



Istituto Nazionale di Alta Matematica

n. prot. U-UFMBAZ-2022-000130 02-02-2022



CITTA' UNIVERSITARIA – P.le A. Moro n.5 - 00185 ROMA

<http://www.altamatematica.it> - e-mail indam@altamatematica.it altamatematica@pec.it

PIANO INTEGRATO di ATTIVITA' e ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022 – 2024

Performance, Misurazione e Valutazione, Pola, Prevenzione Corruzione e Trasparenza

INDICE

Sezione 1.) Scheda anagrafica dell'Amministrazione

- 1 Inquadramento dell'INdAM
- 1.1 Contesto Istituzionale
- 1.2 Missione e fini Istituzionali

Sezione 2.) Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

- 2.1. Valore pubblico e Contesto organizzativo
- 2.1.1 L'Amministrazione in cifre
- 2.2 Performance e Ciclo di gestione del Piano della Performance
- 2.2.1 Le fasi del ciclo di gestione della Performance
- 2.2.2 Definizione del Sistema degli Obiettivi
- 2.2.3 Obiettivi strategici ed operativi
- 2.2.4 Obiettivi strategici e operativi rispetto ai finanziamenti
- 2.2.5 Realizzazione degli Obiettivi rispetto agli Indicatori
- 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
 - o Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- 2.3.1 Premessa
- 2.3.2 Oggetto, finalità, e analisi del contesto
- 2.3.3 Responsabile della prevenzione della corruzione
- 2.3.4 Individuazione delle aree di rischio e azioni conseguenti
- 2.3.5 Comunicazione e trasparenza

Sezione 3.) Organizzazione e Capitale Umano

- 3.1 Struttura organizzativa
- 3.1.1 Responsabilità gestionale del Direttore amministrativo
- 3.1.2 Obiettivi assegnati al Direttore Amministrativo.
- 3.1.3 Responsabilità scientifiche e gestionali dei Direttori di strutture scientifiche
- 3.2 Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
- 3.3 Organizzazione del lavoro agile (POLA)
- 3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sezione 4.) Monitoraggio

- Allegati :
- Relazione Programmatica 2022-2024
 - Allegati: 1,1.2, 3, 4, 5



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Sezione 1.) Scheda anagrafica dell'Amministrazione

1. Inquadramento dell'INdAM

Il presente Piano Integrato dell'Istituto Nazionale di Alta Matematica F. Severi, di seguito INdAM, è adottato secondo le disposizioni delle seguenti normative:

- D. Lgs. n. 150/2009, (di seguito Decreto) “Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.
- Legge n. 190/2012, art. 1, comma 8, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”.
- Il D.Lgs. n.74/2017 “Modifiche al D.Lgs. n.150/2009, in attuazione dell’art.17, c.1, let.r), della Legge n.124/2015.

Il presente Piano Integrato interpreta il riordino delle discipline per la gestione della performance stabilite da D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n.114/2014.

L’INdAM garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance ai sensi dell’art.11, comma 8 del Decreto, e pubblica sul proprio sito istituzionale www.altamatemica.it, in una apposita sezione denominata “**Amministrazione Trasparente**”, tutti gli atti e le notizie dell’Istituto, tenendo conto dell’evoluzione del quadro normativo sull’anticorruzione e, in particolare, dell’emanazione dei Decreti legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013 sul riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e trasparenza e il regime delle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni.

1.1 Contesto Istituzionale

L’Istituto Nazionale di Alta Matematica “Francesco Severi” (INdAM) è stato istituito con la Legge 13 luglio 1939, 1129, modificata con le Leggi 10 dicembre 1957, n° 1188, 5 maggio 1976, n° 257 e 14 febbraio 1987, n° 42. Esso è stato riordinato dalla Legge 11 febbraio 1992, n° 153 che gli ha conferito ampia autonomia regolamentare includendolo tra gli enti di ricerca a carattere non strumentale di cui all’art. 8 della Legge 9 maggio 1989, n° 168.

Nell’ambito della delega legislativa per la riforma degli enti di ricerca (Legge 15 marzo 1997, n. 59, art. 11, art. 14 e art. 18) l’ordinamento dell’Istituto è stato ulteriormente modificato da due decreti legislativi.

Il primo, D. Lgs. 30 gennaio 1999 n. 19, come modificato dal D. Lgs. 4 giugno 2003, n°127, ha disposto il trasferimento all’INdAM dei gruppi nazionali di matematica del CNR e, lasciando invariate le finalità dell’Istituto, ha aggiunto, agli strumenti per perseguirle, la possibilità di costituire Gruppi Nazionali di Ricerca Matematica, con l’apporto di professori e ricercatori universitari, nonché di ricercatori degli enti pubblici di ricerca, come istituti temporanei per l’organizzazione di un lavoro di ricerca distribuito tra più persone e organismi scientifici.

Il D. Lgs. 31/12/2009 n. 213 ha previsto, oltre alla revisione degli statuti, una diversa composizione della *governance*, una diversa strutturazione interna, ed ha introdotto nuove logiche di programmazione dell’attività. Inoltre, mediante atti di indirizzo e direttive, adottati dal Governo, sono individuati la missione e gli obiettivi di ricerca per ciascun Ente, in coerenza con i contenuti del PNR e gli obiettivi strategici fissati dall’Unione europea.

Da ultimo, il D.Lgs. n.218 del 25/11/2016, ha introdotto nuove disposizioni per la “*Semplificazione delle attività degli Enti pubblici di ricerca ai sensi dell’art. 13 della Legge n.124 del 7/08/2015*”. Pertanto, il processo di riordino per l’INdAM è stato attuato con l’integrazione del nuovo Statuto, la predisposizione del nuovo Regolamento di Amministrazione, e il Regolamento del Personale, mentre per quanto riguarda il Regolamento di Contabilità e Finanza, siamo in attesa dei nuovi schemi di bilancio ai sensi del D.Lgs. n.91/2011. Mentre, il Bilancio preventivo 2020 è stato predisposto con il nuovo Piano dei Conti integrato ai sensi del D.P.R. n.132/2013.

1.2 Missione e fini Istituzionali

- La legge di riordino, art.2 Legge n.153/1992, indica esplicitamente le finalità dell’Istituto, peraltro coerenti con quelle indicate dalle norme preesistenti e con l’attività precedentemente svolta dall’Istituto. I fini dell’Istituto sono i seguenti:



Istituto Nazionale di Alta Matematica

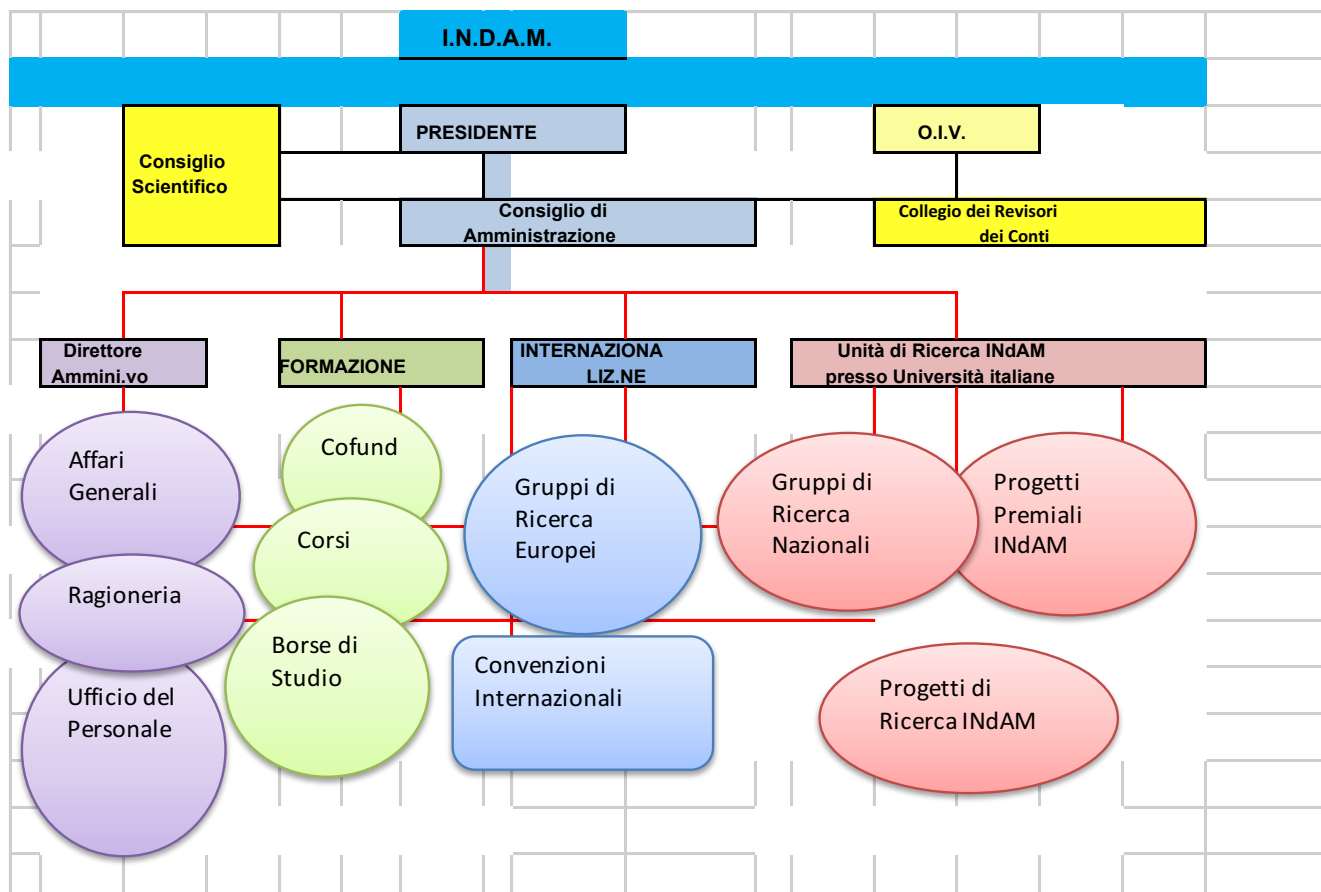
- Promuovere su piano nazionale, internazionale e comunitario, la formazione e il perfezionamento di ricercatori di matematica, anche allo scopo di integrare le potenzialità formative esistenti nelle varie università italiane;
- Svolgere e favorire le ricerche di matematica pura ed applicata specialmente nei rami in via di sviluppo, curando anche il trasferimento delle conoscenze alle applicazioni tecnologiche;
- Procurare che la ricerca matematica italiana si mantenga sempre in stretto contatto con quella internazionale, in particolare promuovendo e partecipando ad iniziative e programmi di collaborazione nell'ambito delle Comunità europee.

Sezione 2.) Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1. Valore pubblico e Contesto organizzativo

L'Istituto presenta una struttura tecnica permanente che ha la propria sede centrale presso l'Università di Roma "La Sapienza", mentre sono state istituite Unità di ricerca, ramificate sul territorio nazionale, presso Dipartimenti di Matematica di altrettante Università italiane, dove operano e sono coinvolti Stakeholders interni che partecipano alla realizzazione delle attività di ricerca scientifica e di formazione dell'INdAM. Le Unità di ricerca, attualmente oltre 60 (sessanta), sono costituite e regolamentate da apposite Convenzioni stipulate fra il Presidente dell'INdAM ed i Rettori delle singole Università italiane ed altre istituzioni di Ricerca Matematica. Le singole Convenzioni sono consultabili sul sito web dell'Istituto www.altamatematica.it, nella sezione "Unità di Ricerca INdAM".

