

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

ai sensi dell'art. 6 co. 2 del D.L. 80/2021

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione INRiM il 26/01/2024
con deliberazione n. 1/2024/1*

Non esiste vento favorevole per il marinaio che non sa dove andare

(Lucio Anneo Seneca)

Sommario

Introduzione	7
SEZIONE 1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE	10
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	11
Premessa	11
Mission e mandato istituzionale	11
Vision e Piano Triennale di Attività	13
2.1 - Sottosezione di programmazione - Valore pubblico	17
2.2 - Sottosezione di programmazione - Performance	28
2.3 - Sottosezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza	42
2.3.1 - Valutazione di impatto del contesto esterno	43
2.3.2 - Valutazione di impatto del contesto interno	45
2.3.3 - Mappatura dei processi sensibili	49
2.3.3.1 - Area: personale e contratti di lavoro	49
2.3.3.2 - Area: approvvigionamenti e gare d'appalto	50
2.3.4 - Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti	52
2.3.5 - Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio	57
2.3.6 - Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure	59
2.3.7 - Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio	59
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	65
3.1 - Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa	65
3.1.1 - Organigramma e Organizzazione	66
3.1.2 - Livelli di responsabilità organizzativa	70
3.1.3 - Ampiezza media delle unità organizzative	73
3.1.4 - Eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la coerenza della struttura organizzativa rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati	74
3.2 - Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile	75
3.2.1 - Condizionalità e fattori abilitanti	75
3.2.2 - Obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance	77
3.2.3 - Contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia	77
3.3 - Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale	78
3.3.1 - Fabbisogno del personale - Rinvio	78
3.3.2 - Formazione	79
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	84
<i>Allegato 1 - Programmazione degli obiettivi operativi di performance 2024-2026 dell'area M&S</i>	85
<i>Allegato 2 - Gender Equality Plan 2024-2026</i>	148

Introduzione

Gli Enti pubblici di ricerca (EPR), tipicamente, hanno quale mission istituzionale la *creazione di nuova conoscenza* e il *suo trasferimento alla società*. Pertanto, il fondamentale meccanismo di creazione di valore, la *proposizione di valore*, è strettamente connessa alle attività di ricerca e trasferimento tecnologico, cui poi spesso si accompagnano, come pure nel caso di INRiM, attività dirette di servizio che queste competenze sfruttano.

In termini manageriali, potremmo sostenere che il *core business* di un Istituto di ricerca è, si perdoni l'ovvietà, la ricerca, e con lei i connessi elementi strettamente legati alla conoscenza creata: il suo trasferimento e impiego nelle attività di servizio.

In questo contesto le attività di gestione (la direzione, i servizi di supporto tecnico e amministrativo) hanno, come logico, un ruolo ancillare. Su questo aspetto sembra però opportuno un piccolo inciso, a scanso di facili equivoci. Il ruolo di supporto delle attività di *Management & Service* non deve indurre a considerare queste attività come *secondarie*, poco importanti. Al contrario, queste sono le attività che definiscono la capacità amministrativa di un'organizzazione, che è la fondamentale capacità di *execution*, di "far accadere" davvero le cose.

Una buona ricerca senza una buona amministrazione, semplicemente, non esiste.

O, detto in positivo, l'eccellenza nella ricerca deve accompagnarsi all'eccellenza nella gestione, entrambi ingredienti fondamentali per raggiungere i complessi risultati richiesti da un ambiente sempre più competitivo.

Chiarito, pur in estrema sintesi, il contesto, la particolarità della mission degli Enti di ricerca, che in parte li avvicina alle Università, si traduce anche nella specialità dei suoi documenti di programmazione, che negli EPR si incentrano sul **Piano triennale di attività (PTA)**, fondamentale documento di programmazione della gestione tecnico-scientifica.

Il D.lgs. 218/2016, recante "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124", ha infatti stabilito che ogni EPR adotti, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma nazionale della ricerca (PNR), il PTA, soggetto ad aggiornamento annuale e ad approvazione del Ministero vigilante, con il quale determina autonomamente anche la consistenza e le variazioni dell'organico e la programmazione per il reclutamento, nel rispetto dei soli limiti in materia di spesa per il personale.

Su questo specifico punto, vale la pena spendere qualche parola per sottolineare che l'art. 12 del D.lgs. 218/2016 esclude gli enti di ricerca dalle procedure autorizzative previste dall'art. 35 del D.lgs. 165/2001, sostituite invece dal regime di autonomia vigilata prevista dall'art. 9 del D.lgs. 218/2016, tramite lo strumento principale di programmazione costituito proprio dal PTA, nel cui ambito sono inclusi la determinazione del fabbisogno di personale e i relativi piani di reclutamento, come ancor meglio precisato dall'art. 7 dello stesso D.lgs. 218/2016, nel rispetto delle linee guida del PNR e dei ministeri vigilanti.

