo triennio di attività dell'ente.

2.2.5 La programmazione

Per la programmazione 2022-2024 è stato seguito, in termini concettuali, lo stesso processo degli esercizi precedenti che ha previsto l'individuazione di obiettivi operativi direttamente discendenti -con coerenza- da un livello di tipo strategico costituito dalla riconduzione dei singoli obiettivi al quadro di pianificazione strategica di medio periodo, che ha la sua radice nel Piano Triennale delle Attività (PTA).

Lo schema di riferimento per la pianificazione e la programmazione è costituito dal d.lgs. n. 150/2009.

Il processo di pianificazione e programmazione delle attività e del fabbisogno di risorse umano e finanziario è unico, effettuato mediante schede di proposta predisposte da parte dei responsabili delle strutture organizzative, nell'ambito delle linee strategiche stabilite dagli organi di vertice.

In termini generali gli obiettivi operativi sono stati definiti da ciascuna struttura articolando il contenuto delle schede in modo da garantire:

- 1) la multidimensionalità degli indicatori di performance di ciascun obiettivo, ove possibile;
- 2) l'assegnazione della pesatura degli obiettivi e degli indicatori associati;
- 3) l'integrazione degli obiettivi con le informazioni relative alle risorse umane svolte assegnate alle Strutture di livello dirigenziale;

Tutti gli obiettivi di valore pubblico sono articolati su un orizzonte triennale con target intermedi definiti per ogni annualità, mentre gli altri su base annuale; tutti sono corredati da opportuni indicatori formulati con l'accortezza di presidiare tutte le dimensioni previste di efficacia, efficienza, tempestività e *customer satisfaction* (ove applicabile al ruolo di Autorità tecnica indipendente proprio dell'ISIN).

Ove possibile gli indicatori sono corredati di baseline che sintetizzano la capacità reale delle strutture di raggiungere obiettivi sempre sfidanti con i livelli di servizio offerti con riferimento alle serie storiche registrate negli esercizi precedenti.

Gli indicatori prevedono una misurazione asettica e verificata con gli strumenti propri della Struttura tecnica di supporto all'OIV.

2.2.5.1 L'albero della Performance

La **performance organizzativa**, nelle sue due articolazioni, istituzionale dell'ISIN nel suo complesso e delle distinte strutture organizzative, è l'elemento centrale della pianificazione e si sostanzia negli obiettivi operativi, di natura istituzionale e di struttura, che sono collegati alle attività descritte nei paragrafi precedenti. Essa è l'insieme dei risultati attesi, rappresentati in termini quantitativi e/o qualitativi con indicatori e target legati agli obiettivi ai quali sono riferiti.

L'ISIN ha adottato quale modalità di presentazione/misurazione il c.d. "albero della performance" ovvero una schematizzazione sintetica che rappresenta graficamente, attraverso una mappa logica, i vari legami esistenti tra:

- **Vision:** definizione dello scenario a medio e lungo termine da realizzare, attraverso obiettivi strategici, obiettivi operativi e azioni facendo leva sugli elementi caratterizzanti dell'Ispettorato nel suo complesso.
- **Linee/Aree Strategiche:** linee di azione in cui vengono idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale, la *mission* e la *vision*. L'area strategica può riguardare un insieme di attività, di servizi o di politiche. La definizione delle linee strategiche scaturisce da un'analisi congiunta dei fattori interni e dei fattori di contesto esterno. Rispetto alle linee strategiche sono definiti gli obiettivi operativi di natura istituzionale, da conseguire attraverso adeguate risorse e programmi d'azione.
- **Obiettivi strategici istituzionali:** descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo le proprie linee strategiche di alto livello.
- **Obiettivi operativi di struttura organizzativa:** dettaglio delle azioni necessarie all'implementazione da parte delle singole struttura o da più strutture in co-titolarietà, dei programmi e delle relative modalità (risorse umane, risorse economiche, interventi, ecc.).

In **Allegato 3** è riportata la rappresentazione sintetica dell'Albero della performance.

Costituiscono parte integrante della pianificazione della performance 2022 gli allegati:

Allegato 4: Obiettivi operativi ed indicatori di valore pubblico

Allegato 5: Albero della Performance (schede): fornisce una rappresentazione analitica della composizione e articolazione dei diversi obiettivi operativi (istituzionali e di struttura organizzativa)

Allegato 6: Performance organizzativa strutture: fornisce l'elencazione della distribuzione degli obiettivi tra i vari servizi dell'Ispettorato. In questo modo è possibile determinare la performance organizzativa; ossia il contributo delle diverse unità organizzative presenti all'interno dell'Ispettorato al raggiungimento degli obiettivi di fondo dell'amministrazione

Allegato 7: Obiettivi individuali dirigenti e coordinatori tecnici Servizi dirigenziali

Allegato 8: Obiettivi strategici e operativi di ISIN in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza amministrativa

2.2.6 La programmazione finanziaria per l'anno 2022

Il bilancio di previsione dell'ISIN per l'esercizio finanziario 2022, approvato con delibera del Direttore dell'ISIN n. 17 del 29 dicembre 2021 prevede un disavanzo di competenza di € **3.247.900,00** coperto interamente dall'avanzo di amministrazione alla data del 31 dicembre 2021 stimato in € **9.797.019,33**.

Detto disavanzo risulta così costituito:

- per € 901.900,00 dal *disavanzo di parte corrente*;
- per € 2.346.000,00 dal *disavanzo delle partite in conto capitale*.

Tra le principali entrate di competenza destinate alle attività istituzionali dell'Ispettorato, (complessivamente pari a € **9.398.100,00**) vi sono:

- a) il trasferimento di € 4.773.326,51 di cui alla Convenzione sottoscritta con ISPRA in data 3 aprile 2019 a copertura della spesa delle unità di personale transitate in ISIN dal 01.01.2019;
- b) l'importo di € 519.458,38 euro riversato all'Ispettorato dallo stesso Istituto nell'ambito della Convenzione sottoscritta nell'aprile del 2019 e riguardante le risorse economiche destinate alla copertura dei costi dei progetti in corso di realizzazione da parte dell'ex Dipartimento nucleare;
- c) la cifra di € 3.810.000 che costituisce la quota degli introiti della componente tariffaria A2 sul prezzo dell'energia elettrica che deve essere versata entro il 31 gennaio di ciascun anno in bilancio ISIN da parte di CSEA (Cassa per i servizi energetici e ambientali);
- d) l'importo di € 288.100,00 relativo alle altre entrate derivanti da attività svolte da ISIN (attività di certificazione, ispezione, monitoraggio, controllo ambientale ecc)

Le uscite previste per l'anno 2022 sono pari a € **19.195.119,33**

Dal punto di vista della composizione delle **spese per natura** emerge:

- un totale delle spese correnti pari a € 16.849.119,33;
- un totale delle spese in conto capitale di € 2.346.000,00

Dal punto di vista della composizione delle **spese per tipologia** il preventivo finanziario dell'ISIN rileva:

- un ammontare delle "*spese di personale*" pari a € 6.385.000,00 (**52%** del totale delle spese);
- un totale delle "*spese per organi istituzionali*" di € 348.000,00 (**3%** delle spese complessive);
- un ammontare delle "*spese per beni e servizi*" di € 3.267.000,00 (**26%** delle spese complessive) di cui il 34% - € 1.113.500,00 – per la copertura degli oneri per il funzionamento dei servizi tecnici, mentre la restante parte 66% - € 2.153.500,00 - a fronte di spese di natura amministrativa);
- un importo delle "*spese di investimento*" di € 2.346.000,00 (pari al **19%** del totale delle spese) attraverso il quale proseguirà l'ammodernamento e la sostituzione delle dotazioni strumentali e di supporto amministrativo attualmente disponibili, a cominciare dall'ulteriore potenziamento delle stazioni di monitoraggio delle reti REMRAD e Gamma

Per quanto riguarda la destinazione del risultato di amministrazione di € **9.797.019,33** vengono riportate le direttrici di intervento approvate con il documento previsionale:

- per € 3.247.900,00 quale copertura del disavanzo di competenza dell'esercizio 2022;
- per € 4.232.119,33 quale accantonamento del fondo TFS/TFR maturato alla data del 31 dicembre 2018 dal personale trasferito in ISIN;
- per € 1.000.000,00 a titolo di spese di ristrutturazione dei laboratori radiologici di Castel Romano;
- per € 1.000.000,00 per le attività istruttorie e di controllo per la localizzazione del Deposito Nazionale nell'ambito delle diverse fasi procedurali di individuazione dei siti potenzialmente idonei, per la stesura della progettazione preliminare ed esecutiva, per l'effettuazione delle opere di realizzazione del "Deposito nazionale dei rifiuti";
- per € 317.000,00 quale accantonamento per ulteriori attività strategiche istituzionali (istituzione inventario rifiuti radioattivi, archivio elettronico degli impianti) e progettuali (attività di formazione presso le scuole)

2.2.7 Gli obiettivi di digitalizzazione

Principali riferimenti normativi

Il D.lgs. n. 85 del 2005 *Codice dell'amministrazione digitale* (CAD) è il testo che riunisce e riordina diverse norme, riorganizzando la materia delle informazioni e dei documenti in formato digitale. Il testo normativo è stato più volte modificato ed integrato; l'ultimo aggiornamento è apportato dal D.L.16 luglio 2020, n. 76 convertito, con modificazioni, dalla L. 11 settembre 2020, n. 120.

Il *Regolamento UE 679/2016 (GDPR)* è invece relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE. La Circolare 18 aprile 2017, n. 2/2017 (che sostituisce la circolare n. 1/2017 del 17 marzo 2017) reca le *Misure minime di sicurezza ICT per le pubbliche amministrazioni* (di cui alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri 1° agosto 2015) e costituisce il documento di riferimento per valutare e migliorare il livello di sicurezza informatica delle amministrazioni, al fine di contrastare le minacce informatiche più frequenti

Con la Determinazione n. 407/2020, AGID ha poi dettato le specifiche *Linee guida per la formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici*.

L'*Agenda Digitale Italiana* costituisce il documento strategico-programmatico, in costante evoluzione, che individua priorità e modalità di intervento, nonché le azioni da compiere da parte delle Amministrazioni e da misurare sulla base di specifici indicatori, per raggiungere gli obiettivi tracciati nell'agenda Agenda Digitale Europea. AGID ha il compito di garantire la realizzazione degli obiettivi dell'*Agenda digitale italiana* in coerenza con l'Agenda digitale europea. Per il perseguimento di questi obiettivi, l'Italia ha elaborato la Strategia per la Crescita Digitale 2014-2020, strumento di attuazione dell'agenda digitale italiana.

L'attuazione dell'Agenda digitale italiana richiede il coordinamento di molteplici azioni in capo alle Amministrazioni pubbliche, alle imprese e alla società civile e necessita di una gestione integrata delle diverse fonti di finanziamento nazionali e comunitarie (a livello centrale e territoriale) e a tal fine viene redatto il *Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione* che contiene al suo interno l'insieme delle azioni che ciascuna pubblica amministrazione deve mettere in atto per la realizzazione dell'agenda digitale.

Il Piano Triennale per l'informatica della Pubblica Amministrazione come definito da AGID "... è uno strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale del Paese e, in particolare quella della Pubblica Amministrazione italiana...". Tale trasformazione deve avvenire nel contesto del mercato unico europeo di beni e servizi digitali, secondo una strategia che in tutta la UE si propone di migliorare l'accesso online ai beni e servizi per i consumatori e le imprese e creare le condizioni favorevoli affinché le reti e i servizi digitali possano svilupparsi per massimizzare il potenziale di crescita dell'economia digitale europea.

Strategia

- Favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese.
- Promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale.
- Contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.
- *Principi Guida*
- *Digital & mobile first* (digitale e mobile come prima opzione): le pubbliche amministrazioni devono realizzare servizi primariamente digitali;

- *digital identity only* (accesso esclusivo mediante identità digitale): le PA devono adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa assicurando almeno l'accesso tramite SPID;
- *cloud first* (cloud come prima opzione): le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;
- servizi inclusivi e accessibili: le pubbliche amministrazioni devono progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori;
- dati pubblici un bene comune: il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;
- interoperabile *by design*: i servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata e senza interruzioni in tutto il mercato unico esponendo le opportune API;
- sicurezza e privacy by design: i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;
- *user-centric, data driven* e agile: le amministrazioni sviluppano i servizi digitali, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo.
- *once only*: le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- transfrontaliero *by design* (concepito come transfrontaliero): le pubbliche amministrazioni devono rendere disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti;
- *open source*: le pubbliche amministrazioni devono prediligere l'utilizzo di software con codice sorgente aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente Evoluzione

Il piano è uno strumento in continua evoluzione: la prima edizione (2017-2019) poneva l'accento sull'introduzione del Modello strategico dell'informatica nella PA e la seconda edizione (2019-2021) si proponeva di dettagliare l'implementazione del modello, mentre il Piano triennale 2020-2022 era focalizzato sulla realizzazione delle azioni previste e sul monitoraggio dei risultati. L'aggiornamento 2021-2023 come ulteriori evoluzioni consolida l'attenzione sulla realizzazione delle azioni previste e sul monitoraggio dei risultati ed introduce alcuni elementi di novità connessi all'attuazione del PNRR e alla vigilanza sugli obblighi di trasformazione digitale della PA.

L'ISIN, da parte sua, ha inserito nell'ambito dell'obiettivo strategico (di valore pubblico) **Sviluppare e implementare le attività e i servizi strumentali indispensabili per adempiere alle diverse funzioni e competenze**, la DIGITALIZZAZIONE E DEMATERIALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVE E TECNICHE, a partire dall'attuale infrastruttura tecnologica dotata da VDI e rete intranet, sostanziandolo negli obiettivi operativi 1.1.A e 2.1.G (vedi **Allegati 3, 4, 5 e 6**):

- introduzione modifiche migliorative ed evolutive nelle procedure tecniche dematerializzate e connessi sistemi informativi (portali STRIMS e SINRAD, SIGPA);
- dematerializzazione procedure amministrative (integrazione e piena operatività GEDOC, GDEL e CON2, ed acquisizione Albo fornitori)
- completamento rinnovo dotazioni informatiche esistenti, con dotazione del personale con disabilità di postazioni più performanti, ed acquisizione nuove postazioni informatiche per il personale neo-assunto.

Nel seguito viene descritto in dettagli, per ciascun ambito tecnologico, quello che è stato fatto negli anni precedenti e quello che si propone di fare nel triennio 2022-2024.

2.2.7.1 Gestione documentale

Il servizio di Gestione Documentale GEDOC è stato attivato a giugno 2020 a seguito di una fase di lavori preliminari atti a creare il corretto presupposto normativo, organizzativo e operativo per l'avvio del sistema, quale ad esempio la definizione del Titolare di Classificazione, l'individuazione delle regole di gestione dei flussi in entrata e uscita e la definizione dei ruoli associati agli utenti all'interno degli uffici dell'ISIN.

Il servizio comprende l'integrazione nativa con il sistema di Conservazione, prevista per legge per le Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell'art. 34 comma 1-bis del CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale). Tale servizio ha l'obiettivo di fornire gli strumenti necessari per l'organizzazione ed il governo della documentazione ricevuta, inviata o comunque prodotta dall'amministrazione per l'esecuzione dei procedimenti di pertinenza, consentendo la corretta registrazione di protocollo, l'assegnazione, la classificazione, la fascicolazione, il reperimento e la conservazione dei documenti informatici, con la garanzia del pieno rispetto della normativa. Tra l'altro, prevede anche la gestione automatica delle caselle di posta elettronica certificate e l'utilizzo di tre tipologie di firma digitale.

La fruibilità di GEDOC all'utenza è garantita tramite l'accesso all'area personalizzata con credenziali individuali attraverso il desktop virtuale (VDI) o la intranet istituzionale.

Fino a giugno 2020 si era usato il sistema IRIDE messo a disposizione da ISPRA come il sistema di gestione documentale e protocollazione.

Nel triennio 2022-2024 il servizio continuerà ad essere svolto in continuità con quanto fatto, con le modalità tecniche e operative secondo una gestione documentale attinente all'ambito sia normativo che archivistico e secondo le regole previste dal CAD per la gestione del Protocollo. Inoltre, nel 2022 è previsto il trasferimento dei dati e dei documenti che erano stati gestiti con il precedente sistema di protocollo di ISPRA, IRIDE, nel database del sistema GEDOC per garantirne la completa fruibilità e conservazione. Il trasferimento riguarderà il periodo che si estende dal 2009 al 2020 in modo da coprire nella fruibilità e conservazione anche i contenuti documentali e di protocollo che riguardavano il Dipartimento del Nucleare di ISPRA da cui ha avuto, poi, origine l'Ispettorato.

2.2.7.2 Procedure amministrative

Sistema Contabile

La gestione relativa alla parte contabile è attualmente svolta avvalendosi del sistema SIGLA, realizzato dal CNR, con cui l'Amministrazione continuerà ad interfacciarsi.

Si tratta di un SaaS (Software as a Service) parzialmente configurato per le esigenze dell'Ispettorato e che comunica con la piattaforma bancaria (SCRIGNO).

Nel triennio 2022-2024, pur nell'esigenza di garantire la continuità amministrativa e contabile, si valuterà la possibilità di disporre di un applicativo in linea con la crescita della complessità delle operazioni di gestione svolte dall'Ispettorato, con particolare riferimento alla dimensione del bilancio, alla rilevazione di costi connessi alla tariffazione dei servizi, alla realizzazione di progetti che richiedono analisi economiche per attività e singole fasi, elementi non presenti nell'attuale sistema SIGLA.