L'organizzazione strutturale dell'INdAM, dal Presidente, quale rappresentante legale dell'Ente, agli Stakeholders esterni, quali soggetti interessati, è rappresentata graficamente dal modello sottostante, mentre le attività scientifiche di ricerca e formazione, gli Organi dell'Istituto, i Regolamenti ed i disciplinari connessi alle attività scientifiche, sono pubblicate sul sito web www.altamatematica.it nella sezione "Istituto" e "Amministrazione Trasparente".





Istituto Nazionale di Alta Matematica

Il Presidente e il Consiglio di Amministrazione, Organi di indirizzo politico amministrativo dell'INdAM, sono coinvolti direttamente nel programmare e indirizzare le attività dell'Istituto nel perseguimento dei fini istituzionali, sentito il Consiglio Scientifico. L'Organo di indirizzo politico – amministrativo si avvale del supporto operativo della struttura amministrativa interna per le attività di gestione, costituita da un Direttore Amministrativo che coordina e sovrintende ai tre Uffici Affari generali, Ragioneria e Personale.

Il Direttore Amministrativo ed il Personale dipendente, rappresentati nella tabella **Allegato 1 "Funzionigramma"**, sono coinvolti nel predisporre le attività gestionali e amministrative necessarie per supportare le attività istituzionali programmate dall'Organo politico dell'INdAM.

Nel quadro normativo istituzionale delineato, l'INdAM si pone quale Ente Pubblico di ricerca nazionale rappresentativo della comunità scientifica dei Matematici in Italia, universitaria e non, e delle specifiche discipline matematiche che sono organizzate dai Gruppi Nazionali ed Europei di ricerca, dei quali i matematici in gran numero sono formalmente aderenti risultando anche portatori di interessi interni all'INdAM, Stakeholders interni.

2.1.1 L'Amministrazione in cifre

Il presente paragrafo fornisce una sintesi programmatica dei dati quantitativi in fase preventiva dell'Istituto Nazionale di Alta Matematica F. Severi :

La tabella che segue rileva in sintesi la programmazione finanziaria 2022–2024, ed evidenzia importi e descrizioni per aggregati, mentre una esposizione di spesa sintetica collegata ai singoli Obiettivi strategici, evidenzia le percentuali di incidenza sui valori globali negli **Allegati 1.2 e 3** .

Sul fronte delle Uscite, si evidenzia che le spese istituzionali, destinate alla formazione ed alla ricerca matematica, rappresentano la massima parte delle spese complessive dell'Istituto. Normalmente, nel corso dell'esercizio, si rilevano sempre ulteriori contributi finanziari erogati sia dal Ministero che da altre Istituzioni scientifiche per approvazioni di specifici progetti di ricerca, oltre a determinare l'Avanzo di amministrazione annuale, i quali incidono direttamente in aumento delle spese istituzionali, tali da incidere complessivamente nella misura superiore all'indice del 65% delle spese complessive dell'Istituto.

	Uscite					
	%	2022	%	2023	%	2024
Personale dipendente e Organi Ente	28,14	815.664	26,58	820.000	27,33	820.000
Spese ed oneri gestionali, Investimenti	10,44	302.591	10,37	320.000	10,67	320.000
Attività Istituzionali	61,42	1.780.466	63,04	1.944.721	62,00	1.860.000
	100	2.898.721	100	3.084.721	100	3.000.000
	Entrate					
M.I.U.R.	97,79	2.834.721	91,90	2.834.721	96,67	2.900.000
Altre entrate (Altri Enti, etc.)	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Comunità Europea	0,00	0	4,86	150.000	0,00	0
Avanzo d'Amm.ne	0,02	64.000		100.000		100.000
	100	2.898.721	100	3.084.721	100	3.000.000

Per quanto riguarda le Entrate, si rileva come il contributo di funzionamento, erogato dal Ministero dell'Università e della Ricerca, sia il finanziamento principale. Tuttavia, nel corso dell'esercizio 2023 è stato previsto un saldo per euro 150.000,00=, da parte della Research Executive Agency (Comunità Europea) per il Progetto INdAM-DP-Cofund2015 che si concluderà nel corso dell'esercizio 2022.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

2.2 Performance e Ciclo di gestione del Piano della Performance

2.2.1 Le fasi del ciclo di gestione della Performance

Il presente Piano Triennale, subordinato al ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio dell'Istituto, si prefigge di individuare e sintetizzare gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi esposti nella **Relazione Programmatica 2022-2024**, allegata al presente documento. Mentre, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse disponibili, si prefigge di individuare ed esporre gli indicatori per la misurazione e la valutazione della Performance organizzativa ed individuale dell'INdAM.

Il Piano, coerentemente al Programma 2022-2024 delle attività dell'INdAM, è considerato lo strumento finalizzato allo sviluppo di forme di partecipazione ed alla rilevazione del grado di soddisfazione degli Stakeholders interni ed esterni.

Il Piano, relativamente all'esercizio 2022, sarà rendicontato con la Relazione sulla performance che evidenzierà i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse disponibili, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. A conclusione del processo entro il 31 luglio il Consiglio di Amministrazione approva la Relazione sulla performance ed entro il 15 settembre l'OIV provvede a validarla.

Si propone di seguito un cronoprogramma degli adempimenti

Tempi	Esercizio n-1	Esercizio n		Esercizio n+1		
	Entro il 31 dicembre	Entro il 31 gennaio	Entro il 28 febbraio	Entro il 30 maggio	Entro il 31 luglio	Entro il 15 settembre
Fasi	Approvazione Piano Triennale, Bilancio di previsione e definizione obiettivi organizzativi	Definizione obiettivi individuali, condivisione, e approvazione PIAO, Performance, SMVP, e PTPCT	Assegnazione obiettivi al Direttore Amministrativo e al Personale	Conclusione valutazione del Personale	Approvazione Relazione Performance (Esercizio n)	Validazione Relazione Performance (Esercizio n)

2.2.2 Definizione del Sistema degli Obiettivi

Gli Organi politici sono coinvolti direttamente nel dare indicazioni su tempi e modalità di realizzazione degli obiettivi dell'Istituto, mentre per la definizione di alcune delle attività di ricerca collegate agli obiettivi dell'Istituto, sono consultati gli Stakeholders interni tramite i Direttori dei Gruppi di ricerca.

Il personale dipendente è coinvolto nel predisporre le attività gestionali e amministrative necessarie per realizzare gli obiettivi prefissati, aumentare la qualità dei servizi resi con la massima trasparenza, e partecipare alla formazione del personale stesso.

Il coinvolgimento delle parti, rappresentate nel contesto organizzativo dell'INdAM, avviene con incontri periodici, circolari, seminari e gruppi di lavoro, per definire gli obiettivi strategici e operativi che si intendono perseguire dall'Istituto.

2.2.3 Obiettivi strategici ed operativi

Gli Obiettivi Strategici ed Operativi dell'INdAM, sintetizzati nell'**Allegato 3**, sono rivolti a massimizzare e sviluppare le finalità istitutive che si intendono realizzare nell'ambito delle tre grandi aree della missione istitutiva:

- **RICERCA**: svolgere e favorire le ricerche di matematica pura ed applicata specialmente nei rami in via di sviluppo, curando anche il trasferimento delle conoscenze alle applicazioni tecnologiche. **Obiettivi** comuni alla ricerca sono:

- Supporto alla ricerca matematica, in particolare nell'ambito universitario;
- Premiare il merito;
- Cooperazione e diffusione dei risultati raggiunti.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

- **FORMAZIONE:** promuovere su piano nazionale, internazionale e comunitario la formazione e il perfezionamento di ricercatori di matematica, anche allo scopo di integrare le potenzialità formative esistenti nelle varie università italiane. **Obiettivi** comuni alla formazione sono:
 - a) Supporto alla formazione dei ricercatori in matematica, in particolare nell'ambito universitario;
 - b) Incrementare e invogliare le iscrizioni ai corsi di laurea in matematica;
 - c) Premiare il merito;
 - d) Cooperazione e diffusione dei risultati raggiunti.

- **INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA RICERCA MATEMATICA :** procurare che la ricerca matematica italiana si mantenga sempre in stretto contatto con quella internazionale, in particolare promuovendo e partecipando ad iniziative e programmi di collaborazione nell'ambito dell'Unione Europea ed extra Europea.

Gli Obiettivi strategici ed Operativi dell'INdAM sono ampiamente descritti nella **Relazione Programmatica 2022 - 2024**, allegata al presente Piano.

Gli Obiettivi strategici saranno sintetizzati nella Relazione sulla Performance come da Tabella della ex-CIVIT , di seguito riportata:

Allegato 4: Tabella obiettivi strategici								Civit
Descrizione Obiettivo	Peso Obiettivo	Risorse Umane	Risorse Finanziarie	Indicatori	Peso Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 65 e 100%)
	%	n.	7					
1		10	1.370.856	65-100		100	65-100	
2				65-100		100	65-100	
3		10	409.610	65-100		100	65-100	
4				65-100		100	65-100	
5				65-100		100	65-100	
6				65-100		100	65-100	
			1.780.466					

Mentre, i singoli Obiettivi operativi corrispondenti alle attività scientifiche e di formazione, sintetizzati nell'**Allegato 3** e collegati ai rispettivi Obiettivi strategici, saranno descritti analiticamente nella Relazione sulla Performance con apposite tabelle nelle quali saranno indicate date, eventi, indici quantitativi e dove possibile indici qualitativi, oltre ai stakeholders coinvolti.

Gli **obiettivi operativi** programmati sono:

- **Obiettivo 01.1 - Visitatori Stranieri Gruppi-**
Assicurare la collaborazione di studiosi stranieri, che svolgono attività di ricerca, di consulenza e di alta formazione.
- **Obiettivo 01.2 – Organizzazione Incontri Scientifici Gruppi Nazionali -**
Finanziare incontri scientifici e scuole di alta formazione promossi dagli aderenti ai Gruppi Nazionali.
- **Obiettivo 01.3 - Partecipazioni a Incontri scientifici -**
Co-finanziare Professori, Ricercatori e Dottorandi, per partecipare a Convegni scientifici, o per collaborazioni scientifiche in Italia o all'Estero.
- **Obiettivo 01.4 – Progetti di Ricerca -**
Finanziare progetti di ricerca aventi un programma comune e finalizzato ad aggregare più Ricercatori, italiani e stranieri, su tematiche affini e alla formazione di giovani ricercatori.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