Poiché, come sottolineato anche dall'art. 6 del DL 80/2021 che norma il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), questo è introdotto “*nel rispetto delle vigenti discipline di settore*”, nonché tenuto conto dello scopo del PIAO, di semplificare e non di sovrapporre adempimenti, si ritiene che gli EPR **non** siano tenuti ad includere, tra i documenti di programmazione assorbiti nel PIAO, il Piano di fabbisogno di personale e la relativa pianificazione del reclutamento, che resta invece parte integrante del Piano Triennale di Attività, come specificatamente regolato dalla citata normativa speciale del D.lgs. 218/2016.

In questo contesto appare abbastanza intuitivo che il PIAO, nato con un ruolo centrale per la generalità delle pubbliche amministrazioni, diviene - al pari delle attività che rappresenta - un documento ancillare negli EPR, dove questo ruolo è esercitato dal PTA, strumento di programmazione coerente con la logica di creazione di valore delle organizzazioni di ricerca.

In un'ottica prospettica negli EPR il “piano unico di programmazione” dovrebbe integrare PTA e PIAO e, tenuto conto del particolare contesto della ricerca, dovrebbe essere proprio quest'ultimo ad essere assorbito nel PTA, allontanando - motivatamente - le forme della programmazione del settore ricerca da quelle generali della pubblica amministrazione.

In effetti INRiM, già prima dell'introduzione del PIAO, nel 2020, aveva intrapreso un percorso di integrazione tra programmazione dell'attività di ricerca, espressa all'interno del PTA, e programmazione dell'azione amministrativa, le cui attività e obiettivi trovavano all'epoca articolazione nel Piano della Performance. In questo modo i *focal points* individuati dal *Documento Decennale di Vision (INRiM Toward 2030)* e, a cascata, gli obiettivi strategici del PTA hanno trovato riflesso negli obiettivi gestionali - generali e operativi - a sottolineare che l'azione amministrativa si sviluppa *a servizio* della ricerca.

Con la medesima impostazione è stato poi impostato e costruito il PIAO: il processo di creazione di valore pubblico, e tutti gli obiettivi che ne derivano, sono definiti partendo dal presupposto che lo *stakeholder* principale sia proprio l'Area *Research & Knowledge Transfer* dell'Ente, verso cui l'azione amministrativa rivolge i propri sforzi e attenzione, con l'obiettivo di collaborare e sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici di carattere tecnico-scientifico, declinati a loro volta a partire dalla *vision* e dalla *mission* dell'Istituto.

Questa articolazione della strategia appare coerente con le caratteristiche di specialità che il quadro normativo riconosce agli Enti Pubblici di Ricerca. In questo *framework* è, infatti, il PTA a rappresentare il principale strumento di programmazione di breve-medio periodo, nell'ambito della pianificazione strategica che identifica gli obiettivi di lungo periodo nel Documento Decennale di Vision.

Appare così evidente la specifica funzione di collegamento che il PIAO riveste in questo contesto, allineando l'azione amministrativa con le necessità emergenti dall'attività scientifica.

Il PIAO 2024-2026, conservando l'impostazione di lungo periodo che ha caratterizzato le programmazioni precedenti, **mantiene le medesime aree strategiche di intervento** che costituiscono le **linee di crescita dell'organizzazione e delle attività**. In questo senso trasparenza,

informatizzazione, miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza, sostenibilità ambientale, attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro rimangono i capisaldi anche della programmazione 2024.

Il PIAO di INRiM descrive, così, lo specifico contributo dell'Area *Management & Service* alla proposizione di valore dell'Istituto. Valore per gli stakeholder, le persone e le comunità che serve e - più ampiamente - per la società nel suo complesso.

È proprio questa attenzione costante alla creazione di valore, determinando lo sviluppo di un atteggiamento strategico, a tradursi in una pressione evolutiva sugli assetti organizzativi e sullo sviluppo di nuove soluzioni alle sfide e criticità, consentendo di superare atteggiamenti miopi focalizzati sul breve termine e proiettando l'attenzione del management sul futuro.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Tabella 1 - Scheda anagrafica