Sistema gestione Determine e Delibere

Nel corso del 2022 sarà operativo il sistema di gestione Determine e Delibere (GDEL) con l'obiettivo di dematerializzare la documentazione e procedere con la digitalizzazione del processo autorizzativo di determine e delibere; processo che consentirà di accelerare e telematizzare le fasi amministrative di approvazione dei provvedimenti, coinvolgendo i diversi ruoli e responsabilità con l'utilizzo della piattaforma GEDOC e la possibilità di istituire "fascicoli amministrativi per procedimento" da affiancare all'attuale articolazione organizzativa e funzionale del titolare.

Si tratta di un servizio applicativo per la gestione del *workflow* e del ciclo di vita dei processi deliberativi e determinativi dell'Amministrazione con profilazione dell'utente personalizzata.

Nel triennio 2022-2024 con il Gestore Documentale (GEDOC) e il libro firma digitale, sarà creato un unico sistema integrato in grado di soddisfare l'esigenza operativa dell'Amministrazione.

Sistema gestione ordini e richieste di acquisto

Nella prospettiva di sostituzione del sistema di contabilità attualmente utilizzato (SIGLA), proseguendo con la smaterializzazione della documentazione e la digitalizzazione del processo di acquisto, l'Ispettorato sta valutando, tra le varie soluzioni presenti sul mercato, di acquisire una piattaforma modulare di tipo SaaS (Service as a Software) per gestire i flussi amministrativi riguardanti le procedure di affidamento (dalle richieste di acquisto fino all'atto di liquidazione), le procedure contabili, la registrazione e gestione dell'anagrafica fornitori.

Il prodotto consisterà in una piattaforma integrata, modulare e versatile, i cui moduli saranno configurati sulle esigenze operative dell'Amministrazione ed in linea con la normativa vigente. L'interoperabilità tra i vari moduli sarà garantita, come pure l'integrazione della piattaforma con GEDOC e GDEL.

2.2.7.3 Fabbisogno tecnologico (hardware e software)

L'infrastruttura di rete di ISIN è accessibile tramite macchine fisicamente connesse alla rete interna (intranet) dell'Ispettorato e macchine virtuali (VDI: *virtual desktop interface*). L'infrastruttura hardware e software è installata presso il CED di Infocamere (*società in house* di Unioncamere, con la quale ISIN ha stipulato un accordo ai sensi dell'articolo 6, comma 20bis, del decreto legislativo n. 45).

L'accesso al sistema VDI e l'utilizzo dei software installati sulla macchina virtuale e dei file di lavoro è garantito tramite un *client* che consente di accedere in piena sicurezza informatica per il tramite di un qualsiasi dispositivo connesso alla rete internet.

Nel periodo 2020-2021 si è provveduto ad una ricognizione e alla successiva sostituzione delle dotazioni informatiche del personale evidenziando più del 90% di dotazioni obsolete e non aggiornabili nelle attuali licenze software sia del sistema operativo che di altri applicativi. La scelta è stata anche quella di dotare il personale di dispositivi informatici ad altissima mobilità che consentissero lo svolgimento del lavoro sia in modalità agile che in presenza nel modo più agevole possibile.

Le dotazioni sono costituite da un portatile e di un kit postazione fissa costituito da monitor di grandi dimensioni, tastiera e mouse aggiuntivi. Questa configurazione tecnologica è pienamente conforme ai dettami del D.L. 81/2008 in merito alla sicurezza sul luogo di lavoro e altresì consente all'utente di lavorare con una sola dotazione in presenza, in lavoro agile e durante le missioni.

Nel triennio 2022-2024 si procederà con il rinnovo delle ultime dotazioni obsolete e verranno acquisiti ulteriori notebook con finalità di servizio. Si prevede anche di sostituire la postazione del personale con disabilità fornendo un notebook più performante ai fini dell'utilizzo dei dispositivi a questo dedicati e per consentire l'installazione dei sussidi software, dedicati, più evoluti.

2.2.7.4 Gestione del personale

2.2.7.4.1 Formazione

Dal 2021, si dispone di una piattaforma web attraverso cui la stessa l'Amministrazione può mettere a disposizione della propria utenza i corsi e l'e-learning a distanza.

La piattaforma viene fornita in modalità SaaS e include uno spazio elaborativo dedicato all'interno del Data Center IC e la banda trasmissiva necessaria per l'utenza che accederà ai corsi e-learning.

Le attività gestite dalla piattaforma sono, nel dettaglio:

- pubblicazione del corso e-learning sulla piattaforma;
- configurazione del corso e-learning con possibilità di differenziare la fruizione in base alla categoria di appartenenza degli utenti e di definire le sequenze didattiche ed i livelli di profitto minimi da soddisfare;
- caricamento degli utenti nella piattaforma, abilitazione degli stessi con gestione dei diversi ruoli a seconda delle necessità espresse dal cliente;
- assegnazione/iscrizione degli utenti al corso/edizione, con categorizzazione degli stessi;
- gestione della comunicazione relativa al corso e-learning;
- reportistica sui corsi

Nel triennio 2022-2024 la piattaforma verrà potenziata tecnologicamente per migliorare i livelli di partecipazione del personale che svolge la propria attività da remoto.

2.2.7.4.2 Reclutamento del personale

Per quanto riguarda la gestione del reclutamento tramite bando pubblico del nuovo personale previsto dal piano del fabbisogno 2021-2023, si è provveduto nel 2021 ad acquisire la piattaforma PICA sviluppata dal CINECA; la piattaforma, utilizzata dagli EPR e dagli Atenei e rispondente alle necessità dell'Ispektorato, il cui personale è inserito nel contratto degli Enti pubblici di ricerca, è fornita in modalità SaaS e permette all'utente di accedere da remoto per l'inserimento della candidatura. La piattaforma PICA è stata integrata con il sistema di protocollazione GEDOC e con lo strumento di autenticazione di identità digitale (SPID).

Nel triennio 2022-2024, in base alle esigenze di indizione di nuovi concorsi per l'assunzione di personale esterno e all'effettuazione di procedure selettive di progressione del personale interno, si provvederà a rinnovare l'abbonamento alla piattaforma ai fini di definire nuovi *template* di bandi e di proseguire l'attività di assistenza e supporto del Consorzio Universitario, nell'ambito delle procedure definite o in corso di espletamento.

2.2.7.4.3 Sistemi informativi

I sistemi informativi dell'ISIN che al momento prevedono la raccolta dei dati da parte di soggetti esterni sono due:

- **SINRAD**: Sistema Informativo Nazionale della Radioattività
- **STRIMS**: Sistema Tracciabilità Rifiuti Materiali e Sorgenti

Entrambi i sistemi derivano da sistemi *web-application* o *stand-alone* integrati tra loro.

Tra il 2019 e il 2021 si è proceduto alla reingegnerizzazione delle basi di dati e alla progettazione e realizzazione delle interfacce applicative con tecnologie di nuova concezione.

Nel 2021 è entrata in esercizio la piattaforma STRIMS. Lo sviluppo di tale sistema risponde alle norme previste nel d.Lgs. 101/2020 che prevede l'obbligo di registrazione al sito istituzionale dell'ISIN di tutti gli operatori del settore. In particolare:

- soggetti che importano o producono a fini commerciali o, comunque, esercitano commercio di materiali o sorgenti di radiazioni ionizzanti;
- soggetti che effettuano attività di intermediazione degli stessi, attività di detenzione di sorgenti di radiazioni ionizzanti, di trasporto di materiali radioattivi;
- soggetti che si occupano di gestione di rifiuti radioattivi.

Questi soggetti, dopo essersi registrati al sito, devono trasmettere le informazioni relative a ciascuna operazione effettuata, alla tipologia e alla quantità delle sorgenti oggetto dell'operazione. Inoltre le autorità competenti possono registrarsi al *Registro telematico delle sorgenti di radiazioni ionizzanti, dei rifiuti e dei trasporti* e inserire nelle apposite sezioni le informazioni sui nulla osta rilasciati. L'accesso al sistema da parte dei soggetti dichiaranti e delle autorità competenti avviene tramite SPID.

L'ISIN svolge, altresì, le funzioni di coordinamento tecnico della RESORAD, provvede alla raccolta e alla diffusione dei risultati delle misure effettuate, gestisce il portale **SINRAD** in cui sono presenti due sezioni:

- **sezione RESORAD**
- **sezione RADON**

La sezione RESORAD è dedicata alla raccolta e conservazione dei dati sulla radioattività ambientale che vengono trasmessi alla Commissione Europea in ottemperanza alla normativa vigente e al Trattato Euratom. La sezione RESORAD è l'evoluzione della precedente versione web-application, iniziata nella progettazione nel 2019 e completata nel 2020. L'attuale base dati contiene tutti i dati di monitoraggio che erano nella pregressa base dati con e correlata una funzionalità di consultazione di questi, al fine di garantire la continuità temporale ed informativa del dato.

La sezione RADON è invece dedicata alla raccolta e conservazione dei dati sulle concentrazioni di radon misurate sul territorio nazionale. Tra le funzioni che il d.lgs. 101/2020 attribuisce a ISIN in materia di radon, vi sono quelle della raccolta e registrazione dei dati prodotti a livello nazionale.

Le tipologie di utenze che accedono alla sezione RESORAD e caricano i dati relativi a misure e rilevamenti sono, oltre le ARPA/APPA del Sistema nazionale per la protezione dell'ambiente (SNPA) altri enti, istituti e organismi idoneamente attrezzati quali gli Istituti Zooprofilattici Sperimentali. L'accesso avviene dopo essersi debitamente registrati al portale. Mentre, alla sezione RADON, oltre alle APPA/ARPA e agli istituti zooprofilattici, accedono anche i servizi di dosimetria attraverso il sistema di autenticazione SPID.

Nel triennio 2022-2024, il sistema STRIMS verrà mantenuto in esercizio eventualmente, e, laddove se ne manifesti la necessità, verranno eseguite delle modifiche migliorative.

Per quanto riguarda SINRAD, sarà esteso il sistema di autenticazione SPID a tutte le tipologie di utenze.

Per quanto riguarda le sezioni RESORAD e RADON si dovranno apportare modifiche migliorative su entrambe e realizzare la terza sezione del SINRAD, dedicata alla gestione dei NORM (*Naturally Occurring Radioactive Material*), che costituiscono un'ulteriore fonte di esposizione a radiazioni naturali, derivate da prodotti o residui provenienti da determinati settori industriali dove vengono utilizzati materiali contenenti radionuclidi di origine naturale.

Infine, occorre menzionare l'applicativo web-based SIGPA (Sistema di Gestione Procedimenti/Attività) ad uso interno. Il SIGPA è lo strumento di gestione dei procedimenti e attività del Processo Radioattività Ambientale, unico processo operativo del Sistema di Gestione per la Qualità dell'ISIN in conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2015. Ogni procedimento inserito nel SIGPA viene organizzato secondo fasi di lavoro opportunamente pianificate e, per le attività di laboratorio, permette la gestione dei campioni (accettazione e registrazione) e l'emissione dei rapporti di analisi.

Il SIGPA, che era stato sviluppato internamente da ISPRA, dal 2020 è in uso presso ISIN, riconfigurato e di nuovo reso disponibile agli utenti dell'Ispettorato, in conformità a quanto stabilito nelle Linee guida su acquisizione e riuso di software per le pubbliche amministrazioni dell'AGID del 09/05/2019.

Nel triennio 2022-2024 sono programmate alcune modifiche evolutive di SIGPA, finalizzate a rendere più agevoli alcune funzionalità.

2.2.8 Gli obiettivi di pari opportunità e di equilibrio di genere

In merito alla programmazione ed alla realizzazione di azioni da parte dell'Ispettorato per la promozione delle pari opportunità e all'equilibrio di genere, si segnala che esse, per potersi concretizzare in risultati tangibili, sono integrate nel ciclo di programmazione delle attività dell'ISIN, coordinandosi con gli strumenti posti dall'ordinamento a protezione dell'uguaglianza di genere, in primo luogo il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP), ora integrato nel PIAO, che, in esecuzione dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), ha come obiettivi (strategici) di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, nonché di ampliare le garanzie contro ogni forma di discriminazione e, nel rispetto delle indicazioni contenute

nella Direttiva 2/2019, di promuovere, sensibilizzare e diffondere la cultura delle pari opportunità, la valorizzazione delle differenze e la conciliazione vita-lavoro.

Il lavoro svolto in ISIN per giungere, nell'ambito del PIAO 2022-2024, all'adozione da parte dell'Amministrazione di una pianificazione delle azioni positive, ha visto un coinvolgimento diretto del Comitato Unico di Garanzia al quale è stato chiesto di valutare le proposte avanzate dall'Amministrazione, formulando proposte di modifica o integrazione, da vagliare alla luce della complessiva programmazione delle attività per il triennio 2022-2024.

In esito a tale impegnativa attività di analisi e ricognizione il CUG ha integrato la proposta di aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive con ulteriori proposte, portando all'individuazione di n. 7 aree di intervento, corredate da n. 12 azioni programmate nel triennio, giudicata dalla Direzione una sintesi compatibile e sostenibile con la strategia complessiva definita nella pianificazione triennale delle attività 2022-2024 e con le risorse economiche (finanziarie e di personale) disponibili.

L'individuazione delle azioni previste dalla programmazione PTAP, frutto della collaborazione della Direzione con il CUG dell'Ispettorato, si pone i seguenti obiettivi (operativi) trasversali:

- massimizzare la trasparenza nei processi decisionali e la circolazione delle informazioni all'interno dell'Ispettorato, per agevolare la cultura della condivisione e della partecipazione;
- individuazione dei percorsi di accrescimento personale, professionale e organizzativo attraverso la promozione della parità e la valorizzazione della diversità;
- integrare la gestione delle risorse umane e dell'ambiente di lavoro con le esigenze legate alle persone (sia dipendenti che loro congiunti);
- coniugare i tempi di vita con i tempi di lavoro;
- favorire l'innovazione e la condivisione, sviluppando al contempo le peculiarità individuali e le sinergie di gruppo.
- assicurare sin da subito il presidio delle seguenti 7 aree di intervento, in cui è articolata la pianificazione nel triennio 2022-2024:
 - COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE
 - FORMAZIONE
 - EQUA RAPPRESENTATIVITA' DI GENERE
 - PARI OPPORTUNITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE
 - BENESSERE ORGANIZZATIVO
 - CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA/LAVORO
 - VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

Nell'**Allegato 1**, sono riportati i prospetti che elencano le azioni descritte con la relativa pianificazione triennale 2022-2024.

Al fine di promuovere la concreta attuazione alle indicazioni della pianificazione delle azioni positive, è stata operata una sinergia con il ciclo della performance, inserendo, già in fase di programmazione delle performance per l'anno 2022, alcuni obiettivi operativi inerenti le attività formative su tematiche inerenti la parità di genere e le pari opportunità rivolta ai componenti del Comitato unico di garanzia ed al personale e la realizzazione di uno studio di fattibilità per la predisposizione da parte dell'ISIN del Bilancio di Genere nel triennio 2022-2024.

Concorrono, pertanto a determinare la performance di ISIN i seguenti obiettivi:

Obiettivo operativo
PTAP.1 - Attività formativa su tematiche inerenti la parità di genere e le pari opportunità
PTAP.2 - Bilancio di genere

Per maggiori dettagli in merito alla composizione dei singoli obiettivi si rimanda all'**Allegato 5**.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Riferimenti normativi e impostazione del PTPCT ISIN

In questa prima fase transitoria in cui il PIAO risulta ancora in via di definizione, questo Ispettorato, sulla base delle più recenti indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC, ha predisposto, adottato e pubblicato sul proprio sito istituzionale, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza - PTPCT 2022-2024.

Il Piano, aggiornato secondo una logica di programmazione scorrevole, è stato redatto secondo il quadro normativo ancora vigente in materia di politiche di prevenzione della corruzione e della trasparenza (legge 190/2012 e s.m.i.) e le indicazioni fornite dall'ANAC, nei Piani Nazionali Anticorruzione - PNA e relativi aggiornamenti, emanati a partire dall'anno 2013.

Nella logica propria del PIAO, di integrazione dei vari strumenti di pianificazione e programmazione, proprio per evitare duplicazioni nella trattazione di aspetti comuni presenti anche in altri documenti, nel Piano anticorruzione 2022 non sono stati individuati gli obiettivi strategici e operativi in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza, i quali sono invece contenuti e descritti nell'ambito degli obiettivi strategici definiti dall'Organo di vertice, nella sottosezione "Performance" del presente documento; ugualmente non contiene l'analisi del contesto interno ed esterno dell'Ispettorato, effettuata nel dettaglio nell'ambito della sottosezione "Valore Pubblico".

L'allegato 1 al Piano anticorruzione 2022 di ISIN mostra come l'attività di mappatura sia proseguita nel corso del 2021, soprattutto con riferimento all'identificazione di ulteriori processi non mappati in precedenza, senza trascurare la revisione di altri già mappati: in particolare il precedente RPCT, in qualità dirigente del "Servizio per gli affari generali il bilancio e per la gestione giuridica ed economica del personale" ha curato nel 2021 la rielaborazione della mappatura dei processi e delle attività del Servizio AGBP, in precedenza solo abbozzate, e ha affidato alla struttura di supporto il compito di procedere con i rispettivi Responsabili, all'aggiornamento delle mappature dei Servizi tecnici, alla luce dei nuovi processi individuati a seguito delle modifiche regolamentari intervenute a livello di organizzazione nel febbraio 2021.

In linea con le indicazioni ANAC, il Piano ISIN 2022 riporta in allegato le mappature dei processi di struttura, come riviste alla luce dei principali processi individuati nel precedente PTPCT 2021 – 2023 e valutati in base alla loro esposizione al rischio di corruzione.

Allo stato, la mappatura delle strutture dell'Ispettorato è ancora in corso di perfezionamento ma risulta definito un primo elenco di processi (o macro-processi) descritti e dettagliati in base alle esigenze organizzative, alle caratteristiche e alla dimensione attuale dell'Ispettorato.