- **Obiettivo 02.1 – Incontri Scientifici INdAM -**
Organizzare almeno cinque Convegni e/o Incontri scientifici all'anno presso il Palazzone di Cortona, per ricerche attuali di alto livello scientifico, a cui partecipano matematici di area diversa, ma interessati al medesimo tema o problema scientifico, della durata di cinque o sei giorni.
- **Obiettivo 02.2 – Workshops/Giornata INdAM -**
Organizzare, nella sede dell'Istituto di Roma, un programma di workshops con un numero limitato di studiosi interessati a discutere temi specifici inerenti alle loro ricerche matematiche ed una "Giornata INdAM", durante la quale si tengono quattro conferenze di tipo generale su argomenti centrali della ricerca matematica corrente. I conferenzieri sono scelti fra i maggiori esperti nei loro rispettivi campi scientifici. La Giornata INdAM" si svolge annualmente in una diversa Università.
- **Obiettivo 02.3 – Periodi Intensivi -**
Periodi di studio e di ricerca intensivi della durata di due o tre mesi, su uno specifico tema di ricerca e la partecipazione di studiosi affermati, italiani e stranieri.
- **Obiettivo 02.4 – Consorzio CIAFM**
Riguarda corsi estivi per l'avviamento alla ricerca matematica, che si svolgono a Perugia e a Cortona, organizzati in collaborazione con la S.N.S. di Pisa, l'Università di Perugia e la S.M.I.. La partecipazione è aperta anche a specializzandi, dottorandi e ricercatori stranieri fino ad un massimo del 30% degli iscritti.
- **Obiettivo 02.5 – Dottorato di Ricerca-**
Riguarda due cicli triennali di Dottorato di Ricerca matematica cofinanziati in modalità consortile e in convenzione con le Università di Pavia, Firenze, Perugia, Milano Bicocca, Torino e Napoli.
- **Obiettivo 03.1 – Bando Borse Europee – (Assegni di Ricerca)**
Organizzazione di un Bando per Assegni di ricerca biennali per il Dottorato di matematica in Italia, al quale possono partecipare: Ricercatori stranieri che negli ultimi 12 mesi non siano stati in Italia, e Ricercatori italiani che negli ultimi 4 anni siano stati almeno tre anni all'estero. Il Progetto è co-finanziato al 50% dalla Commissione Europea (REA).
- **Obiettivo 04.1 – Bando Borse Post Dottorali –**
Organizzazione di Bandi di concorso per Borse di studio e/o Assegni di ricerca per giovani ricercatori di matematica di livello Post Dottorale.
- **Obiettivo 04.2 – Bandi Borse di Merito, Genere e Avviamento alla ricerca –**
Progetto lauree scientifiche per studenti del corso di laurea in matematica, che seguono con successo percorsi didattici particolarmente impegnativi. Due Borse di studio sono riservate al genere di minoranza.
- **Obiettivo 05.1 – Corsi Dottorato –**
Organizzazione di almeno cinque corsi all'anno, di appoggio ai Dottorati di ricerca in altrettante Università italiane, impartiti da Professori stranieri proposti dai Dottorati e scelti dall'INdAM. Il singolo corso dura tre mesi.
- **Obiettivo 05.2 – Corsi SMI-CIME -**
Corsi cofinanziati, in convenzione o consortili. I corsi sono tenuti da Professori, quali massimi esponenti internazionali della matematica, presso le sedi SMI-CIME e rivolti a giovani matematici.
- **Obiettivo 06.1 – Gruppi di Ricerca Europei -**
Attualmente il Progetto per la cooperazione scientifica è solo bilaterale fra INdAM e CNRS francese. Progetto Premiale finanziato dal MIUR.
- **Obiettivo 06.2 – Collaborazioni Scientifiche con Organismi Internazionali -**
Convenzioni stipulate con Organismi internazionali riguardante collaborazioni scientifiche in matematica. Inoltre, l'INdAM aderisce al programma "Academic Sponsorship dell'MSRI di Berkeley", per periodi intensivi di ricerca matematica di altissimo livello. Progetti Premiali finanziati dal MUR.

2.2.4 Obiettivi strategici e operativi rispetto ai finanziamenti

Ai fini della pianificazione degli obiettivi contenuti nel Piano sono state considerate le risorse economiche stanziare con il bilancio di previsione per l'esercizio 2022, redatto con particolare attenzione alle disposizioni relative al contenimento della spesa.

Il Collegamento al Piano per la programmazione economico-finanziaria e di bilancio è costante e flessibile rispetto ai finanziamenti: infatti, la parte del Piano che descrive gli Obiettivi strategici dell'INdAM è periodicamente



Istituto Nazionale di Alta Matematica

integrato in quanto le attività di ricerca e formazione sono direttamente proporzionali ai finanziamenti ottenuti, i quali diventano certi soltanto nel corso dell'esercizio.

Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli Organi di indirizzo politico – amministrativo.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Gli obiettivi programmati nell'esercizio 2022 saranno riepilogati nella Relazione sulla Performance annuale e sintetizzati nella tabella **Allegato 1.2**, dalla quale si confronteranno i dati del Bilancio preventivo con i dati del Bilancio consuntivo, ed evidenziati i relativi scostamenti, incrementi e decrementi. Si rileva che l'attività di ricerca è svolta in massima parte dagli aderenti ai Gruppi Nazionali di Ricerca, mentre l'attività di Formazione e l'Internazionalizzazione della ricerca matematica è curata direttamente dall'Istituto.

Le azioni di miglioramento che saranno realizzate verranno, costantemente e progressivamente, esposte nel sito ufficiale dell'Istituto www.altamatematica.it.

2.2.5 Realizzazione degli Obiettivi rispetto agli Indicatori

Indicatori Quantitativi

Indicatori quantitativi sono ricavabili dai dati di Bilancio dell'INdAM nella fase del Bilancio Consuntivo raffrontato con il Bilancio preventivo, come da tabella **Allegato 1.2**.

Indicatori quantitativi dell'intera struttura organizzativa dell'INdAM sono, secondo le proprie disponibilità finanziarie del bilancio preventivo:

- **Spese istituzionali** nella misura minima del **65%** destinate alla collettività matematica, nel rispetto dei fini istituzionali, per lo svolgimento di ricerca matematica e la formazione di giovani matematici per l'avviamento alla ricerca;
- **Spese per personale dipendente, Spese gestionali e Spese in c/capitale** nella misura massima del **35%**.

Indicatore Temporale

Dall'esercizio 2019 gli Indicatori temporali sono due, ricavabili dalla gestione contabile con software predisposto a tale rilevazione.

Indicatore temporale generale è la **media dei giorni** di calendario del tempo necessario al pagamento di tutti i debiti derivanti da Fatture, Borse di studio e Assegni di ricerca, Indennità e rimborsi spese erogati alla propria collettività matematica, e dei fornitori in generali, dal momento in cui sorge l'obbligo della corresponsione del debito alla effettiva erogazione del pagamento.

Mentre, l'**Indice di tempestività dei pagamenti**, di cui alla Circolare n.22, del 22/07/2015, del Ministero dell'economia e delle Finanze, è definito in termini di ritardo medio di pagamento ponderato in base all'importo della fattura, ricavato dal Registro delle fatture.

Indicatori Qualitativi

Essere "**Associato**" ai Gruppi Nazionali di Ricerca Matematica è un **Indicatore di qualità**, in quanto coloro che chiedono l'iscrizione annuale al Gruppo sono ammessi a condizione di aver pubblicato, nell'anno precedente all'iscrizione, una o più pubblicazioni scientifiche nelle riviste scientifiche nazionali e/o internazionali più qualificate. Tale verifica è documentata tramite il sistema informatico del CINECA sotto il controllo del Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica. Tali indicatori vengono discussi annualmente nell'ambito del Consiglio scientifico dell'INdAM e applicati nella misura del 50% nel calcolo di attribuzione dei finanziamenti ai relativi Gruppi di Ricerca Nazionali.

Altri indicatori per le Attività connesse agli Obiettivi Operativi, collegati alla Performance Aziendale, sono espresse dagli Stakeholders, ossia dagli organizzatori di Incontri, Convegni e Workshops, con cinque indicatori da 1 insufficiente a 5 eccellente per:

- Qualità della sistemazione e accoglienza offerta ai Conferenzieri;
- Qualità del servizio ristorazione offerto ai conferenzieri e partecipanti;
- Disponibilità e cortesia da parte del Personale Dipendente INdAM.

I suddetti indicatori incidono, e riportati come pesi, nella Valutazione e Misurazione della Performance aziendale dell'Ente e riportata nella Relazione annuale sulla Performance dell'Istituto.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

2.3.1 Premessa

La proposta di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, è stata predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Lo schema del seguente Piano viene pubblicato sul sito istituzionale dell'INdAM nella sezione Amministrazione Trasparente, previo approvazione da parte dell'organo politico, al fine di permettere la consultazione preventiva da parte dei soggetti portatori di interesse e viene trasmesso agli Organi dell'Istituto, all'O.I.V. e al Collegio dei Revisori dei Conti e al Magistrato della Corte dei Conti dell'INdAM, ai Dipendenti dell'Istituto e alle Organizzazioni Sindacali. Eventuali osservazioni e/o suggerimenti che perverranno, saranno considerati nella Relazione del Responsabile della Prevenzione da redigere entro il 15 dicembre dell'anno in corso.

Con invio agli Organi Politici dell'INdAM dello schema di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022-2024 si ritengono assolte le indicazioni che emergono dalla determina ANAC n.12 del 2.10.2015, punto 4.1, della determina ANAC n.831 del 3.08.2016, punto 5.1, ed infine il PNA 2019-2021 approvato con delibera n.1064 del 13/11/2019, di coinvolgimento degli Organi Politici dell'INdAM.

2.3.2 Oggetto, finalità, e analisi del contesto

Ai sensi della Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii., e tenuto conto del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019-2021 dell'ANAC, approvato con delibera n. 1064 del 13/11/2019, l'INdAM adotta il "Piano triennale di prevenzione della corruzione" con l'intento di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio della corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il relativo rischio. Scopo del Piano è l'individuazione, tra le attività di competenza dell'Istituto, di quelle esposte al rischio di corruzione e la previsione di percorsi di formazione, per l'attuazione e il controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione.

Destinatario del presente Piano è tutto il Personale dipendente e tutte le Aziende che entrano in contatto con l'INdAM per acquisti di beni e servizi ai sensi del D.Lgs. n.50/2016 sul Codice dei Contratti pubblici, testo aggiornato e coordinato con la Legge 11 settembre 2020, n.120.

La violazione da parte del dipendente dell'Istituto delle misure di prevenzione, previste dal presente Piano, costituisce illecito disciplinare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012.

L'analisi del contesto in cui opera l'INdAM è su tutto il territorio nazionale, come meglio specificato al punto 2.1 del Presente Piano Integrato, e le attività dell'Istituto sono rivolte e organizzate, in massima parte, in funzione delle attività scientifiche disposte dagli Organi di indirizzo dell'Istituto e rivolte alla comunità dei Matematici aderenti all'Istituto stesso.

2.3.3 Responsabile della prevenzione della corruzione

Ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012, il Direttore Amministrativo dell'Istituto è nominato "Responsabile della prevenzione della corruzione dell'INdAM".

Il Responsabile della prevenzione della corruzione:

- a) Può richiedere in qualsiasi momento ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche inerenti all'adozione del provvedimento.
- b) Può verificare e chiedere in ogni momento delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità.
- c) Tiene conto di segnalazioni circostanziate che evidenzino situazioni di anomalia e configolino la possibilità di un rischio probabile di corruzione.

Tutti i dipendenti sono tenuti a prendere visione del "Piano triennale della prevenzione della corruzione", ad osservare e far osservare lo stesso.

Il dipendente, che denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico o al Responsabile della prevenzione della corruzione condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie,



Istituto Nazionale di Alta Matematica

dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia, fermo restando quanto previsto dall'art. 54bis del D. Lgs. n. 165/2001. Inoltre, come novellato con Legge n.179 del 30/11/2017, l'Istituto ha provveduto a installare procedure informatiche crittografate per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (Whistleblower)

2.3.4 Individuazione delle aree di rischio e azioni conseguenti

Ai fini della redazione del presente Piano si è proceduto ad una analisi implementativa della mappatura delle attività dell'Istituto che possono risultare esposte al rischio di corruzione, valutandole in relazione al diverso livello di esposizione al rischio. Il grado di rischio, quindi, è stato distinto pari ad alto, medio, basso.