Denominazione	Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (INRiM)
Comparto	Enti Pubblici di Ricerca, D.Lgs. 218/2016
Sede legale	Strada delle Cacce, 91, 10135 Torino (TO)
Sede storica di Torino	Corso Massimo D'Azeglio, 42, 10125 Torino (TO)
Sedi di Matera	- Casa delle Tecnologie Emergenti, Via San Rocco, 1, 75100, Matera (MT) - Centro di Geodesia Spaziale di Matera, Località Terlecchia, 75100 Matera (MT)
Sede di Sesto Fiorentino	Polo Scientifico e Tecnologico di Sesto Fiorentino, Viale delle Idee 22, 50019 Sesto Fiorentino (FI)
Sede operativa di Pavia	c/o Università di Pavia - Dipartimento di Chimica Via Torquato Taramelli, 12, 27100 Pavia (PV)
Codice fiscale	09261710017
Presidente	Prof. Diederik Sybolt Wiersma
Direttore generale	Dott. Moreno Tivan
Codice IPA	inrm
Codice CAR	000288_EIRI
Personale	272 (TI +TD al 31.12.2022)
Statuto	https://www.inrim.it/sites/default/files/mediaroot/allegati_udc/statuto_inrim_dl_gs_218-2016.pdf
Portale	https://www.inrim.it/
Contatto telefonico	+39 011 3919 1
PEC	inrim@pec.it
Email	inrim@inrim.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Premessa

Mission e mandato istituzionale

L'attività di INRiM, anche attraverso la partecipazione a programmi nazionali e internazionali, è articolata in: ricerca scientifica, ricerca istituzionale, attività di terza missione, la cui definizione è riportata nella Tabella 2. Questa suddivisione è anche riportata all'interno delle *Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca*, pubblicate da ANVUR a luglio 2015.

Tabella 2 - Definizione dei tre principali ambiti di attività dell'Ente

Ricerca scientifica	Ricerca istituzionale	Attività di terza missione
Realizzazione e promozione delle attività di ricerca scientifica nei campi della metrologia. Ciò comprende la scienza stessa della misurazione, la ricerca sui materiali, i campioni innovativi di unità di misura, l'utilizzo innovativo e l'adeguamento della misurazione nei settori di grande interesse nazionale ed internazionale.	Esercizio delle funzioni di Istituto Metrologico Primario per l'Italia (L. 273/1991). Ciò comprende il mantenimento, il miglioramento e la disseminazione dei campioni nazionali delle unità di misura SI di competenza e la rappresentanza dell'Italia negli organismi metrologici internazionali.	Valorizzazione, diffusione e trasferimento delle conoscenze acquisite al tessuto economico e sociale, in ciò ricomprendendo le attività di public engagement. Ciò comprende la ricerca applicata, la formazione e la divulgazione, la prossimità alle aziende, la consulenza alle pubbliche amministrazioni, il sostegno all'economia, la normazione tecnica.

Nel dettaglio, INRiM svolge e promuove la ricerca nell'ambito della metrologia, sviluppa i campioni ed i metodi di misura più avanzati e le relative tecnologie, mediante i quali assolve alle funzioni di istituto metrologico primario ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 273. A tal fine, in qualità di firmatario degli accordi internazionali sulla metrologia, anche su delega delle Istituzioni competenti, e analogamente agli istituti metrologici degli altri Paesi, l'INRiM realizza e mantiene i campioni nazionali per le unità di misura necessari per la riferibilità e il valore legale delle misure nei settori dell'industria, del commercio, della ricerca scientifica, della salvaguardia della salute e dell'ambiente, nonché per le necessità di misura in campo giudiziario e per qualsiasi altro settore in cui gli alti contenuti scientifico-tecnologici propri della ricerca metrologica trovino ricadute applicative di interesse. L'INRiM inoltre valorizza, diffonde e trasferisce conoscenze e risultati nella scienza delle misure e nella ricerca sui materiali allo scopo di favorire lo sviluppo tecnologico nazionale e il miglioramento della qualità della vita e dei servizi per il cittadino.

Partecipa come membro ai lavori degli organismi tecnici della Conferenza Generale dei Pesi e delle Misure (CGPM) contribuendo a definire le strategie e i programmi di ricerca a lungo termine della metrologia internazionale; aderisce alla European Association of National Metrology Institutes (EURAMET e.V.), organizzazione costituita dagli Istituti metrologici nazionali d'Europa per la cooperazione nelle attività della metrologia.

Svolge i compiti derivanti dalla firma dell'accordo internazionale di mutuo riconoscimento (CIPM-MRA), tra le Nazioni firmatarie, dei campioni nazionali di misura e della validità dei certificati di taratura, misura e prova emessi dagli Istituti metrologici primari nazionali.

Attraverso accordi specifici, svolge anche la funzione di centro di studi e ricerche a sostegno della metrologia legale e in generale alle attività svolte dal sistema camerale.

L'INRiM promuove l'effettuazione di ricerche e la costituzione di infrastrutture di eccellenza con attenzione alle tecnologie abilitanti e/o emergenti per le sfide della società attuale che vengono proposte nei programmi europei, nazionali, delle regioni. L'INRiM inoltre trasferisce conoscenze e risultati della ricerca allo scopo di favorire lo sviluppo del Paese nelle sue varie componenti.