Per ciascun processo risultano individuate responsabilità, strutture organizzative coinvolte, rischi, misure di prevenzione generali, già adottate o in itinere, e soggetti responsabili della fase di attuazione. Per quanto

ottiene invece alla fase di “Trattamento del rischio” ove sono indicate le misure generali e specifiche volte alla mitigazione del rischio corruttivo, si è invece ritenuto necessario procedere ad una revisione delle misure individuate negli anni precedenti, nell’ottica di riordino e catalogazione in un registro unico di misure dell’Ispettorato, distinte per tipologia.

Il PTPCT ISIN 2022 - 2024 reca infatti in allegato, lo Schema delle aree di rischio e dei relativi impatti sulle strutture dell’Ente, individuati sulla base delle rispettive competenze e attività svolte (all.2) ed il Registro unico delle misure specifiche dell’Ispettorato, distinte per tipologia (all.3); nelle mappature dei processi e delle attività di struttura di cui all’all.1 sono state conseguentemente inserite le misure specifiche di prevenzione tratte dal Registro, individuate dagli stessi Responsabili di struttura, alla luce dell’esposizione al rischio di corruzione dei processi di propria competenza.

Per un maggiore livello di approfondimento su questo specifico aspetto, si rinvia al PTPCT ISIN 2022: <https://www.isinucleare.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

2.3.2 Consuntivo dell’attività svolta nel 2021 - rinvio

In questa sede non si ritiene di riepilogare le attività svolte nel corso del 2021 con riferimento alle misure più rilevanti nella strategia di prevenzione della corruzione (ovvero le misure generali che hanno impatto su tutti i processi che guidano la vita dell’amministrazione) e, per dati e informazioni di maggiore dettaglio, si rinvia al Piano 2022 sopra menzionato.

2.3.3 Programmazione di attività e obiettivi

a. Atti amministrativi generali

L’Ispettorato, nel corso del 2021, pur in carenza di risorse umane disponibili, ha svolto un’intensa attività giuridico amministrativa, dotandosi tra l’altro di nuovi regolamenti e procedure che risultano regolarmente pubblicati nel sito istituzionale, sezione “Amministrazione trasparente”³. Nel corso del triennio 2022/2024 si prevede di completare il quadro regolamentare, con prelazione sui seguenti atti:

- Regolamento per il conferimento degli incarichi extra-istituzionali al personale ISIN e ai collaboratori esterni con introduzione di relative procedure di autorizzazione, in attuazione a quanto previsto dall’articolo 53, del Decreto Legislativo n.165/2001;
- Disciplina interna in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi;
- Disposizioni e procedure in tema di “revolving doors e pantouflage” per il personale tecnico e amministrativo cessato dal servizio, ai sensi dell’art. 53, comma 16 ter, d.lgs. 165/2001.
- Albo degli operatori economici, in ottemperanza alle previsioni dell’art. 45 del Decreto legislativo n.50/2016 e alle direttive fornite dall’ANAC con le linee guida n.4, con l’obiettivo di introdurre uno strumento che, anche in considerazione della specificità connessa alla fornitura di beni e servizi

³ Regolamento per la disciplina dei contratti pubblici di servizi e forniture; Regolamento per l’erogazione dei benefici socio-assistenziali; Regolamento recante “Modifiche al regolamento di organizzazione e funzionamento interni”; Regolamento interno di organizzazione dell’esercizio delle attività di relazione con il pubblico (URP) e Regolamento sull’esercizio dell’attività di vigilanza e Linee guida per lo svolgimento dell’attività ispettiva. Cfr: <https://www.isinucleare.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/atti-amministrativi-general/regolamenti>

- necessari alla manutenzione della strumentazione utilizzata dalle aree tecniche dell'Ispettorato, supporti la Sezione gare e contratti del Servizio AGBP, nell'attivazione, all'interno delle procedure, di disposizioni mirate in materia di rotazione degli inviti e degli affidamenti;
- Registro degli accessi civici, in ottemperanza alla Determinazione ANAC n.1309 del 28 dicembre 2016 per il monitoraggio delle richieste d'accesso ed i rispettivi esiti, tenuto conto dei sistemi di protocollo informatico e di gestione documentale. Dovranno essere definite anche indicazioni operative per la realizzazione in formato XML dei dati minimi da produrre, gestire e conservare nel registro.

b. Codice di comportamento

Il Codice di comportamento dell'amministrazione costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione in quanto diretto a favorire la diffusione di comportamenti ispirati a canoni di legalità ed etica.

"Il Codice di comportamento del personale dell'ISIN", adottato con delibera ISIN n. 23 del 4 novembre 2020, in conformità con le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" di ANAC di cui alla delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, è pubblicato sulla rete intranet e sul sito web dell'amministrazione nella sezione "Amministrazione trasparente".

Si tratta di una misura che, in generale, opera in modo trasversale all'interno dell'ente in quanto è applicabile alla totalità dei processi e a tutte le persone che lavorano in ISIN (dal Direttore, ai Componenti della Consulta, ai componenti del Collegio dei revisori, ai dipendenti di ruolo, ai dipendenti in posizione di comando o distacco da altre pubbliche amministrazioni, ai Consiglieri giuridici nonché ai collaboratori o consulenti, titolari di qualsiasi tipologia di contratto).

Il codice richiama tutti i soggetti che operano al suo interno a stringenti obblighi di riservatezza, prevedendo disposizioni specificatamente finalizzate ad evitare la divulgazione di informazioni riservate attinenti ai propri procedimenti interni, a tutela dei soggetti coinvolti.

Nel 2022, in sede di formazione generale, sarà prioritario organizzare un corso per diffonderne la conoscenza.

c. Formazione anticorruzione

Come precisato nella legge "Severino" e nei Piani Nazionali Anticorruzione che si sono susseguiti nel tempo, la formazione rappresenta uno degli strumenti fondamentali per la lotta alla corruzione ed alla diffusione dell'etica e della legalità, in grado di generare consapevolezza e conoscenza dell'uso improprio delle funzioni ricoperte dai dipendenti pubblici, nonché di sviluppare una diffusa cultura improntata sull'etica e sulla lealtà.

Al RPCT è affidato il compito di predisporre il Piano di Formazione Anticorruzione (PFA) in linea con il PTPCT, nel quale predisporre un'ideale programmazione formativa, individuando le categorie di destinatari a cui erogare la formazione, nonché percorsi e programmi di formazione, anche specifici e settoriali, sui temi dell'etica e della legalità, da realizzarsi, in via prioritaria/privilegiata, in collaborazione con la Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione. (SNA).

Il Programma di Formazione Anticorruzione, nonché le indicazioni formative predisposte dai dirigenti per il proprio personale, vengono recepite all'interno del Piano Triennale di Formazione dell'Ente, redatto annualmente dal Servizio Affari generali, bilancio e gestione economica e giuridica del personale di ISIN. Per il triennio 2022/2024, come richiamato negli obiettivi strategici, oltre al consolidamento di una formazione di base istituzionale sui temi della prevenzione e della corruzione soprattutto destinata al personale di nuova

assunzione e al potenziamento dei percorsi di formazione di livello specifico dei responsabili tecnici in relazione alle specifiche aree di rischio, nell'ottica di favorire l'incremento delle competenze e la cultura del risk management, si intende attivare il percorso di "Training on the job" per il personale delle aree tecniche, anche di nuova assunzione, con il coinvolgimento da parte dei responsabili di struttura nella condivisione e nella proposta di migliorie o di implementazioni di misure specifiche di prevenzione della corruzione introdotte e lavorando sulla revisione delle procedure e sull'informatizzazione dei processi.

Nello specifico, la strategia formativa anticorruzione prevista per il triennio 2022/2024 si svilupperà dunque su due livelli, generale e specifico e sarà improntata sulle tematiche maggiormente sensibili all'insorgere di condotte illecite, nonché sui temi da approfondire in linea con le attuali normative di riferimento. La formazione del triennio riguarderà dunque:

- | | |
|---|-----------------------|
| - Whistleblowing: diritti e doveri del segnalante | livello generale |
| - Prevenzione della corruzione e trasparenza negli Appalti Pubblici | livello specialistico |
| - Rotazione del personale come obbligo e opportunità | livello specialistico |
| - Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e
Codice di comportamento del personale ISIN | livello generale |
| - Trasparenza e obbligo di pubblicazione dei dati | livello specialistico |
| - Inconferibilità, incompatibilità e conflitto di interessi | livello specialistico |

La formazione prevista per l'anno 2022 riguarderà in particolare i due aspetti di interesse per tutto il personale, ovvero il Codice di comportamento del personale ISIN e lo strumento del Whistleblowing, con riferimento ai diritti e doveri del segnalante.

Una misura formativa da promuovere in via sperimentale nel corso del 2022 riguarda inoltre l'organizzazione a livello di struttura, di momenti formativi curati dagli stessi Dirigenti e/o Responsabili volti a trasferire con il supporto del RPCT, ai propri collaboratori conoscenze sui temi dell'anticorruzione, con specifico riferimento alle attività di competenza, ritenute a potenziale rischio corruttivo. Una misura di questo tipo, inserita a regime, può infatti creare utili momenti di confronto interno e fornire ai dipendenti una nuova o maggiore consapevolezza sui temi dell'anticorruzione, applicabile al contesto lavorativo.

d. Incompatibilità e incarichi

Il Regolamento di Organizzazione e funzionamento interni dell'ISIN, all'articolo 4 comma 7 ribadisce l'applicabilità delle cause di incompatibilità e di decadenza al personale dell'ISIN o collocato presso l'ISIN in posizione di comando, distacco o altro analogo provvedimento, prevedendo contestualmente modalità e tempistica ai fini del rilascio della relativa dichiarazione di insussistenza di tali cause di incompatibilità che, all'atto della presa di servizio presso l'Ispettorato, a ciascun dipendente viene richiesto di sottoscrivere.

Nel corso del 2022, il RPCT prevede di verificare la completezza delle dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità e conflitto di interessi sottoscritte dagli organi, dai dipendenti e dai collaboratori dell'Ispettorato e raccolte dagli uffici competenti.

In tema di incarichi extraistituzionali, nel 2022 è prevista l'adozione del relativo regolamento ISIN unitamente alla definizione della procedura interna recante le modalità per la comunicazione o per richiedere l'autorizzazione allo svolgimento dei predetti incarichi extraistituzionali.

In tema di Pantouflage si rappresenta che ISIN (che nel pieno rispetto del divieto, non ha affidato incarichi di alcun genere a dipendenti pubblici cessati dal servizio), nell'ottica di introdurre una misura volta a implementare l'attuazione dell'istituto e allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma, intende far sottoscrivere ai propri dipendenti, che nel corso del 2022 cessino dal servizio, una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto del divieto di pantouflage.

La scelta dell'ISIN è comunque di inserire a regime apposite clausole in tal senso, in tutti i provvedimenti di cessazione dal servizio dei dipendenti ISIN affinché il divieto in parola sia rispettato nel triennio immediatamente successivo al pensionamento.

Analogamente, nei contratti di affidamento, si prevede di inserire clausole di salvaguardia su conoscenza e accettazione dei patti di integrità e del codice di comportamento ISIN.

e. Rotazione

La rotazione del personale è considerata, dal legislatore, quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Come rilevato, dagli esiti dei monitoraggi di ANAC, riportati anche nei PNA che si sono succeduti nel tempo, la misura della rotazione ordinaria è sicuramente quella più complessa e delicata da attuare in quanto si riflette sull'andamento di tutta l'organizzazione.

Allo stato, l'Ispettorato, attraverso la mappatura dei processi delle strutture esistenti, sta verificando i settori maggiormente a rischio corruzione, anche al fine di individuare i dipendenti che vi operano e che, per le peculiari funzioni e la specifica expertise professionale, dovrebbero essere interessati dalla rotazione ordinaria.

È in particolare esposto al rischio di corruzione il personale presente presso il Servizio per gli affari generali, il bilancio e la gestione giuridico-economica del personale (che cura gare e contratti oltre alle procedure di reclutamento), e il nucleo dei dipendenti preposti allo svolgimento di controlli e ispezioni sugli impianti.

Su quest'ultimo punto si segnala che con Delibera n. 14 del 25.11.2021 è stato adottato il "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza dell'Ispettorato nazionale per la sicurezza nucleare e la radioprotezione – ISIN" recante apposite linee guida per lo svolgimento dell'attività ispettiva. Nel Piano 2022/2024 accanto al monitoraggio dell'attuazione del regolamento, sono previste anche misure specifiche in tema di pianificazione e calendarizzazione delle attività di controllo e di ispezione dell'ISIN da effettuare in coppia e costituite a rotazione casuale.

f. Trasparenza

Gli obblighi di trasparenza sull'organizzazione e sull'attività dell'Ispettorato, previsti dalle recenti modifiche normative apportate al d.lgs. n. 33/2013, sono individuati nell'all. 2 del PTPCT 2020-2022 recante il format

ANAC con gli obblighi di pubblicazione posti a carico delle strutture organizzative rispettivamente competenti; inoltre dal 2019 è vigente in ISIN la “Procedura interna per l'adempimento degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni” in cui è stato, tra l’altro, formalizzato l’iter dei flussi informativi destinati alla pubblicazione.

Si precisa che, nel richiamato schema di cui all’all. 2 del Piano 2020 – 2022, sono altresì ripartite le responsabilità di pubblicazione, con l’individuazione dei responsabili dell’elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati, con la finalità di assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, nell’ambito della tempistica stabilita dalla citata delibera ANAC n. 1310 del 2016, ai fini della pubblicazione, l’aggiornamento e il monitoraggio dei dati sulla trasparenza.

Come meglio specificato nell’ambito del PTPCT 2022 – 2024, nel corso dell’anno 2021 sono state apportate diverse modifiche in termini di impostazione ad alcune aree della sezione “Amministrazione trasparente” e numerosi sono i contenuti di cui essa si è arricchita, come risulta dagli esiti delle verifiche effettuate.

Come è noto, l'attività di monitoraggio consiste nella verifica, sul sito dell’Ispettorato, che tutte le informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione siano effettivamente presenti e che la pubblicazione sia avvenuta nei tempi previsti dalla normativa vigente, rispettando il formato richiesto. L'analisi del monitoraggio 2021 sui 12 mesi ha confermato il trend positivo di maggiore compliance rispetto al 2019, anno di avvio dell’Ispettorato, anche a seguito delle modifiche nell’architettura della sezione “Amministrazione trasparente” che permettono una maggiore facilità di navigazione ed esplorazione dei contenuti.

Si prevede comunque di realizzare nel corso del 2022 un nuovo Portale dell’Amministrazione Trasparente, al fine di dotare l’ISIN di un ambiente in cui le informazioni richieste dal quadro normativo di riferimento siano pubblicate in modo sicuramente corretto, tempestivo e più immediatamente fruibile.

Non si tratta solo di modificare il contesto grafico e di dotarsi di una struttura editoriale costantemente aggiornata al dettato normativo: il nuovo portale dovrebbe essere uno strumento in grado di acquisire, pubblicare e trasmettere automaticamente i dati, di rendere disponibili agli utenti le informazioni in forma aperta ed interoperabile nonché di creare flussi di pubblicazione integrati e automatizzati, volti anche a semplificare i processi.

In quest’ottica, il RPCT sta svolgendo un’indagine di mercato volta a selezionare lo strumento più idoneo alle esigenze dell’Ispettorato, con attenzione alla sua integrabilità ed interoperabilità con gli altri gestionali in uso presso l’ISIN oltre che con le banche dati nazionali. Per ragioni di economicità e alla luce delle indicazioni dell’AgID4, saranno valutati anche strumenti offerti a riuso per la gestione dell’Amministrazione Trasparente, secondo le disposizioni previste dal D.lgs n. 33/2013.

Nel corso dell’anno 2022, sarà necessario lavorare ancora per migliorare il rapporto di collaborazione con le strutture interessate dagli obblighi di pubblicazione al fine di semplificare l’attività degli stessi soggetti obbligati e per rimuovere alcune difficoltà operative che ancora permangono.

g. Accesso civico

⁴ “Linee Guida su acquisizione e riuso di software per le pubbliche amministrazioni”, adottate con Determinazione AgID n. 115/2018

In fase di programmazione del presente Piano integrato, merita una specifica menzione l'istituto dell'accesso civico di cui al d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 25 maggio 2016 n. 97. L'attuale forma di accesso civico ai documenti, alle informazioni e ai dati detenuti dalle pubbliche amministrazioni, prevede tra l'altro, all'articolo 5 comma 1, l'obbligo da parte delle pubbliche amministrazioni di pubblicare sul proprio sito web istituzionale tutti i documenti, informazioni o dati in proprio possesso; di conseguenza, all'obbligo per le P.A. corrisponde il diritto di chiunque di richiedere i medesimi dati o documenti, nei casi in cui ne sia stata omessa la prevista pubblicazione.

Ai cittadini è anche consentito di "tracciare" le istanze e la loro trattazione da parte della P.A., in presenza del c.d. "Registro degli accessi", previsto dalle Linee Guida di cui alla delibera ANAC n.1309 del 28 dicembre 2016 e dalle Circolari n. 2/2017 e n. 1/2019 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

Nella delibera 1309/2016, l'ANAC raccomandava in realtà che fosse realizzata una raccolta organizzata di tutte le richieste di accesso da far confluire nel registro degli accessi e auspicava che le pubbliche amministrazioni procedessero poi alla pubblicazione di quei dati sui propri siti, senza prevederne un obbligo diretto di adozione.

Allo stato, l'Ispettorato ha pubblicato, nello spazio dedicato all'accesso civico della sezione "amministrazione trasparente", le indicazioni e le istruzioni per la presentazione delle istanze di accesso civico, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013, ivi compresi gli appositi moduli predisposti per la presentazione di entrambi i tipi di istanza di accesso civico, semplice e generalizzato; non si è invece ancora dotato di criteri specifici per la valutazione delle istanze ed è in via di definizione il Registro sopra citato, la cui istituzione è comunque programmata per il 2022.