Le attività dell'Istituto di seguito elencate sono per la maggior parte una specificazione di quanto già individuato legislativamente e sono da leggersi con l'avvertenza che sono le stesse attività a presentare un intrinseco rischio di annidamento di fenomeni corruttivi senza alcun riferimento alle singole persone preposte alle suddette mansioni nelle strutture organizzative degli uffici deputati allo svolgimento delle medesime.

Nell'ambito del complesso delle finalità proprie dell'INdAM (Formazione e Ricerca matematica) e tenuto conto delle priorità indicate dalla Legge n. 190/2012, art. 1, comma 16, le attività ritenute potenzialmente più esposte o sensibili al rischio corruzione sono:

a) “Autorizzazioni o concessioni”.

a.1 Attività connesse:

- conferimento o autorizzazione all'esercizio di incarichi interni ed esterni a titolo gratuito o oneroso;
- Conferimento di incarichi a titolo gratuito o oneroso a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche;
- autorizzazioni a fruire di permessi retribuiti;
- autorizzazioni a formazione facoltativa.

a.2 Grado di rischio: **basso**.

a.3 Procedure di prevenzione:

- predisposizione bandi di concorso nazionali;
- predeterminazione dei criteri anche attraverso la predisposizione di appositi regolamenti e/o disciplinari;
- pubblicazione dell'autorizzazione sul sito web istituzionale.

b) “Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, fornitura e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D. Lgs. n. 50 del 18 aprile 2016.

b.1 Attività connesse:

- predisposizione atti di gara (progetti, capitolati, ecc.) per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- affidamento, sia all'interno sia all'esterno dell'attività di progettazione, direzione e collaudo di lavori, servizi e forniture;
- procedure in economia per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- liquidazione e pagamenti a imprese per lavori, servizi e forniture;
- liquidazione fatture e pagamento per contanti del servizio cassa;
- scelta dei fornitori di materiali di consumo e di servizi;
- procedure per affidamento smaltimento di materiali di consumo e di servizi.

b.2 Grado di rischio: **basso**.

b.3 Procedure di prevenzione:

- validazione della legittimità della procedura di gara da adottare da parte del Direttore Amministrativo dell'INdAM;
- validazione delle attività, della direzione lavori e del collaudo da adottare dal Responsabile dell'Ufficio Ragioneria dell'INdAM;



Istituto Nazionale di Alta Matematica

- contatti con gli imprenditori, concorrenti e aggiudicatari, devono avvenire esclusivamente con i Responsabili degli Uffici dell'INdAM preposti alla gestione dell'appalto. Di tali contatti deve essere data comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione;
 - Normalmente l'oggetto della gara viene acquistato sul mercato elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA), effettuando un'indagine esplorativa in maniera aperta, trasparente e tracciabile tra più imprese operanti nel settore;
 - predeterminazione ex ante dei limiti entro cui è possibile l'affidamento diretto.
- c) **“Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati”.**
- c.1 Attività connesse:
- preselezione progetti da presentare ad enti erogatori di finanziamenti/cofinanziamenti per la ricerca e/o la formazione in ricerca;
 - partecipazioni, convenzioni, accordi di collaborazione di qualunque natura e contratti con enti pubblici e/o a sostegno delle attività di ricerca;
 - contributi per formazione facoltativa;
- c.2 Grado di rischio: *basso*.
- c.3 Procedure di prevenzione:
- predeterminazione dei criteri per l'attribuzione dei benefici anche attraverso appositi regolamenti;
 - pubblicazione degli elenchi dei beneficiari sul sito web istituzionale;
 - verifiche a campione da parte del responsabile della prevenzione della corruzione o suo delegato.
- d) **“Concorsi prove selettive per l'assunzione di personale e progressioni giuridiche ed economiche di cui all'art. 24 del D. Lgs. n. 150/2009”.**
- e) **“Selezione per l'accesso ad incarichi di consulenza, collaborazioni a progetto, corsi di formazione, di studio attivati a qualunque titolo”.**
- d-e.1 Attività connesse:
- predisposizione bandi di concorso/selezioni nazionali;
 - progressioni di carriera verticali e orizzontali;
 - procedure concorsuali selettive per assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato; reclutamento a qualunque titolo di personale esterno;
 - procedure selettive per il conferimento di consulenze, collaborazioni coordinate e continuative, assegnazione di borse di studio e ricerca per l'espletamento di progetti di ricerca.
- d-e.2 Grado di rischio: *basso*.
- d-e.3 Procedure di prevenzione:
- predeterminazione dei criteri per l'attribuzione dei benefici con appositi regolamenti;
 - indicazione dei criteri per l'individuazione dei componenti della commissione;
 - pubblicazione sul sito web istituzionale degli atti delle operazioni concorsuali;
 - nel contratto individuale di lavoro deve essere prevista una clausola di presa d'atto da parte del lavoratore anche del presente piano.

In riferimento ai settori relativi all'affidamento di lavori, servizi e forniture (incluse le acquisizioni in economia), l'INdAM opera normalmente nell'ambito del Mercato Elettronico della P.A. (MePA, per valori inferiori alla soglia comunitaria, e che prevede già una serie di adempimenti per garantire la trasparenza e la correttezza delle procedure. In casi limitati di acquisti urgenti o per acquisti aventi particolari peculiarità gestionali, l'Istituto ricorre ad acquisti diretti, sempre nel rispetto di adeguato prezzo di mercato che tiene conto del rapporto qualità/prezzo e le esigenze gestionali dell'Istituto.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

A seguito del D.Lgs. n.218/2016 e dopo l'approvazione del nuovo CCNL comparto ricerca, triennio 2016-2018, approvato il 9 aprile 2018, il Consiglio di Amministrazione dell'INdAM, ha ritenuto opportuno integrare il Codice etico esistente con le nuove normative e le nuove regole contrattuali, con verbale n.223 dell'8 novembre 2018. Il nuovo Codice Etico dell'Istituto è stato approvato in via definitiva, dopo la procedura aperta alla consultazione, con verbale n.225 del 21/02/2019.

Le disposizioni del presente Codice si applicano, oltre che al Personale dipendente dell'INdAM, altresì, per quanto compatibili, a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l'INDAM e, in particolare, ai collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, e ad ogni altro soggetto che intrattenga un rapporto formalizzato con l' Istituto.

2.3.5 Comunicazione e trasparenza

Formazione del personale

Nell'ambito delle misure indicate dalla Legge n. 190/2012, l'INdAM nel corso della vigenza del Piano triennale anticorruzione, ritiene di sviluppare interventi di formazione/informazione rivolti a tutto il proprio personale dipendente con la duplice funzione di prevenire e contrastare il fenomeno e fornire la massima informazione sulle situazioni concrete di rischio.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, nell'ambito della mappatura delle attività a rischio di corruzione individuate inizialmente al punto "A.3.3 Attività a rischio di corruzione" del presente piano, individua il personale da inserire, eventualmente ove possibile, nei percorsi di formazione predisposti dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, come previsto all'art. 1, comma 11, della Legge n. 190/2012.

Obblighi informativi e obblighi di trasparenza

La trasparenza dell'attività amministrativa è assicurata mediante la pubblicazione, nella sezione del sito web istituzionale dell'INdAM "Amministrazione Trasparente", delle informazioni previste dall'art. 1, c. 35, della Legge n. 190/2012 e dal D. Lgs. n. 33/2013. Responsabile della pubblicazione e della trasmissione del Piano Integrato della Performance è il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione. Mentre, il Responsabile della pubblicazione e della trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati, ai sensi dell'art.10 del D.Lgs. n.33/2013, è il Responsabile della Trasparenza.

Al presente Programma è allegata la Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione relativa all'esercizio 2021, ai sensi dell'art.1, c.14, della Legge n. 190/20012.

Sezione 3.) Organizzazione e Capitale Umano

3.1.1 Responsabilità gestionale del Direttore amministrativo

La definizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance tiene conto della specificità istituzionale e organizzativa dell'INdAM, la cui struttura organizzativa è minimale ed è la sola ad essere destinataria delle modalità di misurazione e di valutazione della performance.

Alla luce di quanto precedentemente riportato, la messa a punto del sistema di misurazione e valutazione verrà applicata al Direttore Amministrativo, responsabile dell'Unico centro di spesa dell'Istituto, il quale assegnerà al Personale dipendente gli obiettivi della Performance organizzativa e individuale, con relativa valutazione finale, entro i termini prestabiliti.

3.1.2 Obiettivi assegnati al Direttore Amministrativo.

Obiettivi del Direttore sono :

- Qualità dei servizi erogati e cortesia del Personale dipendente ai Partecipanti di Incontri, Convegni e Workshops, organizzati;
- Collaborazione con Organo Politico alla definizione dei progetti prioritari sui quali concentrare le risorse;



Istituto Nazionale di Alta Matematica

- Predisposizione del progetto di Bilancio preventivo, sulla base delle risultanze dei Piani di gestione, e il progetto di rendiconto generale dell'INdAM;
- Organizzazione della gestione amministrativa relativa alle attività connesse agli Obiettivi strategici e operativi;
- Coordinamento e controllo della gestione amministrativa relativa alle attività connesse alla riduzione dei costi di gestione;
- Competenze professionali e manageriali dimostrate e comportamenti organizzativi richiesti per le funzioni assegnate;
- Predisposizione regolamenti da sottoporre al Presidente;
- Predisposizione Regolamento di Contabilità integrata collegata alla Contabilità Economico Patrimoniale;
- Predisposizioni dei Piani della Performance;
- Predisposizione Piano, controllo e Relazione del RPCT;
- Controllo di gestione della Protezione dei Dati personali;
- Controllo e gestione del sistema Whistleblowing;
- POLA – Lavoro Agile
- Assegnazione Obiettivi e relativa valutazione del Personale dipendente con significativa differenziazione dei giudizi.

3.1.3 Responsabilità scientifiche e gestionali dei Direttori di strutture scientifiche

La **Missione istitutiva** dell'INdAM, consistente nella *Formazione* di giovani matematici, nell'*Internazionalizzazione della Ricerca matematica italiana* nel mondo, e nell'*Attività di ricerca matematica pura ed applicata* organizzata e svolta dagli Aderenti ai Gruppi Nazionali di ricerca matematica presso le oltre settanta Unità di Ricerca dell'INdAM, presso le varie Università italiane.

In tale contesto i Gruppi Nazionali di Ricerca dell'INdAM, costituiti con decreto del Presidente, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Consiglio Scientifico, hanno lo scopo di promuovere, svolgere e coordinare attività scientifiche e applicative nelle specifiche aree delle scienze matematiche, ovvero relative a progetti di ricerca, che richiedono l'impegno annuale o pluriennale di più persone e organismi scientifici. Ai Gruppi possono aderire, al fine di espletarvi attività di ricerca, a titolo gratuito, nel rispetto delle norme che ne disciplinano il rapporto d'impiego, Docenti e Ricercatori universitari e Ricercatori di Enti pubblici e privati che ne facciano domanda. All'attività di ricerca dei Gruppi sovrintende un Consiglio ed un Direttore Scientifico. I Gruppi sono disciplinati con Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'INdAM e pubblicato sul sito dell'Istituto www.altamatematica.it nella sezione normativa.