L'INRiM ha una posizione peculiare rispetto agli istituti metrologici europei: in virtù della sua collocazione all'interno del Sistema nazionale della ricerca, è chiamato a misurarsi con gli altri enti pubblici di ricerca sul piano dell'eccellenza scientifica e, nel contempo, è chiamato dalla legge a svolgere la propria missione di Istituto metrologico primario, al fine di accompagnare e sostenere lo sviluppo tecnologico del Paese.

In un contesto altamente dinamico, l'Ente è chiamato a rafforzare il proprio ruolo, in un percorso di crescita strategica al servizio del Paese, ed intende farlo sia investendo in risorse umane altamente qualificate, sia consolidando l'elevata capacità di autofinanziamento che deriva dai servizi resi alle imprese e dai progetti di ricerca in partenariato con altre istituzioni europee.

Legge istitutiva: D.Lgs. del 21 gennaio 2004 n. 38, pubblicato sulla G.U. n. 38 del 16 Febbraio 2004

Art. 2 Finalita' dell'Ente

1. L'I.N.RI.M. e' ente pubblico nazionale con il compito di svolgere e promuovere attività di ricerca scientifica, nei campi della metrologia. L'I.N.RI.M. svolge le funzioni di Istituto metrologico primario, già di competenza dell'Istituto «Gustavo Colonnetti» e dell'Istituto elettrotecnico nazionale «Galileo Ferraris» ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 273. L'I.N.RI.M., valorizza, diffonde e trasferisce le conoscenze acquisite nella scienza delle misure e nella ricerca sui materiali, allo scopo di favorire lo sviluppo del sistema Italia nelle sue varie componenti.

Art. 3 Attivita' dell'I.N.RI.M.

1. L'I.N.RI.M. oltre a svolgere le attività indicate dalla legge 11 agosto 1991, n. 273:

- a) realizza, promuove e coordina, anche nell'ambito di programmi dell'Unione europea e di organismi internazionali, attività di ricerca scientifica e tecnologica, sia tramite le strutture proprie sia in collaborazione con le università e con altri soggetti pubblici e privati, nazionali e internazionali;*
- b) promuove, sostiene e coordina la partecipazione italiana ad organismi, progetti ed iniziative internazionali nelle materie di competenza, fornendo, su richiesta di autorità governative, competenze scientifiche;*
- c) svolge attività di comunicazione e promozione della ricerca, curando la diffusione dei relativi risultati economici e sociali all'interno del paese;*
- d) promuove la valorizzazione a fini produttivi e sociali e il trasferimento tecnologico dei risultati della ricerca svolta o coordinata dalla propria rete scientifica;*
- e) effettua la valutazione dei risultati dei propri programmi di ricerca, del funzionamento delle proprie strutture e dell'attività del personale, sulla base di criteri di valutazione definiti dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca;*
- f) promuove la formazione e la crescita tecnico-professionale dei ricercatori nei campi scientifici di propria competenza, attraverso l'assegnazione di borse di studio e assegni di ricerca, nonché promuovendo e realizzando, sulla base di apposite convenzioni con le università, corsi di dottorato di ricerca, anche sulla base delle convenzioni di cui all'articolo 2, comma 4, e anche con il coinvolgimento del mondo imprenditoriale;*
- g) svolge, su richiesta, attività di consulenza tecnico-scientifica sulle materie di competenza, a favore del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, delle pubbliche amministrazioni, delle imprese o di altri soggetti privati;*
- h) nell'ambito del perseguimento delle proprie attività istituzionali può fornire servizi a terzi in regime di diritto privato.*

Vision e Piano Triennale di Attività

Il [Documento Decennale di Vision](#) dell'Istituto - *INRiM Towards 2030* - approvato nel 2020, descrive come il ruolo della metrologia sia, e sarà, di cruciale importanza nello sviluppo dell'industria, della società e di tutti i campi della scienza, così come della disseminazione del nuovo Sistema Internazionale (SI) delle unità di misura. Infatti è la metrologia la scienza a cui è affidato il compito di fornire gli strumenti per assicurare misure sempre più accurate e dati attendibili.

Durante il processo di costruzione della Vision sono state individuate sei aree, sei *focal points*, verso le quali l'Ente per i prossimi dieci anni ha deciso di indirizzare maggiormente i suoi sforzi, la sua responsabilità sociale, culturale ed economica e dove impegnare le sue risorse.

I *focal points*, riportati nel riquadro sottostante, rappresentano i binari sui quali la comunità scientifica INRiM costruirà i suoi obiettivi e pertanto rappresentano i confini d'azione della sezione amministrativa. Per un aggiornamento sullo stato di avanzamento delle azioni connesse ai sei *focal points* della Vision si faccia riferimento alla tabella sinottica riportata all'interno del [capitolo 2 del PTA 2024-2026 – L'APPROCCIO SCIENTIFICO E LE STRATEGIE PER IL TRIENNIO a pagina 18](#).