Nel 2021 non sono pervenute all'ISIN istanze di accesso civico ma il RPCT ritiene necessario procedere all'istituzione del predetto registro, tra l'altro, per svolgere un adeguato monitoraggio delle richieste d'accesso che potrebbero pervenire nell'anno e dei rispettivi esiti.

Occorrerà tener conto dei sistemi di protocollo informatico e di gestione documentale e dovranno essere definite anche le indicazioni operative per la realizzazione in formato XML dei dati minimi da produrre, gestire e conservare nel registro ma si ritiene possibile centrare l'obiettivo nell'anno in corso.

h. Whistleblowing

Sin dal 2019, l'ISIN ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali, al fine di poter utilizzare la relativa piattaforma informatica per l'invio delle segnalazioni di illeciti in modalità sicura e con tutela dell'anonimato. A tutt'oggi sul sito istituzionale dell'ISIN è attiva la relativa procedura on line che, dal 2020, è supportata e completata dal "Regolamento interno di attuazione della procedura di segnalazione di illeciti – Whistleblowing", adottato con Delibera n. 26 del 22 dicembre 2020.

Per quanto attiene al Whistleblowing, nel corso del 2021 non sono pervenute segnalazioni. In linea generale, si riconferma, dunque, il trend degli anni precedenti, che fa desumere l'assenza di comportamenti non conformi a norme penali e/o etiche nello svolgimento delle attività istituzionali.

Nel 2022 sarà avviato progetto di formazione per sensibilizzare sull'opportunità di segnalare in presenza di illeciti, nel corso del quale sarà dedicato uno spazio particolare al tema dei comportamenti ritorsivi.

2.3.4 Altre attività di mitigazione del rischio

Supporto e consulenza alle strutture 2022-2024

L'attuazione della strategia anticorruzione dell'ISIN passa anche attraverso l'attività di supporto, prevista anche per il triennio in corso, che il RPCT fornisce alle UU.OO.; essa appare sicuramente rilevante ai fini dell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione e non solo in termini di contributo tecnico reso alle Strutture ISIN in fase applicativa ma soprattutto per l'attività di comunicazione capillare in cui essa si sostanzia e di sensibilizzazione su un tema che non deve più essere considerato un mero adempimento ma un valore da perseguire.

Monitoraggio 2022-2024

L'attività di monitoraggio riguarda sia l'attuazione dei disposti di cui alla L. 190/2012 e s.m.i. che quello degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

È un'attività molto importante perché consente di individuare gli inadempimenti, ma anche le eventuali disfunzioni organizzative e, di conseguenza, proporre interventi che rimuovano possibili difficoltà; essa costituisce inoltre anche il momento di verifica della programmazione strategica per la prevenzione della corruzione, per cui è rilevante anche in quanto i suoi esiti si coniugano con gli obiettivi di performance, consentendo di realizzare quell'anello di congiunzione auspicato dalla normativa.

Per questo, nel corso del prossimo triennio, l'attenzione del RPCT sarà molto centrata sul miglioramento dell'attività di monitoraggio, cercando di semplificarne le modalità (soprattutto in tema di trasparenza) e nel contempo di raggiungere un più alto livello di certezza nelle rilevazioni effettuate.

2.3.5 PTPCT e ciclo della Performance

Il PTPCT ISIN 2022-2024 è essenzialmente strutturato come atto di programmazione, con l'indicazione di misure obbligatorie, individuate anche dagli stessi Responsabili di struttura, per il raggiungimento degli obiettivi strategici in tema di contrasto del fenomeno della corruzione.

Per il 2022, seguendo la logica del presente PIAO, l'ISIN ha cercato di creare una valida sinergia con il ciclo della performance, dando nel contempo attuazione alle indicazioni del PNA 2019 che sul tema, da tempo rappresenta: "dell'esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi (...) occorrerà dare specificamente conto nell'ambito della Relazione delle performance (art. 10, D. Lgs. n.150 del 2009), dove a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, l'amministrazione dovrà verificare i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti".

A tal fine, come già chiarito al paragrafo 2.3.1, gli obiettivi operativi 2022 in tema di anticorruzione e trasparenza sono stati definiti nell'ambito degli obiettivi strategici individuati dall'Organo di vertice e sono elencati nella sottosezione "Performance" del presente documento.

Dal punto di vista procedurale e attuativo e in via sperimentale almeno per l'anno in corso, in fase di monitoraggio si prevede di utilizzare, come indicatori specifici per misurare il raggiungimento degli obiettivi strategici sui temi di anticorruzione e trasparenza, le misure obbligatorie da attuare nell'anno per la mitigazione del rischio corruttivo in ISIN.

Si prevede di basare inoltre la valutazione di quest'anno sull'analisi di report elaborati al 31 dicembre 2022, che riguarderanno in particolare:

- lo stato di attuazione delle misure programmate per l'anno 2022;
- lo stato di pubblicazione dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria in base alla normativa vigente.

I risultati di tale valutazione saranno infine trasmessi all'Ufficio competente in materia di performance per gli adempimenti conseguenti.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'ISIN è definita dal "Regolamento di organizzazione e funzionamento interni"⁵. Nel mese di novembre 2019 è stato approvato l'organigramma dell'Ispettorato, con il conferimento delle posizioni organizzative e le assegnazioni delle unità di personale ai diversi servizi e uffici. Con la definizione dell'assetto organizzativo che attua il regolamento di organizzazione e funzionamento interni dell'ISIN è stata superata definitivamente la prima fase iniziale di operatività durante la quale, per evitare criticità e soluzioni di continuità nell'esercizio delle funzioni tecniche, l'assetto organizzativo e la ripartizione delle competenze professionali interne erano rimaste sostanzialmente invariate rispetto al Centro Nazionale per la Sicurezza Nucleare e la Radioprotezione dell'ISPRA.

Nel novembre 2020, in applicazione dell'articolo 10, comma 11, del "Regolamento di organizzazione e funzionamento interni", la struttura organizzativa dell'ISIN è stata sottoposta alla prevista verifica biennale, al fine di accertarne funzionalità ed efficienza, condotta prendendo in considerazione i seguenti principali aspetti strategici e obiettivi:

- ricondurre nell'ambito dei Servizi tecnici le competenze attribuite all'Ufficio emergenze e l'Ufficio radioattività ambientale, con l'obiettivo di garantire un maggiore coordinamento tra le attività tecniche, pur mantenendo in capo al Direttore ISIN il coordinamento e la diretta responsabilità delle attività in caso di emergenze nucleari e radiologiche, in coerenza con il ruolo di coordinamento che le norme vigenti affidano al Direttore ISIN nell'ambito del CEN e del CEVaD; saranno pertanto trasferite ai Servizi tecnici le competenze ed il relativo personale dei due Uffici, che verranno soppressi, ed esplicitate, nel contempo, nel Regolamento la diretta responsabilità di coordinamento del Direttore, in caso di emergenza, che si avvarrà a tal fine direttamente della collaborazione delle unità organizzative che svolgono attività e compiti in materia nell'ambito dei due Servizi tecnici.
- riequilibrare le funzioni, e al tempo stesso razionalizzarne la ripartizione e la sistematicità, tra il Servizio del Segretariato e Servizio per gli affari generali, il bilancio e la gestione giuridico-economica del personale;
- rendere l'individuazione delle posizioni organizzative (sezioni) più coerente con la struttura funzionale e le competenze dell'ISIN;
- adeguare i richiami normativi, sostituendo ogni riferimento al D.lgs. 230 del 1995, ormai superato, con il riferimento al nuovo D.lgs. n. 101 del 2020⁶ e riordino della normativa di settore in attuazione dell'articolo 20, comma 1, lettera a), della legge 4 ottobre 2019, n. 117";
- precisare la natura di collaborazione e supporto delle attività svolte dall'Ufficio del Direttore;
- adeguare il regolamento di organizzazione dell'ISIN alle previsioni del D.lgs. n. 75 del 2017 (cd. Riforma Madia) che ha inciso sulla disciplina del personale passando dal concetto di dotazione organica a quello del fabbisogno di personale come criterio guida nell'organizzazione degli uffici pubblici. L'attuale versione dell'art. 6 D.Lgs. 165/2001 prevede, infatti, che le amministrazioni

⁵ Approvato con delibera del Direttore 3 del 22 giugno 2018, prot. 1061 del 25 giugno 2018, dopo aver acquisito le osservazioni del Ministero dello sviluppo economico e del Ministero dell'ambiente, le valutazioni del Collegio dei revisori, e il parere obbligatorio della Consulta dell'ISIN.

⁶ Recante "Attuazione della direttiva 2013/59/EURATOM, che stabilisce norme fondamentali di sicurezza relative alla protezione contro i pericoli derivanti dall'esposizione alle radiazioni ionizzanti, e che abroga le direttive 89/618/EURATOM, 90/641/EURATOM, 96/29/EURATOM, 97/43/EURATOM e 2003/122/EURATOM.

pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici in conformità al Piano triennale dei fabbisogni (e non più in riferimento alla dotazione organica), adottando gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti previa informazione sindacale. Le amministrazioni devono, cioè, perseguire l'obiettivo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, tramite il Piano triennale che deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua stessa attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

- allineare la gestione del protocollo informatico alle disposizioni del D.P.R. 445 del 2000, con particolare riferimento alla gestione dei flussi documentali e degli archivi per aree organizzative omogenee; nel caso di specie, tenuto conto della dimensione della struttura organizzativa dell'ISIN, è individuata una sola area organizzativa omogenea per la gestione del protocollo informatico, collocata nell'ambito dell'Ufficio del Direttore.

Il regolamento vigente al 31 dicembre 2021 prevede cinque posizioni dirigenziali di livello non generale, corrispondenti al numero minimo individuate direttamente dalla legge istitutiva dell'ISIN, che sono articolate in tre servizi tecnici⁷ e in due servizi amministrativi⁸, e da due strutture di livello non dirigenziale⁹ che operano nell'ambito della Direzione in rapporto di diretta dipendenza funzionale con il Direttore.

Operano inoltre sotto la diretta responsabilità e il coordinamento del Direttore, che si può avvalere della collaborazione di un proprio delegato, il Centro emergenze nucleari (CEN) e il Centro di elaborazione e valutazione dati (di seguito CEVaD) per la gestione delle emergenze.

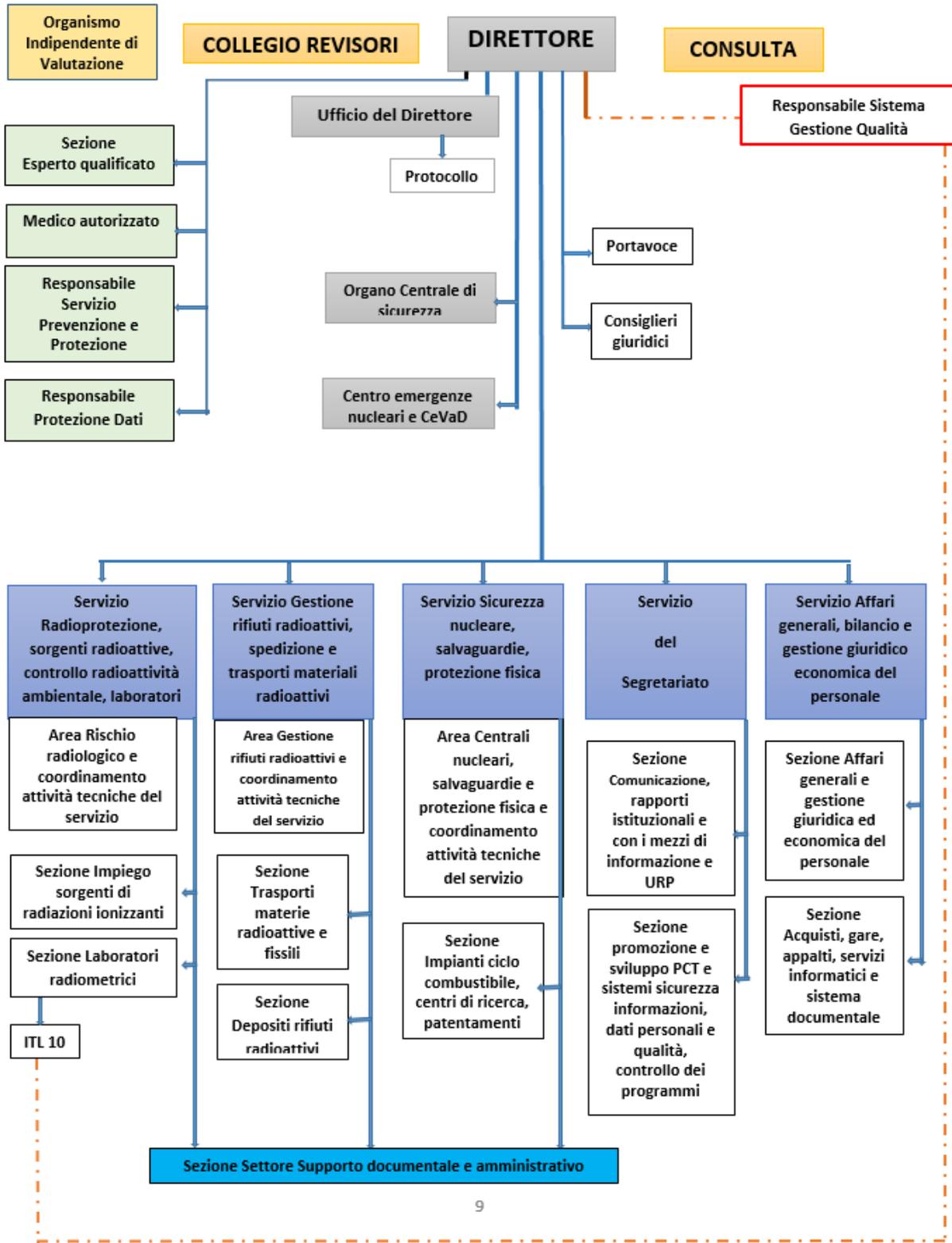
3.1.1 Organigramma

Sulla base del predetto Regolamento di Organizzazione è stato ridefinito il nuovo organigramma dell'Ente la cui rappresentazione grafica è riportata di seguito.

⁷ Servizio per la sicurezza nucleare, le salvaguardie, la protezione fisica, le emergenze nucleari e radiologiche; Servizio radioprotezione, sicurezza sorgenti radioattive, controllo radioattività ambientale e laboratori radiometrici; Servizio per la gestione dei rifiuti radioattivi, e per la spedizione e il trasporto di materie radioattive;

⁸ Servizio del Segretariato e Servizio per gli affari generali, il bilancio e la gestione giuridico-economica del personale;

⁹ L'Ufficio del Direttore e l'Organo Centrale di Sicurezza



3.1.2 Livelli di responsabilità e consistenza media delle Unità organizzative

A seguito delle modifiche intercorse, come si evince dall'organigramma sopra riportato, l'Ispettorato è attualmente articolato in 5 Servizi, strutture dirigenziali di livello non generale e 2 Uffici, strutture non dirigenziali alle dipendenze dirette del Direttore.

I Servizi tecnici sono ulteriormente articolati in Aree, strutture non dirigenziali il cui responsabile, in attesa della nomina dei dirigenti, svolge funzioni di coordinamento delle attività tecniche di coordinamento tecnico, ed in sezioni (posizioni organizzative), strutture definite con atti interni del Direttore, ai sensi del citato regolamento di organizzazione.

I Servizi amministrativi sono articolati in sezioni.

In termini numerici l'articolazione dell'Istituto si riassume pertanto nella seguente tabella:

- 5 Servizi
- 2 uffici tecnico-amministrativi
- 3 aree tecniche
- 6 sezioni tecniche e 1 sezione di supporto documentale e amministrativo
- 4 sezioni amministrative.

Al 31 dicembre 2021, il personale risultava assegnato alle Strutture organizzative, come dalla seguente

STRUTTURA	PERSONALE ASSEGNATO
Direzione	7*
Area SIC	8
Area RdP	18
Area RIT	7
Segreteria supporto Servizi Tecnici	2
Servizio AGBP	11** ***
Servizio SEGR	5
TOTALE	58
*	tra cui un dipendente in aspettativa
**	tra cui un'unità comandata in altra Amministrazione
***	tra cui un'unità comandata da altra Amministrazione

Tabella 3.1.2 - 1 – Consistenza personale per Struttura al 31.12.2021

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'organizzazione del lavoro in ISIN, orientata a promuovere il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, ha assunto connotati necessari a fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria iniziata nel febbraio del 2020, e a consentire di contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi e nello svolgimento delle attività istituzionali, in condizioni di sicurezza sanitaria.

La pianificazione del lavoro agile riportata in questo documento, arriva a valle di quella descritta nel POLA 2021, redatto ai sensi dell'art. 263 comma 4-bis del DL. 34/2020 di modifica dell'art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124, come sezione del Piano delle Performance 2021, recependo le indicazioni contenute nelle LINEE GUIDA SUL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) E INDICATORI DI PERFORMANCE, emanate in data 9 dicembre 2020 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica..

Il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 ha sancito le nuove misure in tema di pianificazione del lavoro agile, stabilendo il lavoro in presenza come modalità ordinaria e prevalente dello svolgimento della propria prestazione da parte dei dipendenti pubblici, aprendo la strada all'applicazione anche in ISIN della realizzazione di accordi individuali attraverso i quali il personale concorda con l'amministrazione modalità, tempi, obiettivi e strumenti della propria attività svolta in parte in presenza e in parte a distanza.

È attualmente in fase di definizione un disciplinare interno (Regolamento sul lavoro in modalità agile), un modello di istanza per la richiesta di lavoro agile e il format di contratto individuale che andranno perfezionati entro il mese di giugno 2022 e resi operativi, previa consultazione delle organizzazioni sindacali, già a partire da luglio 2022.