Attualmente i Gruppi Nazionali di Ricerca Matematica sono distinti in quattro settori scientifici:

- 1) Gruppo Nazionale per l'analisi matematica, la probabilità e le loro applicazioni (GNAMPA);
- 2) Gruppo Nazionale per il Calcolo Scientifico (GNCS);
- 3) Gruppo Nazionale per la Fisica Matematica (GNFM);
- 4) Gruppo Nazionale per le Strutture Algebriche, Geometriche e le loro Applicazioni (GNSAGA);

I finanziamenti alle attività di ricerca scientifica degli Aderenti, ai rispettivi Gruppi di ricerca nazionali, sono assegnati previo Bandi di concorso pubblicati sul sito istituzionale dell'INdAM. La selezione delle domande di concorso è effettuata dal Consiglio Scientifico dei rispettivi Gruppi nazionali di ricerca matematica.

3.2 Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il D.Lgs. n.74/2017 ha apportato notevoli modifiche al D.Lgs. n.150/2009, pertanto l'art.7, c.1, sancisce chiaramente che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è aggiornato annualmente, previo parere vincolante dell'O.I.V., e al quale resta la funzione di misurazione e valutazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei Dirigenti di vertice.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P., art.7, c. 2-bis) è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione, e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

La misurazione e la valutazione della performance è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'INdAM, nonché alla crescita delle competenze professionali dei propri Dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dall'unità organizzativa in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Istituto e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

3.2.1 Funzione di misurazione e valutazione della Performance

L'INdAM valuta annualmente la Performance organizzativa e individuale. A tale fine adotta e aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance.

La funzione di misurazione e valutazione della performance (Art.7, c.2, let.a) è svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), cui compete la misurazione e valutazione della Performance della struttura amministrativa nel suo complesso.

Compete all'OIV anche la proposta, all'Organo di indirizzo politico-amministrativo, di valutazione annuale del Dirigente di vertice e l'attribuzione ad esso dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. n.150/2009.

Il Direttore Amministrativo, responsabile della struttura amministrativa (art.7,c.2, let.b), valuta il personale sia per la performance organizzativa (art.8 del Decreto) che per la performance individuale (art.9 del Decreto).

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta anche dai Cittadini, o dagli altri utenti finali, in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'Amministrazione, partecipando alla valutazione della performance Organizzativa dell'Amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, tenuto conto dell'unico centro di responsabilità in cui si articola l'INdAM, e ai singoli Dipendenti, secondo le modalità indicate nel Titolo II del D.Lgs. n.150/2009 e in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art.19 del D.L. n.90/2014, convertito in Legge n.114/2014.

3.2.2 Misurazione e valutazione della Performance organizzativa

Conformemente ai sensi dell'art. 8 del Decreto, il Sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa dell'INdAM concerne:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività dei Matematici italiani e stranieri che collaborano con l'Istituto;
- b) l'attuazione di Piani e Programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

3.2.3 Misurazione e valutazione della performance individuale

- 1) La Misurazione e la valutazione della performance individuale del Direttore Amministrativo, quale responsabile dell'unico centro di costo dell'INdAM, ai sensi dell'art. 9 del Decreto, è collegata:



Istituto Nazionale di Alta Matematica

- a) agli indicatori di Performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla Performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
- 2) La misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Amministrativo è collegata altresì al raggiungimento di specifici obiettivi individuali nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della Performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.
- 3) La misurazione e la valutazione svolta dal Direttore Amministrativo sulla Performance individuale del Personale dipendente, è effettuata sulla base del Sistema di cui all'art. 7 del Decreto, e collegata:
- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla Performance dell'unità organizzativa, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3.2.4 Dalla misurazione e valutazione alla rendicontazione

Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'INdAM intervengono:

- a) Il Dipartimento della Funzione pubblica titolare delle funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento, esercitate secondo le previsioni del Decreto adottato ai sensi dell'art.19, c.10, del D.L. n.90/2014.
- b) L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).
- c) L'organo di indirizzo Politico-Amministrativo dell'INdAM.
- d) Il Direttore Amministrativo.

La valutazione della Performance organizzativa si basa sull'analisi e contestualizzazione degli obiettivi, dello scostamento tra i risultati effettivamente raggiunti dall'Amministrazione e quelli programmati. Mentre, la valutazione della Performance individuale è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dal Dipendente che opera nell'organizzazione, ossia il contributo fornito dal singolo al conseguimento della Performance complessiva.

La Tabella che segue illustra le dimensioni che compongono la Performance individuale e la relazione con la Performance organizzativa, sia del Direttore Amministrativo che del Personale dipendente, legata ai comportamenti e ai risultati annuali delle componenti declinate nelle aree di intervento, obiettivi da raggiungere, con pesi e misure che si prevede meglio definire in fase di contrattazione collettiva decentrata di Ente:

		Performance Organizzativa		Performance Individuale		
		Valutaz. Utenti in rapporto ai servizi resi dall'INdAM	Performance organizzativa struttura	Raggiungimento Obiettivi individuali	Qualità contributo assicurato alla performance generale	Capacità di valutazione dei propri Collaboratori
		Art.7, c.2, let.c)	Art.9, c.1, let.a)	Art.9,c.1, let.c)	Art.9, c.1, let.b)	Art.9, c.1, let.d)
Direttore	Pesi	10%	50%	10%	25%	5%
		Art.7, c.2, let.c)	Art.9, c.2, let.b)	Art.9, c.2, let.b)	Art.9, c.2, let.a)	
Personale	Pesi	10%	60%	20%	10%	-
	Pesi			Obiettivi da assegnare		

Per valutare il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo individuale e/o di gruppo, verrà assegnato un punteggio all'interno di una scala di 5 valori, che saranno:

- 1- Scarso - Obiettivo non raggiunto (meno del 55%)
- 2- Discreto- Obiettivo parzialmente raggiunto (compreso tra 55% e 70%)



Istituto Nazionale di Alta Matematica

- 3- Buono - Obiettivo raggiunto (compreso tra 70 e 85%)
- 4- Ottimo - Obiettivo pienamente raggiunto (compreso tra 85 e 95%)
- 5- Eccellente - Obiettivo eccellente (compreso tra 95 e 100%)

I risultati verranno riassunti nella sezione dedicata della scheda di valutazione che si riporta di seguito:

Performance individuale complessiva	Nominativo Dipendente		
	Obiettivi dell'attività/di progetto:	% di raggiungimento (A)	Peso % (B)
Obiettivo 1 -%%%
Obiettivo 2 -%%%
Obiettivo 3 -%%%
Obiettivo 4 -%%%
.....%%%
Obiettivo n -%%%
		Risultato conseguito%

Nella scheda di valutazione, **Allegato 4**, è declinata una base di applicazione per la valutazione del Direttore Amministrativo, dove si individuano **cinque aree di intervento** contrattuale ed extracontrattuale, ai sensi degli articoli 7, 8 e 9 del D.Lgs. 150/2009, e secondo quanto previsto dal piano triennale e dagli obiettivi individuali specifici della figura suddetta:

- Utenti in rapporto ai servizi resi dall'INdAM = Peso 10
- Indicatori di Performance ambito organizzativo diretta responsabilità = Peso 50
- Qualità contributo assicurato alla performance generale della Struttura = Peso 10
- Raggiungimento specifici obiettivi individuali = Peso 25
- Capacità di valutazione dei propri Collaboratori, con significativa differenziazione dei giudizi = Peso 5

Nella scheda di valutazione, **Allegato 5**, è declinata una base di applicazione per la valutazione del Personale dipendente IV-VII livello, dove si individuano **quattro aree di intervento** contrattuale ed extracontrattuale, ai sensi degli articoli 7, 8 e 9 del D.Lgs. 150/2009, e secondo quanto previsto dal piano triennale e dagli obiettivi individuali specifici dei singoli Dipendenti:

- Utenti in rapporto ai servizi resi dall'INdAM = Peso 10
- Indicatori di Performance ambito organizzativo = Peso 60
- Qualità contributo assicurato alla performance generale della Struttura = Peso 10
- Raggiungimento specifici obiettivi di gruppo o individuali = Peso 20

La misurazione, la valutazione, e il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei tempi, vedono interessati oltre al Direttore amministrativo ed il Personale dipendente dell'INdAM, anche gli Stakeholders interni che risultano coinvolti in un processo, tutto interno all'Istituto, che si alimenta del sistema di indicatori quantitativi relativi all'attività amministrativa e indicatori qualitativi relativi all'attività di ricerca prendendo in considerazione anche indicatori di impatto e strumenti di valutazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi.

La rendicontazione è invece lo strumento con il quale l'INdAM vuole relazionare sulle ricadute delle attività da esso svolte alle categorie di soggetti (stakeholders) che possono influenzarle, esserne influenzate e esserne interessate.

Da questo punto sorge la necessità di avviare una integrazione graduale per affiancare agli strumenti del bilancio tradizionale, valori economici e finanziari, anche strumenti di rendicontazione per una maggiore apertura agli utenti, che ponga in primo piano:

- l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni degli stakeholders;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive.

A tali fini:

- sono pubblicati nel sito web dell'Istituto, nella sezione "Amministrazione Trasparente", i documenti secondo la struttura indicata nell'Allegato al D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013;



Istituto Nazionale di Alta Matematica

- sono pubblicati sul sito internet dell'Istituto tutte le attività di ricerca connesse agli obiettivi strategici e operativi dell'INdAM e le informazioni di possibile interesse per gli stakeholders.

3.2.5 La procedura di conciliazione

L'INdAM, per quanto riguarda le procedure di conciliazione, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance previste dall'art. 7, c. 2-bis, del D.Lgs. n.150/2009, sulla base del parere espresso dalla CIVIT con delibera n. 124/2010, ricorrerà all'applicazione dell'art. 410 C.P.C. e s.m.i..

3.3 Organizzazione del lavoro agile (POLA)

3.3.1 Quadro generale

Con l'emergenza sanitaria epidemiologica da Covid-19, le pubbliche amministrazioni sono state costrette a considerare il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, da attuarsi in forma semplificata, anche in deroga alla normativa vigente, da parte del Personale dipendente.

Il presente documento intende esporre e programmare nell'INdAM, il passaggio dalla modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria, in linea con quanto richiesto dall'art.14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n.124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del D.L. n.34 del 19/05/2020 (c.d. Decreto rilancio), convertito con modificazioni dalla Legge n.77 del 17 luglio 2020, focalizzando l'attenzione sul POLA e sugli indicatori di Performance, funzionali a un'adeguata attuazione e ad un progressivo sviluppo del lavoro agile presso l'INdAM. L'approccio che si propone è un'applicazione progressiva e graduale, in quanto le scelte sulla programmazione del lavoro agile sono proposte dal responsabile dell'Amministrazione e approvate dall'Organo politico dell'INdAM, secondo un programma di sviluppo triennale, e in ottemperanza alle linee guida sul POLA e Indicatori di Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica.

3.3.2 I contenuti minimi

Stato di attuazione

L'INdAM, anche in considerazione del numero contenuto di personale di ruolo in servizio, ha introdotto il Lavoro Agile e/o Smart Working (di seguito LA e/o SW) nella propria amministrazione per la necessità di dare applicazione alla normativa emergenziale con susseguirsi di DPCM a seguito della situazione epidemiologica e sanitaria verificatasi nel corso del 2020.

Si è passati da una situazione pre-emergenziale, mese di gennaio 2020, in cui il personale adibito allo Smart Working era pari a zero, su un totale di 9 unità di personale amministrativo di ruolo, ad un numero di nove unità in SW, pari al 100% del personale dipendente.