Monitoring the environment and supporting the development of clean technologies

Supporting sustainable energy conversion and clean storage

Supporting the quality of life and health

Accelerating digital transformation and supporting industrial transitions

Developing technology for space applications and research

Improving the quality and impact of fundamental scientific research

Per la comunità scientifica dell'Ente queste sei aree assumono una rilevanza ancora maggiore in quanto il processo di redazione della Vision ha comportato un ampio processo *bottom-up*, di partecipazione, di costruzione condivisa che ha visto proprio il personale dell'Ente come principale attore di questa co-progettazione.

Come già avvenuto nel precedente esercizio, queste sei aree rappresentano l'intelaiatura del Piano Triennale di Attività 2024-2026, documento che l'Ente adotta, in base al D.Lgs. 218/2016, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma nazionale della ricerca (PNR).

Il PTA dell'INRiM offre un quadro sintetico della programmazione istituzionale, tesa alla valorizzazione delle attività di ricerca, del ruolo e delle attività proprie dell'Ente in quanto National Metrology Institute (NMI), nonché di tutte le attività di terza missione al servizio della società e dell'industria; al suo interno vengono illustrati anche i principali risultati ottenuti dalle attività scientifiche e tecnologiche nel 2023.

Come già avvenuto nella precedente edizione del documento, l'Ente ha deciso di portare in approvazione il Piano Triennale di Attività (PTA) 2024-2026, prima dell'inizio del triennio di riferimento, in modo da rimarcare l'aspetto programmatico del PTA stesso. Infatti è molto importante restituire al PTA il significato di documento chiave per definire il percorso per raggiungere gli obiettivi scientifici e tecnici dell'Istituto, tenendo conto delle risorse disponibili, delle condizioni al contorno, delle attività da intraprendere e dei tempi necessari per realizzarle. In questo senso, il PTA deve essere uno strumento di tattica, ossia un metodo di lavoro per conseguire degli obiettivi definiti dal documento di visione decennale.

Le sei aree strategiche definite all'interno del Documento di Vision sono, ad esempio, valorizzate da obiettivi programmati e azioni concrete che l'Istituto intende intraprendere sia all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che all'interno del Piano Nazionale della Ricerca (PNR), dal momento che esistono forti sinergie tra i *focal points* e gli ambiti strategici dei Piani Nazionali.

Il punto di partenza è rappresentato dal quadro delle risorse disponibili, sia in termini di personale che economiche, che mostra una tendenza molto positiva, già evidenziata nel precedente PTA. Per quanto riguarda in particolare le risorse economiche, sono maturati degli aspetti molto significativi: (a) l'incremento della quota FOE destinata ad attività di ricerca a valenza internazionale; (b) la grande opportunità dei progetti ministeriali continuativi (concessi all'Istituto per la prima volta nella sua storia) e (c) gli esiti delle proposte fatte nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), soprattutto sul tema delle infrastrutture. (a) La quota FOE destinata ad attività di ricerca a valenza internazionale subisce una variazione consistente, poiché passa da 1,25 M€ usualmente stanziati per la partecipazione al programma EMPIR, a complessivi 3,78 M€. La differenza, pari a circa 2,5 M€ è destinata interamente al partenariato metrologico EPM "European Partnership on Metrology" che è susseguito al programma EMPIR a partire dal 2021. Il MUR, nel motivare uno stanziamento così consistente, a seguito di ripetute interlocuzioni con il Presidente, precisa nel DM 844/2021 che *"la partecipazione italiana a questo programma è un'opportunità importante per incrementare il ruolo italiano nel futuro della metrologia europea. Infatti, una partecipazione italiana più forte al nuovo programma consentirebbe al Paese di rivendicare il peso che gli spetta nello scenario europeo in un settore di rilievo in particolare per l'industria manifatturiera. L'interesse dell'Italia ad incrementare la partecipazione italiana in questo programma è già stato confermato con la decisione del 15 ottobre 2020, attraverso cui il MUR ha confermato un impegno (commitment) complessivo, per l'intero partenariato, pari a 49 milioni di euro"*. (b) La grande opportunità dei progetti approvati dal Ministero, che – per la prima volta nella storia dell'Istituto – sono finanziati mediante il fondo per "Progettualità di carattere continuativo", cuba complessivamente per 1,57 M€/anno e si articola su due azioni: progetto #1 dal titolo «Sviluppo di nuova metrologia e nuovi sensori per la transizione energetica e l'economia circolare, basati sulle tecnologie micro-nano e quantistiche» in cui si indicano 13 aree metrologiche ed il progetto #2 «Sviluppo di nuova metrologia e nuovi sensori per l'accumulo di energia elettrica per la transizione energetica e l'economia circolare». (c) Infine, gli esiti delle proposte fatte nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) hanno portato all'Istituto risorse certe per 7,16 M€ sul tema delle infrastrutture di ricerca, descritte qui di seguito (in particolare 6.338.680 € per iENTRANCE@ENL e 820.000 € per Metrofood-RI) e stanno procedendo celermente con le rispettive fasi implementative.