3.2.1 Livello di attuazione e sviluppo del lavoro agile

ISIN ha introdotto lo Smart Working contemporaneamente e in conseguenza delle disposizioni centrali sull'obbligatorietà del ricorso a questa modalità lavorativa per i dipendenti pubblici in occasione della fase iniziale della pandemia legata al coronavirus a marzo 2020.

In ISIN, tutte le articolazioni organizzative sono state interessate da questo strumento. A partire da una percentuale iniziale prossima al 90% (con esclusione della Direzione dell'Ispettorato, l'adesione a questa forma – nella quale la componente in sede del lavoro era ridotta ad attività inderogabilmente legate alla presenza fisica presso i propri uffici – si è progressivamente ridotta in considerazione anche delle misure meno stringenti adottate in seguito all'evoluzione della crisi pandemica e sempre in ottemperanza a quanto disposto dal Governo rispetto a questo ambito, fino ad attestarsi, a fine 2021, a una percentuale di alternanza tra lavoro in presenza e lavoro a distanza prossima al 50% complessivo considerato come media di Ispettorato.

Attualmente, in conformità alle disposizioni di legge, alle linee guida del Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero del Lavoro nonché in ottemperanza alla necessità di rendere attivi gli accordi individuali, si è proceduto mensilmente alla programmazione del lavoro per la parte a distanza garantendo una percentuale massima complessiva delle attività svolte in modalità agile pari al 40% delle giornate complessivamente lavorate: in sostanza il personale dell'Istituto garantisce mediamente tre giorni di presenza a settimana in sede e fruisce di due giornate settimanali di lavoro svolto a distanza.

Parte portante di questo programma di introduzione del lavoro agile nell'istituto è costituita dal grande numero di innovazioni tecnologiche introdotte a livello di infrastruttura informatica, quali: disponibilità per tutti i dipendenti da inizio 2020 di una postazione virtuale (le cosiddette VDI, Virtual Desktop Infrastructure), ovvero una postazione di lavoro informatica identica a quella in dotazione sulla propria scrivania in ufficio, con la possibilità di collegamento un PC da qualsiasi luogo; l'adozione del protocollo informatico, S.O. Light, utilizzo massiccio della piattaforma MEET per riunioni anche interne, la condivisione di documenti su CLOUD - Drive di Google - e cartelle condivise, l'integrazione di altri tools informatici. Tutto ciò accompagnata da un solido programma di formazione specifica sulla modalità di lavoro agile dal punto di vista di vari aspetti (privacy, sicurezza delle informazioni, sicurezza sui luoghi di lavoro, strumenti e tecnologie, ecc), con la creazione di una piattaforma ad hoc sulla quale fruire dei contenuti creati durante gli eventi formativi.

3.2.2 Obiettivi del lavoro agile

Gli obiettivi operativi del lavoro agile in ISIN sono costituiti sostanzialmente dalla volontà di:

- implementare modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone;
- perseguire il senso di appartenenza non facendo venir meno il clima di collaborazione interno e l'orientamento ai risultati;
- armonizzare le nuove modalità di lavoro con l'esigenza di far crescere la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- valorizzare le competenze del personale e migliorare il benessere organizzativo in generale, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro;
- implementare un percorso di formazione specifica sul lavoro agile e sulle opportunità che lo stesso offre in termini di miglioramento di efficienza ed efficacia;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone che versano in una situazione di fragilità (permanente o temporanea che sia);
- promuovere e diffondere l'utilizzo delle tecnologie digitali e del ricorso agli strumenti virtuali già a disposizione dei dipendenti e/o da realizzare;
- ottimizzare le risorse strumentali già presenti e valorizzare gli investimenti in nuovi strumenti;
- riprogettare gli spazi di lavoro e la fruizione degli stessi, introducendo nuovi momenti di confronto e di collaborazione laddove possibile;
- contribuire, attraverso i risparmi realizzati attraverso il lavoro agile, allo sviluppo sostenibile della Città e della collettività.

3.2.3 Individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile

La distribuzione per Area/Servizio dei dipendenti autorizzati al lavoro agile ha già confermato che potenzialmente tutte le persone che lavorano in ISIN svolgono attività che, anche a rotazione, possono essere svolte in modalità agile.

I pre-requisiti per l'attivazione dello Smart Working in ISIN sono i seguenti:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;

- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche (anche valutando l'intervento, nei limiti delle disponibilità finanziarie, dell'Ispettorato) idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare, attraverso rendicontazione, lo svolgimento delle prestazioni e valutare i risultati conseguiti;
- non è pregiudicato lo svolgimento di quelle attività e di quei compiti istituzionali che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza o deve svolgersi in presenza e nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Non rientrano pertanto nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative ad esempio a:

- verifiche ispettive presso siti dove è presente materiale nucleare;
- attività di laboratorio che prevedono l'uso della strumentazione presente nella sede di Castel Romano;
- attività che prevedono l'uso di macchinari non connessi in rete e ai quali si accede solo attraverso la presenza fisica presso la postazione o la consultazione di documentazione non disponibile a distanza.
- attività legate alla gestione delle emergenze;
- attività legate alla gestione dell'Organo Centrale di Sicurezza che devono essere gestite garantendo alcuni standard e procedure di riservatezza.

L'organizzazione delle attività e dei compiti legati, ad esempio, alle ispezioni ha consentito di scorporare le attività da svolgere in presenza (sopralluoghi) da quelle (attività istruttorie e/o riunioni) da poter svolgere anche a distanza, consentendo al personale tecnico con funzioni ispettive di poter fruire della modalità di lavoro agile al pari degli altri colleghi. che, invece, utilizzano prevalentemente strumenti informatici, quali banche dati, piattaforme per attività di inserimento dati, per la consultazione di documentazione, per la stesura di relazioni, ecc.

Una serie di strumenti programmatori e procedurali (vedasi ad esempio il Piano delle Ispezioni o le procedure interne al sistema SGQ dei processi certificati) hanno consentito di delineare con maggiore chiarezza ed efficacia tutte le fasi procedurali di alcune attività, consentendone quindi anche una migliore pianificazione a livello temporale e integrandole in maniera più efficace all'interno della programmazione del lavoro agile dell'ispettorato.

3.2.4 Lavoro agile e ciclo della performance

Il ciclo della performance (vedi cap. 2.2) si basa sulla pianificazione di una serie di obiettivi strategici di valore pubblico dell'ISIN, declinati in obiettivi operativi per le singole unità organizzative, il cui grado di conseguimento è verificato tramite uno specifico sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Ispettorato e specifica delle sue unità organizzative ed individuale del personale (dirigenti, posizioni organizzative e personale).

In questo quadro, aderente ai dettami del D.lgs.150, l'attuazione del lavoro in modalità agile continua a rappresentare una modalità per raggiungere in maniera più efficace ed efficiente gli obiettivi assegnati alla propria struttura di appartenenza e illustrati nella pianificazione della performance e non un obiettivo ulteriore da raggiungere: la digitalizzazione delle attività, di contro, rappresenta un asset sul quale l'ISIN ha investito, e continuerà a fare (vedi para.2.2.7), per facilitare la virtualizzazione delle attività (e quindi la loro

esecuzione anche da remoto) e conseguentemente la semplificazione e l'efficiamento dei processi ad esse collegati.

Per tale motivo la DEMATERIALIZZAZIONE e la DIGITALIZZAZIONE delle procedure tecniche e gestionali costituiscono una delle linee strategiche dell'ISIN per il triennio 2022-2024, rientrando tra le azioni di sviluppo e implementazione delle attività e dei servizi strumentali indispensabili all'Ispettorato per adempiere alle diverse funzioni e competenze attribuite (vedi **Allegato 4** e **Allegato 5** – OS 2.1).

In questo quadro rientra poi, in particolare, l'obiettivo operativo del Servizio AGBP, correlato alla pianificazione del lavoro agile di approvazione del regolamento interno per la disciplina del lavoro agile, con la conseguente stipula dei contratti individuali con i dipendenti (vedi **Allegato 4** e **5**- OP 2.1A).

3.2.5 Formazione per il lavoro agile

In ISIN, al fine di implementare una cultura organizzativa improntata a modalità flessibili del lavoro, migliorando efficienza ed efficacia (e quindi produttività) delle attività svolte, è stato attivato in prima istanza un percorso formativo specifico dedicato ai vari aspetti della vita professionale legati allo svolgimento del lavoro agile, con alcuni focus dedicati ad aspetti specifici. Lo schema riassume le azioni che saranno attivate nel triennio 2022-2024.

Obiettivo	Destinatari	EVENTO FORMATIVO/ PERCORSO FORMATIVO DA ATTIVARE	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024
Formazione su competenze manageriali per il lavoro agile	Dirigenti e posizioni organizzative (Responsabili di Area e Sezione)	Percorso formativo su competenze manageriali e relazionali (Percorso UNICA-mente insieme o SNA equivalente)	100 % del personale che gestisce responsabilità formato	100% personale che gestisce responsabilità aggiornato (eventuale)	100% personale che gestisce responsabilità aggiornato
Formazione su competenze digitali per il lavoro agile	Dirigenti e posizioni organizzative (Responsabili di Area e Sezione)	Percorso formativo sulle risorse digitali attivabili in ISIN (su piattaforma IC)	100 % del personale che gestisce responsabilità formato	100% personale che gestisce responsabilità aggiornato (eventuale)	100% personale che gestisce responsabilità aggiornato

Analogamente e parallelamente proseguiranno le iniziative formative volte a implementare le conoscenze sulle modalità di lavoro agile anche per il personale, con particolare riguardo a normativa, strumenti, requisiti e competenze trasversali da sviluppare, come di seguito descritto:

Obiettivo	Destinatari	EVENTO FORMATIVO/ PERCORSO FORMATIVO DA ATTIVARE	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024
Formazione su competenze trasversali per gestire il lavoro agile	Personale di ISIN (inclusi neo-assunti)	Percorso formativo su competenze manageriali e relazionali (Percorso UNICA-mente insieme o SNA equivalente)	100 % del personale non titolare di incarichi di responsabilità formato	100% personale Neo-assunto formato	100% personale non titolare di incarichi di responsabilità aggiornato
Formazione su competenze digitali specifiche per il lavoro agile	Personale di ISIN (inclusi neo-assunti)	Percorso formativo sulle risorse digitali attivabili in ISIN (su piattaforma IC)	100 % del personale non titolare di incarichi di responsabilità formato	100% personale Neo-assunto formato	100% personale non titolare di incarichi di responsabilità aggiornato

3.2.6 Soggetti, processi e strumenti coinvolti

Il contesto di riferimento per la pianificazione e l'attuazione del lavoro agile tiene conto degli attori che, a vario titolo, sono stati coinvolti nell'attuazione nella riorganizzazione del lavoro in un'ottica di flessibilità, conciliazione coi tempi di vita, miglioramento di efficienza ed efficacia e miglioramento del benessere organizzativo in generale.

I principali attori che sono interessati alle azioni previste in tema di lavoro flessibile dal PIAO sono:

- l'alta direzione (Direttore, Ufficio del Direttore e Consulta)
- il Servizio del personale AGBP
- il Servizio del Segretariato
- il personale Dirigente o Responsabile di Area/Sezione
- i dipendenti
- il CUG
- l'OIV
- le OO.SS.

All'alta Direzione (Direttore, Ufficio del Direttore e Consulta) spetta la conferma degli obiettivi fin qui esposti e la determinazione nel voler perseguire e quindi agevolare il raggiungimento, coinvolgendo a tutti i livelli gli altri attori e fornendo il necessario supporto in termini di risorse e di indirizzi di azione.

Al Servizio che gestisce Bilancio, Contabilità, Affari generali e Risorse umane, in particolare, spetta il coordinamento della pianificazione dell'alternanza tra attività svolta in presenza e a distanza, monitorando il rientro nei limiti stabiliti dalle norme vigenti, la programmazione della modalità di Smart working provvisorio (prima) e la predisposizione degli accordi individuali (dopo) nonché l'attivazione delle iniziative informative e formative di coinvolgimento del personale finalizzate ad armonizzare la nuova forma di organizzazione del lavoro con il benessere lavorativo, in un'ottica di valorizzazione economica delle prestazioni e di crescita professionale delle risorse umane dell'Ispettorato.

Al Servizio compete anche la gestione dell'innovazione digitale conseguente all'introduzione di nuove pratiche lavorative, attraverso l'adeguamento tecnologico degli strumenti hardware e software a disposizione nello svolgimento di attività in modalità remoto.

Al neo-strutturato Servizio del Segretariato spetta definire gli aspetti legali connessi alla realizzazione dei disciplinari e delle bozze di accordo individuale, nell'ottica di una gestione unitaria dei processi e di una armonizzazione giuridica di questo istituto, sempre con lo scopo di favorire modalità lavorative che contemplino sia l'efficienza e l'efficacia dell'azione pubblica sia forme di lavoro funzionali al benessere dei dipendenti.

Il Comitato Unico di Garanzia è stato coinvolto, con la richiesta di un eventuale contributo per l'individuazione delle linee di azione o delle attività da implementare. Il CUG di ISIN ha risposto con entusiasmo e interesse, assicurando la propria collaborazione anche questo anno, soprattutto in termini di verifica del rispetto dello spirito dell'iniziativa (il miglioramento del benessere organizzativo) e ha già approntato un aggiornamento del piano di Azioni positive (PTAP) per il triennio 2022-2024, nel quale la valorizzazione del lavoro a distanza e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro restano dei capisaldi da salvaguardare.

All'OIV, deputato alla validazione della pianificazione della performance e dei relativi indicatori, è spettata la verifica anche della corretta applicazione della pianificazione proposta e dell'individuazione di indicatori e target obiettivi e coerenti con quanto disposto dal presente documento e in linea con la strategia scelta dall'Ispettorato.

Le Organizzazioni sindacali, necessariamente, rappresentano un interlocutore sostanziale con il quale confrontarsi - attraverso i delegati o la RSU – e attraverso il quale recepire istanze e indicazioni utili da tenere in considerazione nella progettazione e realizzazione di attività connesse alla gestione del lavoro agile.

Ruolo fondamentale resta in capo ai dipendenti e ai relativi Responsabili di struttura, attori principali interessati alla gestione ottimale delle attività istituzionali e dei compiti ad essi affidati, ottimizzando il bilanciamento tra tempi di vita e tempi di lavoro e valorizzando efficienza ed efficacia delle proprie attività.

3.2.7 Programma di sviluppo del lavoro agile

ISIN intende sviluppare coerentemente le linee di azioni già intraprese attraverso l'ulteriore sviluppo del lavoro agile.

Considerata la fase di avvio e primo consolidamento come già favorevolmente conclusa, si confermano quindi per il prossimo biennio 2022-2023 gli indicatori già programmati, prevedendo in fase di chiusura della pianificazione triennale un ulteriore anno di verifica e definitivo consolidamento dei risultati ottenuti, in considerazione soprattutto dell'evoluzione che la nuova gestione del lavoro agile porterà e della necessità o meno di adattare indicatori e azioni alle nuove modalità operative (nonché alla mutazioni della realtà di riferimento e in considerazione dell'incremento del personale coinvolto attraverso l'estensione del lavoro agile anche al personale neoassunto) .

Il programma di sviluppo del lavoro agile in ISIN nel triennio 2022-2024 è riportato in sintesi in **Allegato 10**.

3.3 Fabbisogno del personale

A. Premessa

Il Piano dei fabbisogni di personale è uno strumento flessibile di natura dinamica che meglio risponde all'esigenza di garantire un costante adeguamento della dotazione organica alle diverse esigenze operative che si presentano nel tempo.

Si tratta di un documento di programmazione flessibile e modulabile che orienta la struttura organizzativa ed è volto ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità (art. 6 del D.Lgs. n 165 del 2001, come modificato dall'art. 4, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 75 del 2017).

Nel rispetto dei vincoli finanziari, il Piano triennale del fabbisogno deve essere in armonia con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, e con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, e a tal fine indica le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

La finalità del sistema è di assicurare coerenza tra organizzazione degli uffici, pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, e risorse finanziarie disponibili.

La dotazione organica non rappresenta più un riferimento organizzativo rigido prestabilito ma è definita a valle della pianificazione delle attività con cui sono individuati annualmente i fabbisogni di risorse umane necessarie: dalla previsione di una dotazione organica normativamente fissata si passa ad una dotazione organica costruita a valle della pianificazione delle attività e dunque dei fabbisogni.

La dotazione organica è ora un valore finanziario delimitato da vincoli di neutralità economica da rispettare e si sostanzia in una dotazione di spesa potenziale.

In questo nuovo quadro di riferimento, le risorse umane necessarie per conseguire gli obiettivi istituzionali sono individuate all'esito della valutazione delle professionalità presenti e di quelle che mancano per soddisfare i fabbisogni.

In linea di principio la programmazione del fabbisogno di personale deve privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali che costituiscono lo scopo principale dell'ISIN.

Su questo specifico aspetto, la programmazione strategica delle attività prioritarie per il triennio 2022/2024 richiede un rilevante impegno per rafforzare e potenziare quantitativamente e qualitativamente i profili professionali che svolgono funzioni e attività tecnico-scientifiche direttamente attinenti alla sicurezza nucleare e alla radioprotezione, e i profili giuridici con competenza nel settore ambientale, di gestione dei rifiuti e di valutazione dei rischi, come previsto espressamente dalla direttiva 2014/87/EURATOM recepita dal Dlgs. n.45 del 2014, modificato dal D.lgs. n. 137 del 2017, istitutivo dell'ISIN.

Come è noto le professionalità tecniche attualmente nei ruoli ISIN sono di per sé sottodimensionate rispetto alle funzioni e alle attività da garantire.