E' stato fatto un grande lavoro di ristrutturazione gestionale in tempi rapidi per organizzare il Personale dipendente e mantenere gli stessi obiettivi personali e aziendali pur in modalità di lavoro agile. Nella stessa fase è stata commissionata e realizzata, in tempi record, una piattaforma per ospitare in Cloud i software gestionali del protocollo ottico e della contabilità finanziaria dell'Istituto.

Nell'ambito della fase di sviluppo iniziale del lavoro agile sono state effettuate ulteriori analisi relative allo stato della digitalizzazione dei servizi offerti agli utenti e del livello di adeguatezza delle risorse strumentali a disposizione, predisponendo le azioni ritenute necessarie per migliorare l'apporto lavorativo del personale in modalità agile.

Modalità attuative

L'INdAM ha adottato atti amministrativi interni, quali le linee guida del "Piano di rientro lavoro agile 2020", condiviso con le OO.SS., e la "Mappatura del Lavoro Agile presso l'INdAM" con la quale sono state definite le attività da svolgere in modalità agile ed i criteri di rotazione tra le unità di personale per lo svolgimento delle attività in modalità agile.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

È stata inoltre predisposta una bozza di disciplinare per il lavoro agile presso l'INdAM, notificata alle OO.SS..

Inoltre, sono state fornite al personale dipendente indicazioni per svolgere attività di formazione professionale, in modalità telematica (Corsi presso la SNA e corsi organizzati dal CODIGER), ed in fine, sono state date istruzioni interne necessaria ad acquisire competenze adeguate al lavoro agile, oltre a dotare il personale dipendente di personal computer portatili.

3.3.3 Le condizioni abilitanti del Lavoro Agile

Programma di sviluppo del lavoro agile

Salute organizzativa:

L'INdAM ha predisposto una mappatura del suo stato organizzativo, relativamente al Lavoro Agile del personale dipendente, monitorando un periodo molto rappresentativo nel corso del 2020 rilevando i dati nella tabella seguente:

Istituto Nazionale di Alta Matematica "F. Severi"					Mappatura Lavoro Agile		2021		
Consigli Scientifici i Gruppi	Consiglio Scientifico INdAM	Presidente	O.I.V.	Collegio dei Revisori dei Conti	% Complessiva		5 gg. Settimana		
		Consiglio di Amministrazione			Lavoro Agile	Presenza in Ufficio	Lavoro Agile	Presenza in Ufficio	
DIRETTORE AMMINISTRATIVO					20%	80%	1	4	
UFFICIO AFFARI GENERALI		UFFICIO RAGIONERIA I		UFFICIO DEL PERSONALE					
Funzionario IV-livello		Funzionario IV-livello		Servizio Protocollo		40%	60%	2	3
		Collab.tore V-livello		Segreterie GRUPPI -RM		40%	60%	2	3
		Collab.tore VI-livello		Servizio Protocollo		60%	40%	3	2
Operatore VII-livello		Collab.tore VII-livello		Segreterie GRUPPI -RM		60%	40%	3	2
		Collab.tore V-livello		Ufficio Ragioneria II		80%	20%	4	1
		Operatore VII-livello		Segreterie GRUPPI -FI		80%	20%	4	1
			Ricercatore II Fascia			40%	60%	2	3
						100%	0%	5	0
							50 gg. Totali		
Media Istituto complessiva					62%	38%	3,10	1,90	
							62,00%	38,00%	



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Pertanto, dai dati sopra esposti, si può avviare una programmazione triennale, modificabile annualmente con il Piano della Performance, dopo l'attuale periodo emergenziale, per definire le esigenze dell'Istituto connesse alle attività scientifiche di ricerca, formazione e internazionalizzazione della matematica.

Salute professionale:

L'INdAM ha una struttura di dimensioni tali che, da sempre, richiede al personale di ruolo un alto livello professionale di competenze organizzative e digitali. Il personale è continuamente chiamato a svolgere la propria attività per obiettivi e con un discreto livello di auto organizzazione.

In questo contesto, esiste una conoscenza ben chiara delle esigenze formative del personale e un costante processo di crescita professionale offerto a tutti i lavoratori.

Salute digitale:

L'INdAM nel corso degli ultimi anni ha già intrapreso un percorso di digitalizzazione dei processi di lavoro e dei servizi offerti all'utenza.

In tal senso:

- ha attuato un percorso di dematerializzazione attraverso la disponibilità di documenti in formato digitale (protocollo digitale già a partire dal 2007), integrando il proprio software contabile con il protocollo digitale;
- ha sviluppato una piattaforma web per la gestione di vari processi (bandi di concorso, domande per lo svolgimento di attività istituzionali da parte della comunità scientifica di riferimento)
- profilazione degli utenti e gestione dei ruoli e delle abilitazioni;
- tracciatura degli accessi ai software applicativi.

Nella fase dell'emergenza epidemiologica, in concomitanza con l'esigenza di introdurre il lavoro agile sono state messe a punto ulteriori azioni dirette a migliorare lo stato di salute digitale dell'Istituto.

In particolare:

- migrazione della gestione degli applicativi utilizzati verso una piattaforma cloud;
- revisione e incremento delle strumentazioni messe a disposizione dall'Istituto per lo svolgimento del lavoro agile.

3.3.4 Lo stato di implementazione del Lavoro Agile

Introduzione indicatori di salute

Per meglio comprendere lo stato di avanzamento in cui l'INdAM si trova al momento della redazione del presente POLA, sono stati individuati i seguenti indicatori. I valori si riferiscono alla data del 31/12/2020. Si intendono "lavoratori agili" tutte le persone autorizzate al lavoro da remoto per il periodo emergenziale, non sono compresi i dipendenti con accordo di telelavoro.

Salute organizzativa:

Coordinamento organizzativo del lavoro agile	sì
Monitoraggio del lavoro agile	sì
Help desk informatico dedicato al lavoro agile	sì
Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	sì
Lavoratori autorizzati al lavoro da remoto nel periodo emergenziale	100%

Salute professionale:

- Competenze direzionali:
 - Direttore Amministrativo = ha adottato un approccio per obiettivi per coordinare il personale* 60%
- Competenze organizzative:
 - Lavoratori che lavorano per obiettivi* 100%



Istituto Nazionale di Alta Matematica

- Competenze digitali:
Lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione 100 %

Salute digitale:

N. Portatili per lavoro agile forniti dall'INdAM	n.	10	
Lavoratori agili dotati di computer portatile dell'INdAM		100%	
Applicativi in Cloud			80%
Applicativi consultabili in lavoro agile		90%	
Banche dati consultabili in lavoro agile		70%	
Firma digitale tra i lavoratori agili			30%
Processi interni digitalizzati			60%
Servizi digitalizzati			80%

Salute economico-finanziaria:

Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	120,00
Investimenti in supporti hardware e intranet funzionali al lavoro agile (Bilancio 2020)	39.328,00
Investimenti in digitalizzazione di servizi e di processi (Bilancio 2020)	66.960,00

3.3.5 Gli impatti del Lavoro Agile

Lavoro agile e performance organizzativa

Gli indicatori sullo stato di implementazione del lavoro agile costituisce il punto di partenza per l'INdAM per rivedere i propri modelli organizzativi, ma ad essi si devono aggiungere indicatori di economicità, di efficienza e di efficacia, come suggerito dalle linee guida n1/2017 e 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che consentono di misurare l'impatto del lavoro agile sulla Performance organizzativa dell'Ente. E' evidente che l'utilizzo degli indicatori sopra indicati relativi al 2021, presuppone un confronto con i dati di base dell'INdAM sopra esposti, relativamente al Lavoro agile, per gli esercizi 2022-2024.

E' utile sottolineare che gli obiettivi di performance organizzativa individuati nel pola e valutati dall'OIV, devono trovare una corrispondente rendicontazione in apposita sezione della Relazione annuale sulla performance.

Lavoro agile e performance individuale

Dal punto di vista individuale la flessibilità lavorativa e la maggiore autonomia favoriscono nei lavoratori una percezione positiva dell'equilibrio personale tra vita lavorativa e vita privata, consentendo di ottimizzare il tempo dedicato al lavoro e, contestualmente, la produttività a favore dell'amministrazione, anche in ragione di una maggiore responsabilizzazione derivante dalla diversa organizzazione del lavoro. Un altro beneficio è riconducibile ad una riduzione dei livelli di stress, favorita dalla possibilità di lavorare in luoghi diversi dall'ufficio e dall'abitazione e di gestire al meglio il tempo libero. A fronte di questi benefici è necessario monitorare l'effetto del lavoro agile sulla Performance dei singoli dipendenti in modo da valutare eventuali azioni di supporto come aumento o riduzione dei giorni di lavoro agile, formazione necessaria, modifica dei processi organizzativi, etc..

In tal senso, le componenti della misurazione e della valutazione della performance individuale rimangono le medesime e devono fare riferimento a risultati e comportamenti, così come indicato dalle Linee Guida 2/2017 e 5/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica. Infatti, il dipendente in lavoro agile ordinario lavorerà da remoto solo una quota del proprio tempo continuando a svolgere in presenza parte delle proprie attività.

Gli impatti del Lavoro agile



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Il lavoro agile non si limita a contribuire alla performance organizzativa e alla performance individuale, ma può avere degli impatti positivi o negativi, sia interni che esterni:

Impatti	Impatti Esterni del Lavoro Agile	Positivo	Negativo
Sociale	Lavoratori : riduzione ore pendolarismo	*	
Ambientale	Minor livello di emissione Co2/Km	*	
	Minore spazio occupato per ufficio	*	
Economico	Risparmio costo pendolarismo	*	
	Aumento spese utenze di casa		*
	Impatti Interni del Lavoro Agile	Positivo	Negativo
Salute Ente	Miglioramento salute organizzativa	*	
	Miglioramento salute professionale	*	
	Miglioramento salute economico-finanziaria	*	
	Miglioramento salute digitale	*	

La valutazione di tali impatti è proiettata e valutata nella Relazione sulla performance annuale per il periodo 2022-2024.

3.3.6 Il programma di sviluppo del Lavoro Agile

Al fine di rendere il lavoro agile un'opportunità strutturata per l'INdAM e per i Dipendenti, la sua introduzione all'interno dell'organizzazione deve avvenire in modo facoltativo per il lavoratore e in base alle esigenze organizzative dell'Istituto.

La scelta sulla organizzazione dello sviluppo del lavoro agile è rimessa all'INdAM, che deve programmarne lo sviluppo tramite il POLA, fotografando una linea di base e definendo i livelli attesi, indicatori, e infine gli impatti attesi.

L'INdAM predispose il POLA utilizzando indicatori minimi, monitorati nella fase emergenziale, che faranno da base per il monitoraggio che avverrà a fine 2022, come fase di avvio, così da creare la base di partenza per monitorare negli anni successivi.

A consuntivo, dopo ogni fase, l'INdAM dovrà verificare il livello raggiunto rispetto al livello programmato. I risultati misurati, da rendicontare in apposita sezione della Relazione annuale sulla Performance, costituiranno il punto di partenza per l'individuazione dei contenuti della programmazione dei cicli successivi, a partire dal Piano 2022-2024.

- 3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Fabbisogno di personale nel triennio 2022-2024.