Per quanto riguarda la grande opportunità dei progetti ministeriali continuativi (concessi all'Istituto per la prima volta nella sua storia), l'INRIM ha previsto di avviare nel triennio di riferimento due progetti.

- Progetto ministeriale continuativo #1 intitolato «**Next-Generation Metrology**: Sviluppo di nuova metrologia e nuovi sensori per la transizione energetica e l'economia circolare, basati sulle tecnologie micro-nano e quantistiche».
- Progetto ministeriale continuativo #2 «**Better measurements for energy storage**: Sviluppo di nuova metrologia e nuovi sensori per l'accumulo di energia elettrica per la transizione energetica e l'economia circolare».

Per quanto riguarda la dotazione ministeriale ulteriore per la progettualità a valenza internazionale del FOE rivolta alla EPM “*European Partnership on Metrology*”, si intende finanziare due azioni strategiche.

- Programma strategico «**INRIM Quantum Programme**». Nel quadro nazionale e globale delle tecnologie quantistiche, INRIM garantisce i seguenti fattori di successo per lo sviluppo del sistema Paese nel rapporto ricerca pubblica – industrie nazionali:
 - A. Personale impiegato: 60 persone impiegate nella Divisione di Metrologia Quantistica e Nanotecnologia, 10 persone nella Divisione di Materiali e Scienze della Vita; TOTALE = 70 persone impiegate su scienze e tecnologie quantistiche.
 - B. Realizzazioni quantistiche, ricerca, industria:
 1. Metrologia Quantistica.
 2. Realizzazioni nel sensing.
 3. Comunicazione Quantistica.
 4. Standardizzazione e Certificazione quantistica.
 5. Piemonte Quantum Enabling Technology – PiQuET (Clean room di 500 m²).
 - C. Internazionalizzazione della ricerca. L'INRIM coordina la European Metrological Network on Quantum Technologies, dell'Organizzazione Europea di Metrologia (EURAMET), che riunisce i principali enti di ricerca metrologici europei attivi sulle TQ; uno dei due rappresentanti italiani è membro del Board degli Stati Membri della European Quantum Communication Infrastructure; l'Istituto è presente attivamente nella Partnership Europea sulla Metrologia, una delle 11 Partnership del nuovo programma quadro, con tutto il filone dedicato alla metrologia quantistica: <https://www.euramet.org/european-metrology-networks/quantum-technologies/>
- Programma strategico «**INRIM Hydrogen Programme**», con una enfasi particolare sui temi della normazione per la transizione energetica e l'economia circolare.

La definizione degli obiettivi scientifici dell'Ente è di fondamentale importanza per l'area *Management & service*, che programma le sue attività sulla base delle necessità espresse dalla comunità scientifica di riferimento.

Il presente aggiornamento del PIAO, misura che concorre all'adeguamento degli apparati amministrativi alle esigenze di attuazione del PNRR, terrà debitamente conto del ruolo attivo di INRiM nei progetti ai quali partecipa.

2.1 - Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

Tradizionalmente, la determinazione del valore di un servizio pubblico è effettuato dalle pubbliche amministrazioni che definiscono come le loro prestazioni siano in grado di generare valore per il pubblico a cui si rivolgono.

La moderna visione di creazione di valore sposta la prospettiva verso un modello tridimensionale, i cui cardini sono composti dai luoghi di creazione del valore, dagli elementi che lo compongono e dai processi che portano alla sua creazione (o distruzione). L'elemento che fa da *trait d'union* rimane la valutazione della prestazione, espressa come l'**utilità tangibile per l'utente finale**.

Come detto, i processi amministrativi che portano alla creazione di valore sono rivolti al personale dell'area *Research and Knowledge Transfer* e al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Questi processi possono essere distinti in quattro gruppi, come riportato in Tabella 3.

Tabella 3 - Definizione e raggruppamento dei processi di creazione di valore

Processi espliciti (consapevoli e attivi)	<i>co-design</i> : in cui gli utenti sono coinvolti nella co-progettazione del servizio reso sulla base delle esperienze precedenti. <i>co-produzione</i> : in cui l'utilizzo consapevole di un servizio può contribuire a migliorare i risultati del servizio stesso e al suo sviluppo futuro.
Processi impliciti (indipendenti dalla volontà dell'utente)	<i>co-esperienza</i> : in cui l'esperienza di un servizio reso crea valore nel corso della vita di un utente. <i>co-costruzione</i> : in cui l'esperienza e i valori di un utente fanno dipendere il modo in cui un servizio risponde alle sue aspettative e ai suoi bisogni

Mettere al centro la capacità dei servizi di creare valore è un esercizio di valutazione dei servizi esistenti e un valido supporto per la pianificazione di quelli futuri (G. Nasi, S. P. Osborne, *La creazione di valore nei servizi pubblici*).