Ne discende l'esigenza di implementare il numero di risorse umane in possesso della professionalità idonee ad assicurare l'adempimento dei compiti e delle funzioni tecniche, quali, ad esempio, i monitoraggi e i controlli in materia nucleare e di radioprotezione, le attività ispettive, la partecipazione a gruppi di lavoro internazionali, le emergenze nucleari e le istruttorie tecniche nell'ambito di procedure di autorizzazione, di procedure di localizzazione, realizzazione e gestione del Deposito nazionale di rifiuti radioattivi, nonché di qualificate competenze giuridiche, come richiesto dalla Direttiva 2014/87/EURATOM.

E' inoltre altrettanto necessario potenziare la funzionalità delle strutture organizzative che devono provvedere alle attività strumentali.

Il personale ISIN è costituito, in larga parte, da dipendenti provenienti dal Dipartimento sicurezza nucleare di ISPRA a cui era affidato l'esercizio di competenze e funzioni in materia di sicurezza nucleare e radioprotezione.

Ciò ha determinato sin da questa prima fase di avvio una serie di criticità operative connesse alla mancanza di personale con adeguata esperienza e competenze in materia di gestione economico e giuridica del personale, di bilancio e più in generale amministrativa.

Queste attività, infatti, non erano svolte dal Dipartimento sicurezza nucleare di ISPRA ma in modo centralizzato per tutto l'ente da un apposito Dipartimento affari generali e personale.

Oltre alle unità di personale con competenze tecniche che svolge attività in materia di sicurezza nucleare e radioprotezione, da ISPRA sono transitate in ISIN 17 unità dei livelli IV - VIII con esperienza quasi esclusiva o prevalente in funzioni di segreteria amministrativa e documentale a supporto delle attività tecniche che non avevano maturato, se non in singoli casi e per taluni aspetti, esperienza nelle materie giuridica, di gestione economica-amministrativa del personale, di bilancio, e di altri adempimenti amministrativi connessi alla gestione di un'organizzazione complessa. problematiche.

In conclusione, il fabbisogno di risorse umane deve tener conto dell'esigenza di avviare e completare nel triennio 2022-2024 il piano assunzionale a copertura del ricambio e del potenziamento dell'attuale dotazione del personale tecnologo, sempre più chiamato ad affrontare le emergenze legate alla difficile situazione internazionale e all'acquisizione di ulteriori unità di personale amministrativo per l'efficace e complessiva gestione delle attività strumentali necessarie al funzionamento dell'ISIN.

Per soddisfare tali esigenze, nel corso del primo trimestre del 2022 sono state avviate le procedure concorsuali per il reclutamento di n.23 tecnologi di III livello, di cui almeno tre con profilo giuridico, e per il reclutamento di personale tecnico (n.3 collaboratori tecnici) ed amministrativo (n.3 collaboratori amministrativi) dei livelli VI – VII

Dall'1 marzo 2022 è stato inoltre conferito, ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs n.165/2001, l'incarico di dirigente del "Servizio del Segretariato" già previsto nelle precedenti programmazioni triennali; incarico assunto "ad interim nel corso del 2021 dal Dirigente del Servizio AGBP (Affari generali, bilancio e per la gestione giuridica ed economica del personale)

Nel prossimo triennio continuerà, comunque, l'attività di valorizzazione del proprio personale tecnico e amministrativo, previa valutazione dell'accrescimento delle competenze acquisite e dei risultati ottenuti attraverso l'attivazione delle procedure previste dall'art. 15 del CCNL 2002-2005 della Ricerca, nei limiti delle risorse disponibili, relative a passaggi di livello del personale dei livelli I – III appartenente al profilo unitario di ricercatore o tecnologo e alle progressioni economiche ed ai passaggi di livello ex art. 53 e 54 del CCNL Ricerca per l'attribuzione al personale amministrativo e tecnico di livello IV-VIII di posizioni economiche e giuridiche più elevate.

Occorrerà nell'anno 2022 completare il reclutamento di unità di personale delle categorie protette e delle altre categorie oggetto di assunzioni obbligatorie¹⁰;

Nel rispetto delle norme vigenti, di legge e organizzative, e nei limiti degli stanziamenti di bilancio, il presente documento prevede gli effetti economici delle azioni in corso attivate per completare l'organico dell'ISIN, e per razionalizzare il costo del lavoro e l'organizzazione degli uffici secondo principi e obiettivi di efficienza ed efficacia.

Sulla base del delineato quadro di riferimento ed in risposta alle esigenze che il medesimo esprime, il presente Piano contiene, quindi, l'individuazione del fabbisogno di personale nel triennio 2022/2024 afferente sia il personale tecnico dei livelli I-III, sia il personale tecnico e amministrativo dei livelli IV-VIII, sia l'area dirigenziale di seconda fascia.

¹⁰ Con la direttiva n. 1 del 2019 del 24 giugno 2019 (pubblicata nella G.U. 11 settembre 2019, n. 213) con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha diramato "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del d.lgs. 165/2001 – L. 68/1999 – L. 47/1998 – L. 25/2011"

B – Normativa di riferimento

L'Ispettorato per la sicurezza nucleare e la radioprotezione – ISIN - è stato Istituito con il D.lgs. n.45 del 2014.

Il personale dell'ISIN era stato inizialmente individuato in numero 60 unità appartenenti all'ex Dipartimento nucleare di ISPRA o provenienti da altri enti in posizione di distacco, e la copertura dei costi del suddetto personale e di funzionamento dell'Ente erano assicurate a regime dalle risorse finanziarie assegnate al suddetto Dipartimento.

Il D.lgs. n. 45 del 2014 è stato modificato dal D.lgs. n. 137 del 2017, che ha introdotto significative innovazioni alla natura e all'organizzazione dell'ISIN, e in particolare:

- ha precisato che l'ISIN ha personalità giuridica di diritto pubblico e opera in piena autonomia regolamentare, organizzativa, gestionale, amministrativa e contabile, con indipendenza di giudizio e di valutazione (art. 6, comma 11).
- ha aumentato la dotazione organica dell'ISIN, inizialmente stabilita in 60 unità di provata competenza tecnica in materia di sicurezza nucleare e radioprotezione, di ulteriori 30 unità;
- ha previsto, nell'ambito della suddetta dotazione organica, almeno 5 posizioni dirigenziali di livello non generale;
- ha confermato che in fase di prima applicazione questa dotazione organica sia costituita da personale già appartenente al Dipartimento nucleare di ISPRA e da personale di altre pubbliche amministrazioni collocato in ISIN in posizione di comando;
- ha integrato le risorse economiche già previste per il funzionamento dell'ISIN, con nuove risorse per la copertura degli oneri di funzionamento dell'ISIN e delle ulteriori trenta unità di personale.

L'ISIN è divenuto pienamente operativo dal 1^a gennaio 2019, data dalla quale è stato trasferito nei propri ruoli il personale dell'ex Dipartimento per la sicurezza nucleare di ISPRA.

Il Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'ISIN, che è stato approvato con delibera del Direttore n. 3 del 22 giugno 2018, prot. n. 1061 del 25 giugno 2018, come modificato con delibera del Direttore dell'ISIN n. 5 del 22 febbraio 2021, prot. 13621 del 22 febbraio 2021; prevede, come da legge, 90 unità di personale, di cui almeno cinque posizioni dirigenziali di seconda fascia, e in allegato contiene la dotazione organica complessiva ripartita per profili professionali.

L'organizzazione è stata definita con la delibera n.279 del 5 novembre 2019 e nei ruoli di ISIN delle cinque posizioni di livello dirigenziale di seconda fascia previste, ne risulta coperta una sola di natura amministrativa alla data del 31 dicembre 2021.

In attesa di avviare le interlocuzioni governative necessarie alla copertura finanziaria per l'assunzione dei 3 ulteriori dirigenti di seconda fascia, la gestione delle relative posizioni organizzative è tuttora ricondotta alla diretta responsabilità del Direttore dell'ISIN per i 3 Servizi tecnici, del Dirigente per il Servizio affari generali, il bilancio e per la gestione giuridica ed economica del Personale, a partire dall'1 settembre 2020 e dal Dirigente del Servizio del Segretariato a partire dall'1 marzo 2022.

Al 1° gennaio 2022 sono presenti in ISIN n. 57 unità di personale di ruolo (n.1 dipendente con comando obbligatorio al Ministero dell'Economia e delle Finanze) ripartito per livello, profilo professionale e distribuito per fasce di età e per genere.

dati al 31-12-2021		PERSONALE NON DIRIGENZIALE										
		UOMINI				DONNE					Totale	
Inquadramento/Età		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	
Dirigente II fascia					1							1
I livello (Dirigente tecnologo)						2						2
II livello (Primo tecnologo)					2	5						7
III livello (Tecnologo)				4	5	2			8	5		24
IV livello FUNZ					1				1			2
IV livello CTER				1		3					3	7
V livello CTER			1		1			1	2			5
V livello CMM									1			1
VI livello CMM									2	1		3
VI livello CTER									1	1		2
VII livello CMM				1				1				2
VII livello O.TEC					1							1
Totale personale			1	6	11	12		2	15	7	3	57
% sul personale complessivo			2%	11%	19%	21%		4%	26%	12%	5%	100%

C - La costruzione del fabbisogno 2022-2024 – la pianta organica

Come approfondito nella sezione 2 “Programmazione attività”, il triennio 2022-2024 sarà caratterizzato per il completamento dell’implementazione delle attività strumentali avviate nel triennio precedente con l’obiettivo di rispondere al consolidamento del ruolo istituzionale rivestito dall’Ispettorato rendendo più efficiente ed efficace l’assetto organizzativo e funzionale dell’ISIN.

Le principali linee di intervento del triennio 2022-2024 riguardano:

- dal punto di vista delle aree tecniche, l’aggiornamento delle tecnologie e degli strumenti di indagine, il monitoraggio e controllo in materia di sicurezza nucleare e radioprotezione, il possibile miglioramento dell’assetto logistico e l’ammodernamento delle reti di monitoraggio radiologico di pronto allarme;
- dal punto di vista delle aree amministrative l’individuazione di ulteriori interventi di razionalizzazione, l’attuazione dei processi di dematerializzazione, l’estensione delle procedure di qualità, una maggiore attenzione alle procedure di sicurezza, l’avvio del controllo di gestione, e l’acquisizione di nuovi e più aggiornati beni strumentali;
- dal punto di vista delle risorse delle aree tecniche il reclutamento di personale specializzato, a fronte del proseguimento della contrazione del personale per raggiunti limiti di età, procedendo, laddove possibile, con l’utilizzo delle graduatorie bandite nel corso del 2022 e, all’evenienza, con l’attivazione

di nuove procedure concorsuali; occorre altresì garantire il trasferimento delle competenze tecniche necessarie al personale assunto a fine anno 2022;

- dal punto di vista delle risorse degli uffici amministrativi in aggiunta al completamento del quadro delle assunzioni, il perseguimento dell'accrescimento delle professionalità amministrativo-contabili e giuridiche del personale in organico, mediante la programmazione e l'attuazione di specifici percorsi formativi e attraverso la previsione di incentivi di carattere economico e di carriera, nei limiti delle disponibilità di bilancio e delle previsioni normative e del regolamento di organizzazione e funzionamento interni.

L'analisi strategica, economica e finanziaria, associata alle aree di intervento prioritario e alle linee programmatiche e progettuali che sono state definite nella relazione programmatica del preventivo 2022 e nella Sezione 2 "Programmazione attività" del presente documento, obbligano l'Ispettorato ad una revisione della pianta organica di riferimento che punti, sinteticamente, nel corso del triennio 2022-2024:

- alla conferma della dotazione organica di 90 unità (di cui 5 posizioni dirigenziali) stabilita dal D.lgs. n. 45 del 2014 modificato dal D.lgs. n. 137 del 2017, fatta salva l'eventuale integrazione del finanziamento a seguito di disposizioni di legge volte al potenziamento dell'ISIN, con incremento della sua pianta organica;
- al potenziamento e al ricambio generazionale del personale delle aree tecniche, anche attraverso la stipula di contratti di consulenza gratuita con i dipendenti in posizioni apicali di responsabilità cessati (c.d. *mentoring*), al fine di garantire la formazione dei neo-assunti e non determinare soluzioni di continuità nella gestione delle attività tecniche;
- allo sviluppo e all'accrescimento professionale del personale amministrativo, in vista del superamento dell'Accordo con Unioncamere, in modo da rendere l'Ispettorato autonomo dal punto di vista della gestione economica ed amministrativa.

Sulla base delle esigenze sopra richiamate, delle assunzioni previste in esito alla conclusione delle procedure concorsuali bandite nel 2022 e delle cessazioni previste nel corso del triennio 2022-2024 viene di seguito riportata, ai fini del calcolo del fabbisogno, la tabella con l'analisi dello sviluppo della dotazione di personale distinta per profili professionali.

EVOLUZIONE DOTAZIONE ORGANICA (Allegato n.1)															
Profili	Pianta organica disposizioni legislative	Pianta organica effettiva al 31 dicembre 2021	Pianta organica al 31 dicembre 2024	Anno 2022				Anno 2023				Anno 2024			
				Assunzioni	Cessazioni	Pianta organica senza progressioni	Pianta organica dopo Progressioni anno 2022	Assunzioni	Cessazioni	Pianta organica senza progressioni	Pianta organica dopo Progressioni anno 2023	Assunzioni	Cessazioni	Pianta organica senza progressioni	Pianta organica dopo Progressioni anno 2023
Dirigente servizio tecnico	3	0	3	0		0	0	3	0	3	3	0	0	3	3
Dirigente tecnologo	2	2	3	0	1	1	3	0	1	2	2	0	1	1	3
Tecnologi (primo tecnologo e tecnologo)*	51	31	51	0	1	30	28	23	1	50	50	4	1	53	51
Collaboratori tecnici	9	14	13	0	3	11	11	3	0	14	14	1	2	13	13
Totale	65	47	70	0	5	42	42	29	2	69	69	5	4	70	70
Amministrativi															
Dirigente amministrativo	2	1	2	1		2	2	0	0	2	2	0	0	2	2
Funzionari amministrativi	2	2	4	0		2	2	0	0	2	4	0	0	4	4
Collaboratori amministrativi**	19	6	12	0		6	6	3	0	9	7	5	0	12	12
Categorie protette	2	1	2	0		1	1	1	0	2	2	0	0	2	2
Totale	25	10	20	1	0	11	11	4	0	15	15	5	0	20	20
Totale generale	90	57	90	1	5	53	53	33	2	84	84	10	4	90	90
% tecnici	72%	81%	78%					88%	100%						
% amministrativi	28%	18%	22%					12%	0%						

Da tale tabella si evince che:

- alla data del 31 dicembre 2021 il personale ammonta a 57 unità con una vacanza di 33 unità rispetto alla dotazione rinvenibile nell'art. 27, comma 1¹¹, del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento, adottato con delibera n. 3 del 22 giugno 2018 ed entrato in vigore in data 31 luglio 2018;
- le unità del personale che cesseranno dal servizio nel corso del triennio 2022-2024 saranno pari a 11 di cui 6 nei profili dei tecnologi (livelli I-III) e 5 tra i collaboratori tecnici;
- vengono previste nel triennio 2022-2024 44 assunzioni di cui 3 dirigenti tecnici, 1 dirigente amministrativo, 27 unità nei profili tecnologi (livelli I-III), 4 unità tra i collaboratori tecnici, 8 unità tra i collaboratori amministrativi e 1 unità tra le categorie protette;
- alla data del 31 dicembre 2024 viene prevista la copertura totale delle n.90 unità individuate nelle leggi istitutive dell'Ispettorato con una diversa ripartizione percentuale della componente tecnica del personale che passa dal 72% al 78% e della componente amministrativa che si colloca al 22% rispetto al 28% iniziale; effetto dei sopra richiamati obiettivo di efficientamento, produttività e crescita professionale dei dipendenti in dotazione presso i due servizi di natura amministrativa presenti nell'attuale organizzazione dell'Ispettorato

D - Le politiche di reclutamento

Come previsto nel piano, l'acquisizione nel 2022 di n.23 unità (di cui 3 tecnologi giuristi) consentirà un tempestivo affiancamento del personale molto esperto ormai prossimo alla pensione e la trasmissione di *know how* molto specifico, non altrimenti riproducibile.

Ancora in ambito tecnico sarà completato, entro il 31 dicembre 2022, il reclutamento di n.3 tecnici (collaboratori di ricerca) e n.3 collaboratori amministrativi.

La probabile chiusura delle prove concorsuali per la fine dell'esercizio, determina, come vedremo meglio nella sezione F), che le assunzioni e i corrispondenti costi troveranno collocazione nel presente fabbisogno finanziario, a partire dall'esercizio 2023.

Per il completamento del quadro delle assunzioni vengono previste, nel 2024, n.4 unità nel profilo tecnologi, n.1 unità tra i collaboratori tecnici e n.5 unità tra i collaboratori amministrativi; assunzioni per le quali potrà disporsi l'utilizzo delle graduatorie ancora vigenti dai precedenti concorsi.

Per quanto riguarda la posizione dirigenziale di seconda fascia, questa è ricoperta, a partire dall'1 marzo 2022, con un incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del Decreto Legislativo n.165/2001 con parte delle risorse appositamente indicate in euro 240.000,00 nella relazione tecnica che ha accompagnato l'approvazione del D.lgs. n. 137 del 2017.

Va precisato, inoltre, che per le restanti 3 figure dirigenziali delle aree tecniche occorre chiedere alle autorità governative un'adeguata copertura di risorse non essendo le stesse espressamente finanziate in sede di modifiche apportate alla legge istitutiva dell'ISIN con il Decreto legislativo n.137 del 2017.