Come noto il D. Lgs. n.218 del 25/11/2016, contiene misure di semplificazione delle attività degli Enti pubblici di ricerca e prevede, fra l'altro, un riordino della disciplina relativa al fabbisogno, budget e spese di personale, introducendo nuove disposizioni in materia di procedure di reclutamento e autorizzazione all'avvio delle procedure di assunzione di personale, sia ricercatore-tecnologo che tecnico-amministrativo. Inoltre, l'art.238 del D.L. n.34/2020, convertito in Legge n.77 del 17/07/2020, ha previsto un incremento del FOE a decorrere dal 2021 per l'assunzione di personale Ricercatore per tutti gli Enti di Ricerca che si vedranno incrementato, in proporzione al proprio bilancio, il relativo F.O.E.. Sulla base delle nuove disposizioni gli Enti di ricerca, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, definiscono la programmazione per il reclutamento del personale nei Piani Triennali di Attività. L'indicatore del limite massimo alle spese di personale è calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio. Tale rapporto non può superare l'80 per cento delle entrate medie del triennio.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Pertanto, pur non considerando che il Finanziamento Ordinario Ente (F.O.E.) dell'INdAM nel 2020 è stato di euro 2.791.265=, molto inferiore alla entrata media dell'ultimo triennio, la sottostante tabella evidenzia come nell'INdAM la spesa per il personale sia ben al di sotto del suddetto limite.

Costo presunto del personale

Il costo in unità di euro relativo al personale dipendente, comprensivo di oneri sociali e previdenziali, oneri fiscali e trattamenti fine rapporto, presunto per l'anno 2022 è di **euro 1.120.953**, così suddiviso:

- Personale a tempo indeterminato € **974.386=**

Profilo	N° Unità	Costo annuo lordo
Funzionari di Amministrazione	4	281.724
Collaboratori di Amministrazione	4	260.368
Operatori di Amministrazione	2	108.654
Ricercatore	4	323.640
Totale	14	974.386

- Personale a tempo determinato € **146.567=**
 - Direttore Amministrativo € 110.567
 - n.1 Collaborazioni tecnico-scientifiche € 36.000

Per quanto attiene al costo della nuova consistenza di organico occorre far riferimento all'art. 9, c. 3, del D. Lgs. n.218/2016, il quale recita: "... , per ciascuna qualificazione di personale assunto dagli Enti, è definito dal Ministero vigilante un costo medio annuo prendendo come riferimento il costo medio della qualifica del dirigente di ricerca."

Nelle more della definizione da parte del MIUR del suddetto costo medio annuo, nel quantificare l'onere della consistenza dell'organico si è proceduto nel seguente modo:

- Per il personale del profilo Ricercatore è stato preso a riferimento la media del costo della fascia stipendiale apicale del trattamento del Dirigente di ricerca III fascia, secondo il nuovo CCNL istruzione e ricerca triennio 2016-2018 sottoscritto il 19 aprile 2018;
- Per il restante personale si è considerato il costo del livello apicale di ciascun profilo, iscritti ai livelli IV-VII secondo il nuovo CCNL istruzione e ricerca triennio 2016-2018.

Tale criterio di calcolo applicato alla consistenza di organico come sopra individuata, determina un onere complessivo teorico di **euro 1.120.953=**, comprensivo dell'onere relativo al personale ricercatore extra organico assunto in virtù dei D.M. n.105/2016 e n.163/2018 del MIUR.

Risulta evidente che il suddetto valore supera quello reale iscritto in bilancio, essendo quest'ultimo calcolato ai valori effettivi delle specifiche componenti fondamentali ed accessorie e degli oneri riflessi e che tengono conto della situazione retributiva individuale ricoperta all'interno dell'INdAM da ciascuna posizione professionale.

5. Progressioni giuridiche ed economiche e fabbisogno personale amministrativo

L'INdAM, nel corso del triennio 2021-2023, intende dare attuazione a quegli istituti di opportunità professionale volti a valorizzare le competenze e le professionalità acquisite dal proprio personale mediante l'avvio delle procedure selettive per la mobilità tra profili a parità di livello ai sensi dell'art. 52 del CCNL comparto ricerca 1998-2001, e per le progressioni economiche previste per il personale nei livelli apicali IV-VII ai sensi dell'art. 53 del CCNL comparto ricerca 1998-2001, e per le progressioni di livello nei profili previste per il personale VI-VII ai sensi dell'art. 54 CCNL comparto ricerca 1998-2001. Inoltre si terrà conto delle disposizioni previste dal nuovo CCNL istruzione e ricerca sottoscritto il 19 aprile 2018.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Tali opportunità saranno realizzate nel rispetto dei vincoli normativi imposti dalla regolamentazione vigente e compatibilmente con le disponibilità delle risorse finanziarie rinvenibili nell'ambito del fondo per la contrattazione integrativa. Le procedure saranno avviate solo qualora saranno accertate ulteriori disponibilità di risorse finanziarie a carico dei fondi, utili alla copertura del finanziamento necessario, nell'ambito delle vacanze nei corrispondenti profili di organico.

Tabella - Programmazione progressioni economiche

Profilo	liv.	Art. 52 Progressioni tra Profili a parità liv.		Art. 53 Progressioni economiche		Art. 54 Progressioni di livello nei profili	
		uscenti	entranti	uscenti	entranti	uscenti	entranti
Funz. Amm.	IV						
Funz. Amm.	V		1				
Collab. Amm.	V	1					1
Collab. Amm.	VI					1	
Collab. Amm.	VII				1		
Operat. Amm.	VII						

In vista di un'ulteriore espansione delle attività dell'Istituto e, anche in coerenza con le prospettive di valorizzazione delle capacità professionali, compatibilmente con le risorse messe a disposizione, nel triennio 2022-2024 l'Istituto prevede di acquisire

- n° 1 figura di Collaboratore Amministrativo di VII Livello a tempo indeterminato per un costo complessivo, comprensivo di oneri diretti e riflessi, per € 45.000,00= all'anno.

Tabella - Fabbisogno personale

PROFILO	Posti ricoperti al 31/12/2021	Posti da ricoprire nel triennio 2022-2024		
		2022	2023	2024
Collaboratore Amministrativo VII Livello	1	1	1	0

6. Fabbisogno personale di ricerca nel triennio 2022-2024.

Per quanto riguarda il personale di ricerca, si rileva che, alla data di compilazione del presente PTA, risultano essere in servizio:

- due ricercatori come indicato nei D.M. n.105/2016 e n.163/2018 del MIUR..

L'Istituto al fine di incrementare il numero di ricercatori, tenuto conto dell'ulteriore finanziamento previsto dall'art.238 del D.L. n.34/2020, convertito in Legge n.77 del 17/07/2020, nel corso del 2021 prevede di assumere due Ricercatori di III Livello a tempo indeterminato, per un costo complessivo, comprensivo di oneri diretti e riflessi, per € 87.311,00= all'anno.

Inoltre, compatibilmente con le disposizioni di legge vigenti e risorse finanziarie disponibili, l'Istituto intende valutare la possibilità di un ampliamento progressivo del personale per ulteriori n.5 Ricercatori di III livello nel biennio 2022-2024 per una spesa annua a regime di € 218.275,00= e di n.1 Tecnologo di III livello nel 2022 per una spesa di € 43.655,00= all'anno.

PROFILO	Posti ricoperti al 31/12/2020	Posti da ricoprire nel triennio 2021-2023		
		2021	2022	2023
Ricercatore III Livello	2	2	2	3
Tecnologo III Livello	0	0	1	0



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Sezione 4.) Monitoraggio

4.1 I soggetti coinvolti

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 D.Lgs. n.150/2009, mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato dall’O.I.V..

Da rilevare che l’Amministrazione non può avvalersi della collaborazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) considerato il numero contenuto di personale alle dipendenze dell’INdAM. Vi sono stati diversi tentativi di costituire un CUG unico per i piccoli Enti nell’ambito del CODIGER, ma ancora non si è giunti ad una soluzione definitiva.

Mentre, un ruolo fondamentale viene svolto dall’OIV nella definizione degli Indicatori per programmare, misurare, valutare e rendicontare la Performance, e quindi determinante anche quando si parla di Lavoro Agile. Infine, un ruolo fondamentale è svolto dalle OO.SS. nell’adottare il POLA in quanto l’Amministrazione deve sentire le OO.SS., con le modalità previste dalla contrattazione collettiva.

Istituto Nazionale di Alta Matematica "F. Severi"			Funzionigramma	2022
Consigli Scientifici Gruppi	Consiglio Scientifico INdAM	Presidente	O.I.V.	Collegio dei Revisori dei Conti
		Consiglio di Amministrazione		
Responsabile Prevenzione Corruzione	DIRETTORE AMMINISTRATIVO		Responsabile Protezione Dati	
lofiego.altamatematica@pec.it	indam@altamatematica.it		rpd-altamatematica@pec.it	
UFFICIO AFFARI GENERALI		UFFICIO RAGIONERIA		UFFICIO DEL PERSONALE
Funzionario IV-livello	Gruppi di Ricerca	Funzionario IV-livello	Gruppi di Ricerca	Gest. Amm.vo-Contabile Personale Dipendente
	Segreteria del Presidente		Gestione Amm.vo-Contabile	
	Segreteria Organi Istituto		Organiz. Attività Istituzionali	
	Organiz. Attività Istituzionali		Amministrazione Trasparente	
esposito@altamatematica.it		petrucci@altamatematica.it		
esposito.altamatematica@pec.it		petrucci.altamatematica@pec.it		
Collab.tore V-livello	Servizio Protocollo	Collab.tore V-livello	Gest. Contabile Borsisti e Fornitori	
	Assegni Doc e PostDoc		Assist. Tecnica attività Istituzionali	
	Gestione corrispondenza		Archivio Certificazioni	
	Amministrazione Trasparente		Certificazione Unica + 770	
casciane@altamatematica.it		feliciangeli@altamatematica.it		
cascianelli.altamatematica@pec.it		feliciangeli.altamatematica@pec.it		
Operatore VII-livello	Servizio Protocollo	Collab.tore VI-livello	Segreterie GNAMPA-GNCS	milozzi@altamatematica.it
	Borse di studio Junior		Gestione Amm.vo-Contabile	milozzi.altamatematica@pec.it
	Borse Magistrali e Corsi estivi		Segreteria GNFM	milozzi@altamatematica.it
galati@altamatematica.it				
galati.altamatematica@pec.it				
Operatore VII-livello	Servizio ai Corsi Dottorati	Operatore VII-livello		delfonso@altamatematica.it
	Segreteria GNSAGA			
	Gestione Amm.vo-Contabile			delfonso.altamatematica@pec.it

La presente tabella evidenzia le attività contrattuali del Personale dipendente, il quale risulta essere anche il Responsabile del procedimento amministrativo nelle varie attività gestionali dell'Istituto