La prima domanda che è necessario porsi nel definire una strategia di creazione di valore pubblico, una volta definita la comunità degli *stakeholder* alla quale questo è rivolto, è quale sia il valore pubblico che si intende creare.

Per INRiM l'elemento che sintetizza la visione manageriale e la programmazione triennale, e che si vuole costituisca la base delle scelte che quotidianamente l'area *Management & Service* è chiamata a compiere è:

Sviluppare un ambiente favorevole alla creatività e all'innovazione

Questa visione permette a INRiM di creare valore pubblico quando, adottando il modello proposto da Deidda Gagliardo¹, è in grado di perseguire in modo equilibrato il miglioramento del *benessere* dei suoi utenti rispetto alle condizioni di partenza, il miglioramento del livello di *performance* dei suoi servizi, quando è in grado di contenere il livello dei *rischi* in maniera sinergica e finalizzata, quando preserva il *livello di salute* delle sue risorse.

La visione manageriale è articolata, a partire dal Ciclo della Performance 2020, in **4 aree di sviluppo strategico** dell'organizzazione, di valenza triennale, così definite:

- 1. Miglioramento del livello di servizio;**
- 2. Sicurezza degli ambienti e dei processi;**
- 3. Sostenibilità ambientale;**
- 4. Attenzione alle persone e qualità ambienti di lavoro.**

Le aree sono state definite attraverso un percorso di indagine dei bisogni e delle necessità del personale e in attuazione delle politiche di maggiore interesse per la collettività interna, nazionale e internazionale.

Per una approfondita descrizione della genesi delle aree strategiche si rimanda a quanto detto nel [PIAO 2022-2024, a partire da pagina 21](#).

Per ognuna di queste quattro aree strategiche è stato definito un macro obiettivo, identificato come *obiettivo generale*, monitorato da un set di indicatori di impatto e, per assicurare continuità con la programmazione precedente e un adeguato monitoraggio dei processi, da indicatori di efficienza ed efficacia. Il numero di indicatori non è costante ma, considerando i diversi profili di fenomeni anche complessi, è commisurato alla necessità di rappresentare adeguatamente la complessità di azioni di importanza strategica.

Le tabelle che riportano gli obiettivi contengono al loro interno le seguenti voci: codice obiettivo, indicatore, formula, *baseline*, *target* e fonte di verificabilità del dato.

Infine, ogni area strategica è completata dalle risorse economiche e finanziarie dedicate, che attribuiscono una dimensione economica all'impegno e agli sforzi che l'Ente intende mettere in campo per attuare la strategia. Anche nel 2024 il processo di costruzione del budget ha visto la stretta collaborazione tra le Direzioni, Generale e Scientifica, muovendo un altro passo verso la costruzione di un processo programmatico integrato.

La versione integrale dei bilanci di previsione è disponibile sul sito [Amministrazione Trasparente dell'Ente](#).

Di seguito è riportato uno schema sintetico delle aree strategiche, degli obiettivi generali a loro connessi, degli elementi descrittivi degli obiettivi (indicatori, *target*, *baseline*) e il legame coerente con i documenti di programmazione economica.

¹ Riferimento al modello descritto in *Creare valore pubblico nelle Università*, 19 giugno 2020, Prof. E. Deidda Gagliardo - <https://www.forumpa.it/riforma-pa/creare-valore-pubblico-nelle-universita/>

La scelta di identificare gli stakeholder dell'amministrazione con la Comunità scientifica di riferimento, quindi il personale dell'area *Research and Knowledge transfer*, determina un apparente disallineamento tra la direzione di applicazione dell'azione amministrativa e la misurazione dell'impatto da essa generato. L'amministrazione rivolge la sua azione verso i suoi *stakeholder* ma gli impatti finali di questa azione possono essere identificati sia all'interno di questa comunità, come effetto diretto, che all'esterno di questa comunità, come effetto indiretto. In particolare, in questo ultimo caso, l'amministrazione si pone come soggetto abilitante per la sua comunità di *stakeholder* e assicura che ci siano le condizioni ideali perché i suoi *stakeholder* possano agire efficacemente sulla loro comunità di riferimento, la stessa a cui è rivolta la *mission* dell'Ente.

In questo senso, appare coerente identificare il processo di creazione di valore pubblico dell'Ente come un processo complesso e partecipato, in cui i primi attori sono i ricercatori e dove l'Amministrazione mantiene comunque un ruolo abilitante fondamentale.

Pertanto, nella misurazione degli impatti connessi ai processi di creazione di valore pubblico sono stati identificati indicatori di impatto connessi alle due comunità su cui si riversa l'azione amministrativa: la comunità scientifica interna e la comunità in senso ampio.