¹¹ La dotazione organica dell'ISIN è stabilita dall'articolo 6, comma 8, del decreto istitutivo in complessive novanta unità, di cui almeno cinque posizioni di funzione dirigenziale non generale; nell'ambito di tale dotazione organica, le risorse di personale di provata competenza tecnica nelle specifiche aree di pertinenza sono determinate nel limite massimo di sessanta unità, e le risorse di personale di provata competenza giuridico-amministrativa, al lordo delle figure dirigenziali, sono determinate nel limite massimo di trenta unità, di cui almeno cinque di qualifica dirigenziale non generale.

Anche nel corso del 2022 è stata effettuata la ricognizione della situazione delle assunzioni obbligatorie ai sensi della direttiva n.1/2019 della PCM-Ministro per la Pubblica Amministrazione e, in particolare dell'art. 9, comma 6, della legge n. 68/1999 in materia di comunicazione annuale telematica agli uffici competenti¹² dei dati del personale in servizio per la verifica del rispetto delle quote obbligatorie da riservare alle categorie protette individuate dall'art. 1 della legge 68/99¹³ (per gli enti pubblici con più di 50 occupati pari al 7% di essi al netto del personale occupato appartenente alle categorie protette stesse¹⁴ e del personale dirigenziale) e quelle da riservare ai soggetti di cui all'art. 18, comma 2, della stessa legge¹⁵, nel rispetto della percentuale dell'uno per cento indicata dall'art. 3 della stessa legge.

Al 31 dicembre 2021 presso l'ISIN risultano in servizio n. 57 unità di personale di cui n. 4 alle categorie dei disabili: il 7 % del numero risultante al netto di queste ultime (dirigenti e disabili) è pari a n. 3,9 (57*0.07) e quindi la quota obbligatoria risulta già integralmente coperta da personale in possesso dei requisiti di cui alla legge 68/1999¹⁶.

¹² Decreto MLPS 22 novembre 1999 recante: "Disciplina della trasmissione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68". Circolare del MLPS n. 2 del 22 gennaio 2010, in tema di "Assunzioni obbligatorie. Prospetto informativo di cui al novellato art. 9, comma 6, della legge 68/99. Indicazioni operative." Nota DFP n. 7571 del 10 luglio 2018.

¹³ L'art. 1 della legge 68/99 elenca le seguenti categorie di persone quali disabili con diritto, se in possesso degli altri requisiti previsti dalla legge, all'assunzione obbligatoria nell'ambito della quota d'obbligo:

- a) persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, nonché coloro la cui capacità lavorativa, in occupazioni confacenti alle loro attitudini sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo;
- b) persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%, accertata dall'INAIL;
- c) persone non vedenti o sordomute;
- d) persone invalide di guerra o invalide civili per fatto di guerra, invalide per servizio, con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al TU delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con DPR 23.12.1978, n. 915 e s.m.i..

Le persone come sopra individuate possono beneficiare del collocamento obbligatorio purchè disoccupate, e maggiorenni, e iscritte all'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato.

¹⁴ Sono esclusi, altresì, dalla base di calcolo della quota d'obbligo i lavoratori che, seppur non assunti tramite collocamento obbligatorio:

- a) in costanza di rapporto di lavoro divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, con riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60% (invalidi civili);
- b) in costanza di rapporto di lavoro divengono invalidi in conseguenza di infortunio sul lavoro o malattia professionale (invalidi del lavoro), con un grado di invalidità superiore al 33% (art. 3, comma 4, dpr 333/2000);
- c) I lavoratori già disabili ma non assunti tramite il collocamento obbligatorio, nel caso abbiano una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60% oppure minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al DPR n. 915/1978 o con disabilità intellettiva o psichica, con riduzione della capacità lavorativa in misura superiore al 45%, accertata dagli organi competenti.

¹⁵ In favore degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero dei coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati è attribuita una quota di riserva pari ad un punto percentuale del personale in servizio determinata con le stesse modalità previste per il calcolo della quota per i disabili. I coniugi e gli orfani delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata nonché delle vittime del dovere o di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, così come i testimoni di giustizia, rientrano tra i riservatari della presente norma con diritto di prelazione (cfr direttiva PCM n. 1/2019 par. 5.2 a pag. 30).

¹⁶ Relativamente alla quota d'obbligo riservata alle persone con disabilità ed alla tipologia di soggetti da farvi rientrare, l'articolo unico della legge 25 marzo 2011, n. 25 prevede tra l'altro, che le quote di riserva e le assunzioni obbligatorie

La seconda quota dell'uno per cento, riservata ai soggetti di cui all'art. 18, comma 2, ed equiparati, è pari, in virtù di arrotondamento, ad un posto; attualmente la quota non è coperta non essendo in servizio nessun dipendente con tali requisiti.

Con le procedure concorsuali del 2022, in particolare con quelle relative all'acquisizione di collaboratori di ricerca e di collaboratori di amministrazione, si auspica la possibilità di individuare tra i candidati idonei un posto da "riservare" alla copertura della quota dell'1% di cui all'articolo 18, comma 2, legge 68/99.

Complessivamente nel triennio 2022-2024 viene prevista l'assunzione tra personale dirigenziale, personale tecnico e personale amministrativo di n.44 unità di cui 1 unità nel 2022, n.33 unità nel 2023 e n.10 unità nel 2024

E. Le politiche di sviluppo del personale

Nel triennio 2022-2024 l'ISIN avvierà, in continuazione con quanto già stato fatto nel 2021, varie procedure per la valorizzazione del personale interno ed il suo sviluppo di carriera; in particolare il riferimento va alle seguenti iniziative: -progressioni di carriera del personale tecnologo dei livelli III-II e II-I ai sensi dell'art. 15 del CCNL Comparto Ricerca del 7 aprile 2006 relativo al quadriennio normativo 2002-2005, mediante attivazione di procedure selettive interne volte ad accertare il merito scientifico, ovvero tecnologico, dei candidati come previsto dai commi 5 e 6 dello stesso articolo;

- attivazione delle procedure per i passaggi di livello del personale IV-VIII ai sensi dell'art. 54 del ccnl 2002-2005;
- attivazione delle procedure per la progressione economica nel livello del personale IV-VIII ai sensi dell'art. 53 del CCNL Istruzione e Ricerca 2002 - 2005.

Le procedure di cui alle lettere b) saranno attivabili solo dopo la costituzione del fondo ex articolo 90 del CCNL 2016-2018.

F - Il fabbisogno- le dimensioni finanziarie

L'evoluzione delle dimensioni finanziarie del fabbisogno del triennio 2022-2024 vengono sinteticamente esposte nella tabella di seguito riportata.

Nella tabella il calcolo dei risparmi annui del costo del personale cessato fa riferimento alle voci retributive fisse, oneri previdenziali e fiscali e quota del TFR/TFS nonché, con identica metodologia, la determinazione degli oneri per le assunzioni previste nel triennio in relazione alle unità di personale necessarie e per ciascuno profilo professionale richiesto.

I principali elementi di rilievo della determinazione del fabbisogno 2022-2024 sono rappresentati:

- da un costo del personale stimato alla fine di ogni esercizio del triennio 2022-2024 aumentato delle quote di risparmio del personale cessato e delle assunzioni che si prevedono di effettuare si attesta

di cui al suddetto articolo 3 della legge 68/1999 debbano essere destinate esclusivamente a beneficio dei lavoratori disabili, senza possibilità di computo nella predetta quota di assunzioni obbligatorie riferite ad altre categorie protette, non rientranti tra i disabili.

sempre al di sotto del livello di SPMS (Spesa potenziale massima sostenibile) di € 6.956.304,21 e pari a regime, alla data del 31 dicembre 2024, ad un importo quantificato di € 5.033.057,41;

- che le massicce politiche di reclutamento previste nel 2022, si scaricano, dal punto di vista finanziario, nell'anno 2023 determinando, in tale esercizio, un ammontare di maggiori costi pari € 1.818.000,00. Complessivamente nel periodo di riferimento le risorse destinate alle assunzioni ammontano a € 2.455.000,00;
- che i risparmi da personale cessato vengono quantificati alla data del 31 dicembre 2024, considerando le quote già accantonate precedentemente al triennio 2022-2024, in complessivi € 1.092.200,00;
- che le politiche di reclutamento per completare la copertura della dotazione delle n.90 unità di personale prevista dalle leggi istitutive dell'Ispettorato sono garantite grazie ai risparmi derivanti dalle cessazioni di personale del triennio in quanto, con le procedure concorsuali attivate nel 2022, viene esaurito lo stanziamento di € 1.260.000,00 appositamente destinato dall'articolo 2 del D.Lgs 137/2017;
- la disponibilità economica di risorse alla data del 31 dicembre 2024 pari a € 1.000.200 dovrà consentire la copertura dei costi dei rinnovi contrattuali del personale della ricerca relativi al triennio economico 2018-2021 e 2021-2024.

CALCOLO FABBISOGNO TRIENNIO 2022-2024					
DISPONIBILITA' FABBISOGNO ANNO 2022		DISPONIBILITA' FABBISOGNO ANNO 2023		DISPONIBILITA' FABBISOGNO ANNO 2024	
VOCI	2021	VOCI	2022	VOCI	2023
SPMS (Spesa potenziale massima sostenibile) criterio costo medio enti pubblici di ricerca (90 unità) all'1 gennaio 2019	6.956.304,21	SPMS (Spesa potenziale massima sostenibile) criterio costo medio enti pubblici di ricerca (90 unità) all'1 gennaio 2019	6.956.304,21	SPMS (Spesa potenziale massima sostenibile) criterio costo medio enti pubblici di ricerca (90 unità) all'1 gennaio 2019	6.956.304,21
Finanziamento costo personale come da Convenzione Ispra 3 aprile 2019 (60 unità)	4.773.326,51	Finanziamento costo personale come da Convenzione Ispra 3 aprile 2019 (60 unità)	4.773.326,51	Finanziamento costo personale come da Convenzione Ispra 3 aprile 2019 (60 unità)	4.773.326,51
Finanziamento nuove assunzioni articolo 2 D.lgs 137/2017 (30 unità)	1.260.000,00	Finanziamento nuove assunzioni articolo 2 D.lgs 137/2017 (30 unità)	1.260.000,00	Finanziamento nuove assunzioni articolo 2 D.lgs 137/2017 (30 unità)	1.260.000,00
Totale finanziamenti copertura costo personale	6.033.326,51	Totale finanziamenti copertura costo personale	6.033.326,51	Totale finanziamenti copertura costo personale	6.033.326,51
Spesa personale in servizio all'1 gennaio 2021	3.670.258,85	Spesa stimata personale in servizio all'1 gennaio 2023	3.211.277,66	Spesa stimata personale in servizio all'1 gennaio 2024	4.826.189,00
Risorse disponibili da personale cessato in esercizi precedenti al 2022 non sostituito	354.126,86		-		
Risparmio personale cessato anno 2022	267.507,35	Risparmio personale cessato anno 2023	203.142,84	Risparmio personale cessato anno 2024	267.522,39
Costo assunzioni anno 2022	81.326,51	Costo assunzioni anno 2023	1.818.054,18	Costo assunzioni anno 2024	474.390,79
Costi assunzioni esercizi precedenti	81.326,51	Disponibilità economica risorse personale al 31 dicembre 2023	1.207.137,51	Disponibilità economica risorse personale al 31 dicembre 2024 per copertura costi rinnovo contratti ricerca 2019-2021 e 2022-2024	1.000.269,10
Disponibilità economica risorse personale al 31 dicembre 2022	2.822.048,85	Disponibilità finanziaria assunzioni al 31 dicembre 2023 - Articolo 2 D.Lgs 137/2017	720.707,20	Disponibilità finanziaria assunzioni al 31 dicembre 2024 - Articolo 2 D.Lgs 137/2017	1.195.098,00
Disponibilità finanziaria assunzioni al 31 dicembre 2022 - Articolo 2 D.Lgs 137/2017	1.097.346,98			Spesa stimata personale in servizio al 31 dicembre 2024	5.033.057,41

Il Piano dei fabbisogni di personale è uno strumento flessibile di natura dinamica che meglio risponde all'esigenza di garantire un costante adeguamento della dotazione organica alle diverse esigenze operative che si presentano nel tempo.

Si tratta di un documento di programmazione flessibile e modulabile che orienta la struttura organizzativa ed è volto ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità (art. 6 del D.Lgs. n 165 del 2001, come modificato dall'art. 4, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 75 del 2017).

Nel rispetto dei vincoli finanziari, il Piano triennale del fabbisogno deve essere in armonia con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, e con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, e a tal fine indica le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

La finalità del sistema è di assicurare coerenza tra organizzazione degli uffici, pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, e risorse finanziarie disponibili.

La dotazione organica non rappresenta più un riferimento organizzativo rigido prestabilito ma è definita a valle della pianificazione delle attività con cui sono individuati annualmente i fabbisogni di risorse umane necessarie: dalla previsione di una dotazione organica normativamente fissata si passa ad una dotazione organica costruita a valle della pianificazione delle attività e dunque dei fabbisogni.

La dotazione organica è ora un valore finanziario delimitato da vincoli di neutralità economica da rispettare e si sostanzia in una dotazione di spesa potenziale.

In questo nuovo quadro di riferimento, le risorse umane necessarie per conseguire gli obiettivi istituzionali sono individuate all'esito della valutazione delle professionalità presenti e di quelle che mancano per soddisfare i fabbisogni.

In linea di principio la programmazione del fabbisogno di personale deve privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali che costituiscono lo scopo principale dell'ISIN.

Su questo specifico aspetto, la programmazione strategica delle attività prioritarie per il triennio 2022/2024 richiede un rilevante impegno per rafforzare e potenziare quantitativamente e qualitativamente i profili professionali che svolgono funzioni e attività tecnico-scientifiche direttamente attinenti alla sicurezza nucleare e alla radioprotezione, e i profili giuridici con competenza nel settore ambientale, di gestione dei rifiuti e di valutazione dei rischi, come previsto espressamente dalla direttiva 2014/87/EURATOM recepita dal Dlgs. n.45 del 2014, modificato dal D.lgs. n. 137 del 2017, istitutivo dell'ISIN.

Come è noto le professionalità tecniche attualmente nei ruoli ISIN sono di per sé sottodimensionate rispetto alle funzioni e alle attività da garantire.

Ne discende l'esigenza di implementare il numero di risorse umane in possesso della professionalità idonee ad assicurare l'adempimento dei compiti e delle funzioni tecniche, quali, ad esempio, i monitoraggi e i controlli in materia nucleare e di radioprotezione, le attività ispettive, la partecipazione a gruppi di lavoro internazionali, le emergenze nucleari e le istruttorie tecniche nell'ambito di procedure di autorizzazione, di procedure di localizzazione, realizzazione e gestione del Deposito nazionale di rifiuti radioattivi, nonché di qualificate competenze giuridiche, come richiesto dalla Direttiva 2014/87/EURATOM.

E' inoltre altrettanto necessario potenziare la funzionalità delle strutture organizzative che devono provvedere alle attività strumentali.

Il personale ISIN è costituito, in larga parte, da dipendenti provenienti dal Dipartimento sicurezza nucleare di ISPRA a cui era affidato l'esercizio di competenze e funzioni in materia di sicurezza nucleare e radioprotezione.

Ciò ha determinato sin da questa prima fase di avvio una serie di criticità operative connesse alla mancanza di personale con adeguata esperienza e competenze in materia di gestione economico e giuridica del personale, di bilancio e più in generale amministrativa.

Queste attività, infatti, non erano svolte dal Dipartimento sicurezza nucleare di ISPRA ma in modo centralizzato per tutto l'ente da un apposito Dipartimento affari generali e personale.

Oltre alle unità di personale con competenze tecniche che svolge attività in materia di sicurezza nucleare e radioprotezione, da ISPRA sono transitate in ISIN 17 unità dei livelli IV - VIII con esperienza quasi esclusiva o prevalente in funzioni di segreteria amministrativa e documentale a supporto delle attività tecniche che non avevano maturato, se non in singoli casi e per taluni aspetti, esperienza nelle materie giuridica, di gestione economica-amministrativa del personale, di bilancio, e di altri adempimenti amministrativi connessi alla gestione di un'organizzazione complessa. problematiche.

In conclusione, il fabbisogno di risorse umane deve tener conto dell'esigenza di avviare e completare nel triennio 2022-2024 il piano assunzionale a copertura del ricambio e del potenziamento dell'attuale dotazione del personale tecnologo, sempre più chiamato ad affrontare le emergenze legate alla difficile situazione internazionale e all'acquisizione di ulteriori unità di personale amministrativo per l'efficace e complessiva gestione delle attività strumentali necessarie al funzionamento dell'ISIN.

Per soddisfare tali esigenze, nel corso del primo trimestre del 2022 sono state avviate le procedure concorsuali per il reclutamento di n.23 tecnologi di III livello, di cui almeno tre con profilo giuridico, e per il reclutamento di personale tecnico (n.3 collaboratori tecnici) ed amministrativo (n.3 collaboratori amministrativi) dei livelli VI – VII

Dall'1 marzo 2022 è stato inoltre conferito, ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs n.165/2001, l'incarico di dirigente del "Servizio del Segretariato" già previsto nelle precedenti programmazioni triennali; incarico assunto "ad interim nel corso del 2021 dal Dirigente del Servizio AGBP (Affari generali, bilancio e per la gestione giuridica ed economica del personale)

Nel prossimo triennio continuerà, comunque, l'attività di valorizzazione del proprio personale tecnico e amministrativo, previa valutazione dell'accrescimento delle competenze acquisite e dei risultati ottenuti attraverso l'attivazione delle procedure previste dall'art. 15 del CCNL 2002-2005 della Ricerca, nei limiti delle risorse disponibili, relative a passaggi di livello del personale dei livelli I – III appartenente al profilo unitario di ricercatore o tecnologo e alle progressioni economiche ed ai passaggi di livello ex art. 53 e 54 del CCNL Ricerca per l'attribuzione al personale amministrativo e tecnico di livello IV-VIII di posizioni economiche e giuridiche più elevate.