**ISTITUTO NAZIONALE DI ALTA MATEMATICA
FRANCESCO SEVERI**

		Allegato 1.2 Obiettivi Strategici				
Missione Istituzionale		Preventivo		Rendiconto		Rapporto
Obiettivi Strategici	Obiettivi Operativi	2022	%	2022	%	Rendiconto/ Preventivo
Gruppi di Ricerca Nazionali	Visitatori Gruppi	698.856	24,11	698.856	24,11	100,00
	Incontri Scientifici G.N.					
	Partecip.Incontri Scient.					
	Progetti di Ricerca					
Progetti di Ricerca INdAM	Incontri scientifici	672.000	23,18	672.000	23,18	100,00
	Workshops					
	Periodi Intensivi					
	Progetti FIRB-FIR-SIR					
	Progetti Premiali					
COFUND	Bandi Borse Europee	377.500	13,02	377.500	13,02	100,00
Bandi Borse di Studio	Bandi Borse Post. Doc.					
	Bandi Borse di Merito e Avviamento alla Ricerca					
Corsi di Studi	Corsi Dottorato	32.110	1,11	32.110	1,11	100,00
	Corsi SMI-CIME					
Convenzioni Internazionali	Gruppi di Ricerca Europei	32.110	1,11	32.110	1,11	100,00
	Collab. Scientifiche Internazionali					
Spese Istituzionali		1.780.466	61,42	1.780.466	61,42	
Organi Istituzionali		45.120	1,56	45.120	1,56	100,00
Spese Personale dipendente		770.544	26,58	770.544	26,58	100,00
Spese gestionali/oneri finanziari		265.091	9,15	265.091	9,15	100,00
Spese in c/Capitale		37.500	1,29	37.500	1,29	100,00
TOTALE SPESE		2.898.721	38,58	2.898.721	38,58	
Utilizzo Avanzo d'Amministr.az.		64.000	2,21	64.000	2,21	0,00
Contributo MIUR		2.834.721	97,79	2.834.721	97,79	100,00
Enti Diversi + Comunità Europea		0	0,00	0	0,00	#DIV/0!
Altre Entrate		0	0,00	0	0,00	#DIV/0!
TOTALE ENTRATE		2.898.721		2.898.721		

ISTITUTO NAZIONALE DI ALTA MATEMATICA F. SEVERI				Scheda Direttore Amministrativo		2022	
				S.M.V.P.			
Dirigente		Direttore		Amministrativo		II Fascia	
PIANO PERFORMANCE	AREE DI INTERVENTO CONTRATTUALE	- OBIETTIVI - ATTIVITA' PREVISTE DA CONTRATTO	Valutaz.	Valutazione (%) per l'attribuzione di premialità 2021 effettuata sulla base dello stato di avanzamento delle attività =Target	Report Finale	Peso della valutazione per l'attribuzione di premialità 2021	
D.Lgs. n.150/2009 coordinato con il D.Lgs. n.74/2017							
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA =PESO 60	(Art.7, c.2, Let. C) Utenti in rapporto ai servizi resi dall'INDAM	Qualità dei servizi e cortesia del Personale dipendente ai Partecipanti a Incontri, Convegni e Workshops		55%-100%		%	Stato di attuazione Servizi PESO = 10
	(Art.9, c.1, let. a) Indicatori di Performance ambito organizzativo diretta responsabilità	Collaborazione con Organo Politico alla definizione dei progetti prioritari sui quali concentrare le risorse		55%-100%		%	Stato di attuazione Progetti PESO = 10
		Predisposizione del progetto di Bilancio preventivo, sulla base delle risultanze dei piani di gestione, e il progetto di rendiconto generale dell'INDAM		55%-100%		%	Rispetto dei tempi canonici- PESO= 20
		Organizzazione della gestione amministrativa relativa alle attività connesse agli Obiettivi strategici/operativi		55%-100%		%	Stato di attuazione Obiettivi PESO = 10
		Coordinamento e controllo della gestione amministrativa relativa alle attività connesse alla riduzione costi		55%-100%		%	Stato di attuazione Attività PESO = 10
PERFORMANCE INDIVIDUALE = PESO 10	(Art.9, c.1, let. c) Qualità contributo assicurato alla performance generale della Struttura	Competenze professionali e manageriali dimostrate		55%-100%		%	Stato di attuazione obiettivi PESO = 5
		Predisposizione regolamenti da sottoporre al Presidente		55%-100%		%	Stato di attuazione PESO = 5
PERFORMANCE INDIVIDUALE = PESO 30	AREE DI INTERVENTO EXTRA CONTRATTUALE	- OBIETTIVI - ATTIVITA' PREVISTE EXTRA CONTRATTO	Valutazione (%) per l'attribuzione di premialità 2021 effettuata sulla base dello stato di avanzamento delle attività				
	(Art.9, c.1, let. b) Raggiungimento specifici obiettivi individuali	Predisposizione Regolamento di Contabilità integrata collegato all'Economico Patrimoniale		55%-100%		%	Stato di attuazione Regolamento PESO = 5
		Predisposizione Piani della Performance		55%-100%		%	Rispetto dei tempi canonici PESO 5
		Responsabile Prevenzione della Corruzione		55%-100%		%	Rispetto dei tempi canonici PESO 5
		Responsabile della Protezione dei Dati (RPD)		55%-100%		%	Rispetto dei tempi canonici PESO 5
	(Art.9, c.1, let. d) Capacità di valutazione dei propri Collaboratori, con differenziazione dei giudizi	Responsabile Whistleblowing		55%-100%		%	Rispetto dei tempi canonici PESO 2
POLA- Smart Working			55%-100%		%	Rispetto dei tempi canonici PESO 3	
		Assegnazione Obiettivi e relativa valutazione del Personale dipendente		55%-100%		%	Rispetto dei tempi canonici PESO 5
				Totale Media		%	
La valutazione comporta, per ogni indicatore, la formulazione di un giudizio quantitativo di qualità tra 1 e 5, ove 1 è il livello di qualità "Scarso", e 5 il livello di qualità più elevato "Eccellente"							
0-55% =1= Scarso	55-70% =2= Discreto	70-85% =3= Buono		85-95% =4= Ottimo		95-100% =5= Eccellente	
0-55%	55%-95%					95%-100%	
Non erogato	Proporzionato					Intero	

ISTITUTO NAZIONALE DI ALTA MATEMATICA F. SEVERI				Scheda Personale Dipendente		2022	
				S.M.V.P.			
Personale Dipendente		NOME		COGNOME		Livello	
PIANO PERFORMANCE	AREE DI INTERVENTO CONTRATTUALE	- OBIETTIVI - ATTIVITA' PREVISTE DA CONTRATTO	Valutaz.	Valutazione (%) per l'attribuzione di premialità 2021 effettuata sulla base dello stato di avanzamento delle attività =Target	Report Finale	Peso della valutazione per l'attribuzione di premialità 2021	
S.M.V.P.							
D.Lgs. n.150/2009 coordinato con il D.Lgs. n.74/2017							
(Art.9, c.1, let. a)	(Art.7, c.2, Let. c) Utenti in rapporto ai servizi resi dall'INdAM	Cortesia dei servizi resi dal Personale dipendente ai Partecipanti di Incontri, Convegni e Workshops	-	55%-100%	-	10%	PESO = 10
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ----- PESO = 70	(Art.9, c.2, let. b) Indicatori di Performance ambito organizzativo	Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa relativa alle attività connesse agli Obiettivi strategici/operativi (Vedi Funzionigramma)	-	55%-100%	-	60%	PESO = 60
Totale Performance Organizzativa						70%	
(Art.9, c.1, let. c) PERFORMANCE INDIVIDUALE ----- PESO = 10	(Art.9, c.2, let. b) Qualità contributo assicurato alla performance generale della Struttura	Competenze dimostrate e Comportamenti professionali e organizzativi	-	55%-100%	-	10%	PESO = 10
(Art.9, c.1, let. b)	AREE DI INTERVENTO EXTRA CONTRATTUALE	- OBIETTIVI - ATTIVITA' PREVISTE EXTRA CONTRATTO		Valutazione (%) per l'attribuzione di premialità 2021 effettuata sulla base dello stato di avanzamento delle attività	Report Finale	Peso della valutazione per l'attribuzione di premialità 2021	
PERFORMANCE INDIVIDUALE ----- PESO = 20	(Art.9, c.2, let. a) Raggiungimento specifici obiettivi di gruppo o individuali	Responsabili Uffici	-	55%-100%	-	1,00%	PESO =
		Progetti Formazione	-	55%-100%	-	2,00%	PESO =
		Gestione Progetto COFUND	-	55%-100%	-	2,00%	PESO =
		Gestione Progetti Scientifici	-	55%-100%	-	2,00%	PESO =
		Progetti Amministrativi INdAM	-	55%-100%	-	1,00%	PESO =
		Progetto gestione Opuscoli	-	55%-100%	-	0,50%	PESO =
		Progetto gestione Sito Web	-	55%-100%	-	1,00%	PESO =
		Progetto gestione Forms	-	55%-100%	-	0,50%	PESO =
		Progetto Centri di costo	-	55%-100%	-	0,50%	PESO =
		Progetto Trasmissione dati	-	55%-100%	-	1,00%	PESO =
		Progetto Piattaforma acquisti	-	55%-100%	-	1,00%	PESO =
		Lavoro Agile	-	55%-100%	-	4,50%	PESO =
		Rinnovo Organi	-	55%-100%	-	1,50%	PESO =
		Convenzioni, Unità di Ricerca	-	55%-100%	-	0,50%	PESO =
		Bandi di Concorso	-	55%-100%	-	1,00%	PESO =
Totale Performance Individuale						30%	
Totale Media					%		
La valutazione comporta, per ogni indicatore, la formulazione di un giudizio quantitativo di qualità compreso tra 0 e 100, ove 1 è il livello di qualità "Scarso", e 5 il livello di qualità più elevato "Eccellente"							
0-55% =1= Scarso	55-70% =2= Discreto	70-85% =3= Buono	85-95% =4= Ottimo	95-100% =5= Eccellente			
0%-55%	55%-100%						
Non erogato	Proporzionato + 30% Sezione CCNL-Ricerca						

OGGETTO: Parere vincolante sul *Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Istituto Nazionale di Alta Matematica "Francesco Severi" (INdAM)*

D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, art. 7, co. 1, modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017

Aggiornamento 2022

L'art.7, comma 1 del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal D.lgs.74/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino e aggiornino *"annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance"* (SMVP). Il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* svolge dunque un ruolo importante all'interno del più ampio ciclo integrato della performance

L'SMVP è stato adottato ed è aggiornato dall'Istituto Nazionale di Alta Matematica in coerenza con la normativa vigente e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e in riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, tenuto conto dell'unico centro di responsabilità nel quale si articola l'Istituto.

Lo scrivente OIV monocratico dell'INdAM ha provveduto ad un esame accurato della documentazione prodotta dagli uffici amministrativi competenti, costituita dal documento di aggiornamento annuale del Sistema di misurazione, e dalle Schede allegate che rappresentano gli strumenti per la valutazione dei dipendenti e per la valutazione del Direttore amministrazione.

L'OIV Ha provveduto altresì alle verifiche consuete relative all'osservanza delle misure normative vigenti in materia di misurazione e valutazione della performance, di prevenzione della corruzione e relative agli obblighi di trasparenza.

Lo scrivente OIV dopo aver:

- valutato la coerenza con il quadro normativo vigente e lo specifico contesto interno (organizzativo) ed esterno (stakeholder) di riferimento della documentazione predisposta e delle scelte operate dall'Amministrazione;
- considerato il contesto organizzativo e le limitate risorse dell'Amministrazione, così come indicato nella Linee Guida per la gestione del ciclo della performance e la Gestione del Sistema di misurazione e valutazione redatte dall'ANVUR e dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

sulla base della documentazione acquisita e quanto altro accessibile sul sito istituzionale dell'Istituto, apprezza nel complesso la chiarezza e completezza del SMVP, nonché la corretta strutturazione delle Schede allegate, ed esprime parere favorevole in merito all'aggiornamento del *Sistema di misurazione e valutazione della performance - SMVP*, rinnovando, al contempo, la raccomandazione di assolvere con regolarità a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di performance, nonché alla tempestiva pubblicazione dei documenti sia sulla pagina Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'INdAM, sia sul Portale della Performance.

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Istituto Nazionale di Alta Matematica (INdAM)

Dott.ssa Renata Crea
Roma, 11 gennaio 2022