Occorrerà nell'anno 2022 completare il reclutamento di unità di personale delle categorie protette e delle altre categorie oggetto di assunzioni obbligatorie¹⁷;

Nel rispetto delle norme vigenti, di legge e organizzative, e nei limiti degli stanziamenti di bilancio, il presente documento prevede gli effetti economici delle azioni in corso attivate per completare l'organico dell'ISIN, e

¹⁷ Con la direttiva n. 1 del 2019 del 24 giugno 2019 (pubblicata nella G.U. 11 settembre 2019, n. 213) con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha diramato "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del d.lgs. 165/2001 – L. 68/1999 – L. 47/1998 – L. 25/2011"

per razionalizzare il costo del lavoro e l'organizzazione degli uffici secondo principi e obiettivi di efficienza ed efficacia.

Sulla base del delineato quadro di riferimento ed in risposta alle esigenze che il medesimo esprime, il presente Piano contiene, quindi, l'individuazione del fabbisogno di personale nel triennio 2022/2024 afferente sia il personale tecnico dei livelli I-III, sia il personale tecnico e amministrativo dei livelli IV-VIII, sia l'area dirigenziale di seconda fascia.

3.3.1 Consistenza delle risorse umane al 31.12.2021

La forza lavoro complessiva dell'Ispettorato al 31 dicembre 2021 è costituita così come rappresentato nella seguente tabella:

Livelli	T Ind.	Tot.
Direttore	1	2
Dirigenti - Fascia 2	1	
Dirigenti Tecnologo I livello	2	33
Primo Tecnologo II livello	7	
Tecnologo III livello	24	
Collaboratore Tecnico IV livello	7	23
Funzionario Amministrativo IV livello	2	
Collaboratore Tecnico V livello	5	
Collaboratore Amministrativo V livello	1	
Collaboratore Amministrativo VI Livello	3	
Collaboratore Tecnico VI Livello	2	
Collaboratore Amministrativo VII Livello	2	
Operatore Tecnico Livello VII	1	
Totale	58	58

Tabella 3.1.3 - 1: Distribuzione del personale per livello al 31.12.2021

3.4 La pianificazione della formazione del personale nel triennio 2022-2024

Al fine del perseguimento delle linee strategiche dell'ISIN, lo sviluppo delle professionalità tecniche, amministrativo-contabili e giuridiche del personale assume una particolare rilevanza nell'ambito della pianificazione triennale delle attività.

Anche nel prossimo triennio verrà pertanto perseguito l'accrescimento delle professionalità tecniche, amministrativo-contabili e giuridiche del personale in organico dell'Ispettorato, mediante la programmazione e l'attuazione di specifici percorsi formativi, affidati a personale esperto o con il ricorso a qualificati docenti esterni, e la previsione di incentivi di carattere economico e di carriera, nei limiti delle disponibilità di bilancio e delle previsioni normative e del regolamento di organizzazione e funzionamento interni.

La formazione è infatti una leva strategica che consente di valorizzare le competenze già presenti, di migliorare l'azione tecnica ed amministrativa e garantire al personale risultati sempre più performanti nei propri ambiti di competenza.

Il processo legato alla formazione, per la sua strategicità trasversale a tutte le strutture dell'ente, è stato inserito nel processo di certificazione di qualità ai sensi della UNI EN ISO 9001:2015, che comprende al suo interno i due sottoprocessi legati alla formazione e alla gestione delle competenze: ISIN ha pertanto adottato la procedura di Ispettorato PG.AGBP.FOR che, attualmente in fase di revisione, disciplina temporaneamente il processo formativo dell'ente, stabilendo le modalità per la realizzazione delle richieste e della partecipazione a eventi formativi e istruisce anche la modalità per la rilevazione dei fabbisogni formativi attraverso la pianificazione annuale della formazione di struttura (PAF) e la conseguente elaborazione di una pianificazione generale della formazione per l'Ispettorato (PGF).

Per tale motivo la VALORIZZAZIONE delle COMPETENZE e delle CAPACITA' del personale dell'ISIN costituisce una delle linee strategiche dell'ISIN per il triennio 2022-2024, rientrando tra le azioni di sviluppo e implementazione delle attività e dei servizi strumentali indispensabili per assicurare l'efficace ed efficiente funzionamento e la piena operatività dell'Ispettorato (vedi [Allegato 4](#) e [Allegato 5](#) – OS 2.2).

In questo quadro rientra, in particolare, l'obiettivo operativo del Servizio AGBP, correlato alla pianificazione e realizzazione della formazione del personale (vedi [Allegato 4 e 5](#) - OP 2.2B).

3.4.1 Il contesto di riferimento

Nell'ambito del processo formativo, ISIN, in quanto autorità nazionale in materia di controlli nucleari e radioprotezione, deve garantire il mantenimento del proprio expertise nelle materie connesse all'attività caratterizzante delle ispezioni, delle istruttorie e dell'attività regolatoria in ambito nucleare in termini generali.

L'Ispettorato, inoltre, in quanto organismo pubblico cui è stata conferita piena autonomia, deve rispondere a tutti gli adempimenti tipici della gestione della cosa pubblica in termini di redazione del bilancio, di performance, di pianificazione del fabbisogno di personale, di gestione delle risorse, di trasparenza, anticorruzione e privacy.

Pertanto il processo di mantenimento e sviluppo delle competenze e professionalità coinvolge sia la struttura tecnica, caratterizzata da tre servizi che costituiscono l'anima della *mission* istituzionale, si aggiunge sia la struttura organizzativo-gestionale (costituita dai Servizi del Segretariato e degli Affari generali, Bilancio e Personale), che fornisce il necessario supporto amministrativo alle attività tecniche.

In tale contesto, il personale operante nei cinque servizi (cui si aggiunge l'Ufficio del Direttore, struttura non dirigenziale di supporto al vertice dell'ente) presenta tipologie di profilo differenti, riferite al CCNL del comparto istruzione e ricerca:

- alle funzioni tecniche fa riferimento personale afferente ai profili di livello I-III (tecnologi), cui si aggiungono alcuni collaboratori tecnici degli enti di ricerca (cosiddetti CTER), con competenze di tipo tecnico-specialistico nell'ambito della sicurezza nucleare e della radioprotezione;
- alle funzioni amministrativo-gestionali, invece, afferisce personale inquadrato con profili più eterogenei, con prevalenza di personale di profilo di funzionario o collaboratore di amministrazione, nonché anche alcuni tecnologi e alcuni operatori tecnici, con competenze differenti e per alcuni

ancora in fase di implementazione (stante la natura specialistica delle nuove funzioni che sono state attivate per gli adempimenti di legge).

Ai profili differenti – e soprattutto alle funzioni differenti – corrispondono fabbisogni formativi diversi e strumenti formativi diversi da attivare.

3.4.2 I fabbisogni formativi

Si può affermare, pertanto, che la richiesta di definizione dei fabbisogni formativi in capo alle strutture di ISIN risponde all'esigenza di definire un quadro complessivo delle necessità di aggiornamento professionale o di acquisizione di competenze specifiche da parte del personale assegnato.

Inoltre, per scelte operative la pianificazione generale della formazione presenta una durata annuale, al pari del piano di formazione di struttura e serve ad orientare le scelte cercando di far coincidere la necessità di aggiornamento professionale con la volontà di valorizzare il personale e mantenere al contempo la piena operatività dell'ente.

L'esperienza in materia di pianificazione della formazione acquisita nello scorso triennio ha fatto emergere almeno tre tipologie di fabbisogni formativi da soddisfare attraverso percorsi mirati:

- una formazione di tipo strettamente tecnico, volta all'aggiornamento in materia di controlli e di normativa sulla radioprotezione (verifiche ispettive, espletamento di compiti di polizia giudiziaria, condivisione di nuovi protocolli internazionali, applicazione della normativa europea, sicurezza del lavoro, ecc.);
- una formazione di tipo gestionale, volta all'acquisizione e all'aggiornamento di competenze di tipo amministrativo (legate quindi spesso a necessità di compliance rispetto alla normativa vigente in tema di bilancio, contabilità, gestione del personale, gestione dell'anticorruzione e della trasparenza, misurazione della performance, protezione dei dati personali, ecc.);
- una formazione di tipo trasversale, mirata all'implementazione delle competenze organizzative e riguardante tutto il personale indistintamente (gestione delle relazioni, competenze comunicative, lavoro di gruppo, ecc.).

La definizione delle pianificazioni formative annuali PAF ha dato modo alle strutture di proporre, soprattutto in ambito tecnico, eventi formativi specifici, evidenziando laddove possibile anche iniziative formative già collaudate o in fase di attivazione alle quali poter aderire o di valorizzare il contributo docente di professionalità interne.

Per quanto riguarda la formazione negli ambiti trasversale e gestionale, la SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione), con la serie di corsi a catalogo ai quali poter attingere, continua ad essere un insostituibile punto di riferimento per la partecipazione a iniziative strutturate già in percorsi ad hoc, cui l'Ispettorato può accedere (seppure coi limiti determinati dalla esiguità dei posti a disposizione e del ridotto numero di edizioni previste per ciascun corso).

3.4.3 La struttura della pianificazione generale

Al fine di facilitare l'elaborazione della pianificazione generale della formazione (PGF) e allo scopo di avere un quadro sintetico delle iniziative da attivare per l'anno di riferimento, la procedura adottata dall'ISIN ha

previsto uno specifico modello da compilare a cura del Servizio per gli affari generali e la gestione del personale e da sottoporre alla firma per approvazione del Direttore di ISIN. La procedura, come anticipato, è in corso di revisione ma – al fine di adeguarne il contenuto alle esigenze di ISIN – è stato comunque revisionato il modulo per la stesura del prospetto sintetico che sintetizza la pianificazione generale della formazione costituito da una tabella, suddivisa in colonne, nella quale sono riportate le seguenti informazioni, collazionate dai PAF presentati dalle varie strutture dell'ente:

- Titolo del corso (qualora sia individuabile o comunque la tematica oggetto del corso)
- Tipologia (tipologia della frequenza al corso ovvero se in presenza, a distanza, blended)
- Periodo di svolgimento (se si conosce o data di attivazione e/o erogazione qualora si chieda di realizzarlo)
- Ente erogatore (qualora sia un corso già disponibile o già calendarizzato)
- Dipendenti coinvolti (il numero dei dipendenti che si intende far partecipare al corso, a differenza dei PAF che invece raccolgono il dato nominativo rispetto ai dipendenti da coinvolgere nelle iniziative formative)
- Costo (se conosciuto o presunto se stimato, qualora sia possibile quantificare questo elemento e al fine di tenere sotto controllo la spesa in formazione)
- Fonte di finanziamento (se conosciuta, ovvero se il corso proposto viene finanziato da voci di bilancio e fondi specifici, ad esempio per progetti, convenzioni, ecc.)
- Obiettivi formativi (viene indicato sinteticamente l'obiettivo della partecipazione all'iniziativa per i dipendenti coinvolti, è un elemento molto importante del piano)
- Eventuali note (vengono inseriti qui elementi che forniscono eventuali informazioni aggiuntive e che aiutano nella valutazione della richiesta e nella eventuale programmazione delle iniziative).

Il prospetto è rappresentativo di una programmazione di massima nell'orizzonte temporale annuale ed ha la funzione di orientare le scelte in ambito formativo, cercando di far coincidere la necessità di aggiornamento professionale con la volontà di valorizzare il personale e mantenere al contempo la piena operatività dell'ente.

Il coinvolgimento del personale e dei Responsabili delle attività nella individuazione dei percorsi formative costituisce un *asset* fondamentale di questo tipo di pianificazione, in quanto costituisce un progetto di valorizzazione delle competenze condiviso e supportato e non, come spesso accade, una struttura modulare decisa dall'alta direzione e calata sulla struttura organizzativa dell'ente.

La modularità del piano consente di inserire anche eventuali percorsi non ancora individuati o eliminare quelle iniziative che siano state formativamente coperte attraverso altri canali non previsti dal piano.

Nell'ambito della programmata revisione della procedura, si prevede di ampliare l'orizzonte temporale della rilevazione dei fabbisogni formativi e della pianificazione dell'attivazione di risorse formative. In questa prima versione della pianificazione e in un'ottica di breve-medio termine la pianificazione attuata con orizzonte annuale può essere integrata attraverso la pianificazione, per alcune attività formative prioritarie, di un aggiornamento e/o di una riproposizione dell'attività stessa per gli anni 2023 e 2024.

3.4.4 Le linee di sviluppo e realizzazione dell'attività formativa

ISIN ha sviluppato l'azione formativa in tre direzioni:

- la partecipazione del personale a eventi formativi per lo più su iniziativa dei singoli dipendenti, per corsi generalmente a catalogo (ad esempio alcuni corsi della SNA o corsi di natura tecnica ed estremamente specialistici);
- l'attivazione di percorsi formativi specifici per determinati ambiti di competenza (ad esempio quelli riguardanti i componenti del CUG piuttosto che il personale che si occupa di trasparenza o di bilancio e contabilità o ancora per gli acquisti), limitati a un numero ristretto di partecipanti;
- l'attivazione di percorsi formativi generalizzati, riguardanti trasversalmente tutto il personale e indirizzati a fare acquisire competenze in ambiti di legge (formazione obbligatoria su sicurezza sui luoghi di lavoro, sulla privacy, sull'anticorruzione), in ambito relazionale (una serie di incontri specifici su tematiche quali il team working, time e stress management, ecc.) o sulla modalità di lavoro agile (sotto il profilo della sicurezza delle informazioni, dell'ergonomia, della tutela dei dati personali, dell'utilizzo delle risorse informatiche, ecc.).

A queste tre linee di direzione si aggiungono:

- una serie di azioni formative in-house, gestite dal personale più specializzato, e volte a formare/informare i colleghi per ambiti specifici (ad es. adozione Sistema di gestione della qualità, attivazione della procedura di Data breach o formazione propedeutica per aspiranti ispettori con funzioni di polizia giudiziaria);
- il percorso formativo al quale ISIN ha aderito, in corso d'opera e a inizio del 2022, su invito del Dipartimento della funzione pubblica in merito al progetto "Competenze digitali per la PA", un programma mirato a fornire ai dipendenti pubblici (non specialisti IT) una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese.

In particolare quest'ultima iniziativa legata al Syllabus delle competenze digitali mette a disposizione un vero e proprio catalogo della formazione – che sarà progressivamente implementato - nel quale sono previsti moduli formativi mirati su uno specifico livello di padronanza (base, intermedio e avanzato) di una delle 11 Competenze del Syllabus. Si compone di video-lezioni, video pillole, interviste, tutorial, attività e prevede la fruizione di contenuti in apprendimento autonomo: l'orizzonte temporale che ISIN ha proposto per l'attuazione del proprio percorso formative (nel quale è stato coinvolto tutto il personale) è stato comunque limitato – a differenza della maggior parte delle altre PA che vi aderiscono – al 31 dicembre 2022. Avendo avuto inizio a metà Maggio di questo anno non è parte della pianificazione formativa generale del 2022, ma acquisisce a pieno titolo un ruolo determinante nell'implementazione delle competenze in ambito informatico per l'annualità in corso, integrandosi con la pianificazione già approntata e sommandosi ai corsi già previsti.

In **Allegato 2** il modello PG.AGBP.FOR.04, compilato e firmato, che riporta la pianificazione generale della formazione per il 2022 dell'Ispettorato.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

La previsione di modalità e forme di verifica e monitoraggio periodico dell'attuazione e dell'individuazione degli obiettivi delineati all'interno del presente Piano è indispensabile ai fini della valutazione dell'adeguatezza delle azioni messe in campo e, all'occorrenza, della ponderazione della necessità di misure correttive, esigenza particolarmente evidente nell'ambito di una programmazione pluriennale con aggiornamento annuale.

In questa sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009, mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni fornite dall'ANAC.

In ottemperanza all'attuale quadro normativo, l'ISIN ha inteso proseguire con gli attuali strumenti di rendicontazione della propria attività strategica.

Di seguito vengono riportate le modalità di rendicontazione attualmente implementate in ISIN per i diversi ambiti:

- Il monitoraggio dell'attuazione degli obiettivi delle **Sottosezioni Valore pubblico e Performance** avviene annualmente secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dettagliate dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato. Viene inoltre svolta una verifica intermedia semestrale volta a individuare eventuali criticità che richiedano l'attivazione di correttivi in itinere. La rendicontazione annuale del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici avviene nell'ambito della Relazione sulla performance prevista dal suddetto decreto. Il processo è presidiato dai Servizi del Segretariato e degli Affari Generali, bilancio e trattamento economico giuridico del personale, che supportano la Direzione per gli adempimenti.
- Il monitoraggio della **Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza** avviene secondo le indicazioni dell'ANAC e con le modalità previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. In particolare, sono previsti un monitoraggio intermedio e finale sull'attuazione delle misure specifiche e sull'osservanza degli obblighi di pubblicazione da parte delle Strutture. Il processo è presidiato dal RCPT, che si avvale del supporto del Servizio del Segretariato; annualmente viene pubblicata la Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, viene inoltre attestato dall'OIV l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.
- Per quanto riguarda la **Sezione Organizzazione e Capitale umano**, attualmente, il monitoraggio annuale del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) avviene nell'ambito della Relazione sulla performance prevista. Il processo è presidiato dal Servizio Affari Generali, bilancio e per il trattamento giuridico economico del personale.
- I risultati dell'attività formativa (vedi **Sottosezione pianificazione formazione del personale**) sono rendicontati annualmente a cura del Servizio Affari Generali, bilancio e per il trattamento giuridico economico del personale.
- Il monitoraggio del Piano di azioni positive (vedi **Sottosezione pari opportunità e equilibrio di genere**) avviene annualmente nell'ambito della Relazione CUG, inserita sul portale dedicato presso il Dipartimento della Funzione Pubblica. Il processo è presidiato dal Comitato Unico di Garanzia (Cug) dell'ISIN.