In Tabella 4, 5, 6 e 7 sono riportate, per ogni area strategica appena descritta, la sua definizione, l'obiettivo generale ad essa correlato e gli indicatori di monitoraggio, con i relativi elementi costitutivi.

Tabella 4 - Area strategica Miglioramento del livello di servizio: obiettivo e indicatori.

Area strategica	Miglioramento del livello di servizio.
Obiettivo 1 (OG1)	Migliorare il servizio offerto agli utenti definendo e garantendone il livello, incrementando trasparenza e accessibilità dell'informazione, anche attraverso la digitalizzazione progressiva dei processi.

Indicatore	Formula	Baseline	Target	Fonte
<i>Public engagement:</i> interesse della Collettività	(n. totale di accessi unici al portale istituzionale/365)	459 (167.468) <i>Nel 2022: 80</i>	2024: Trend crescente 2025: Trend crescente 2026: Trend crescente	Cineca - COM
Accessibilità dei servizi offerti agli utenti interni	(n. di accessi alla intranet/n. personale dipendente e non dipendente*)	23 (7981/340,5) <i>Nel 2022: 31</i>	2024: Trend crescente 2025: Trend crescente 2026: Trend crescente	SIR
Attrattività tecnico-scientifica: ritenzione di studenti e <i>First Stage Researcher (R1)</i>	(n. di utenti in tirocinio o tesi che accedono a Dottorati INRiM o assunti in servizio/ n. totale di utenti in tirocinio o tesi)	<i>In aggiornamento</i>	2024: Trend crescente 2025: Trend crescente 2026: Trend crescente	Segreteria di Direzione Scientifica e RUM
Attrattività Istituzionale	(n. di candidati iscritti ai concorsi/posti banditi)	18,41 (626/34) <i>Nel 2022: 7,1</i>	2024: Trend crescente 2025: Trend crescente 2026: Trend crescente	RUM
Qualità del reclutamento: tasso di assunzione personale under 35	(n. di personale under 35 assunto TI e TD/n. di personale assunto TI e TD)	0,6 (14/24) <i>Nel 2022: 0,6</i>	2024: Trend crescente 2025: Trend crescente 2026: Trend crescente	RUM
Capacità di creare valore per il sistema produttivo del Paese	(ricavi commerciali annuali)	4.19 M€ <i>Nel 2022: 4.35 M€</i>	2024: Trend crescente 2025: Trend crescente 2026: Trend crescente	RSE

*Semisomma delle unità di personale TI e TD, Assegni di ricerca, borsisti, tirocinanti, interinali, associati al 1.01 e al 31.12. (*Banche dati del personale - nel 2023 - 340,5*)

***Il dato tiene conto dei soli accessi al Portale istituzionale e non al portale "Amministrazione Trasparente".

L'azione amministrativa e i servizi offerti agli utenti (interni ed esterni) sono veicolati e comunicati primariamente attraverso strumenti informatici, a partire dal sito internet dell'Ente e dai social network. Il miglioramento dell'immagine dell'Istituto, come il miglioramento dell'accessibilità e della trasparenza delle informazioni, sono elementi fondamentali per assicurare un solido *engagement* interno ed esterno. Il 2024 si presenta come un anno particolarmente intenso sul lato della comunicazione, infatti accanto alla ripresa delle iniziative di apertura al territorio dopo la lunga pausa indotta dalla pandemia, attraverso Open Day e strumenti simili, si sono programmate iniziative

straordinarie che accompagnino la crescita del Campus quale attore culturale del territorio, andando a cogliere le sinergie tra ricerca, arte e cultura. Per la **comunicazione** in senso stretto sono state stanziati risorse per 139.000 euro, che si vanno a sommare alle risorse stanziati per le attività straordinarie citate per oltre 106.000 euro.

Per l'esercizio 2024 l'Ente manterrà l'esternalizzazione di alcune **attività** destinate ad alleggerire il carico nel comparto amministrativo e, allo stesso tempo, assicurare elevate prestazioni professionali, sempre nell'ottica del mantenimento di un elevato livello di servizio offerto. In particolare si segnala il servizio di supporto al RUP /centrali di committenza per cui si stanziati 32.000 euro, importo legato anche ai progetti PNRR e per l'incarico di Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), esternalizzato a partire dall'esercizio 2021, per 25.000 euro.

Il sostegno alle attività di **trasferimento tecnologico**, avviato nel 2020 con l'istituzione di un Technology Transfer Officer (TTO), è stato potenziato dal 2022 creando una specifica unità organizzativa destinata al Knowledge Transfer per migliorare il livello di supporto giuridico e amministrativo alle attività tecniche di valorizzazione dei risultati della ricerca.

Accanto al finanziamento di una posizione di funzionario a tempo determinato, finanziate al 50% a valere su fondi di progetto MIMIT, l'Istituto ha destinato al servizio di brevettazione un budget di 35.000 euro.

Per il sostegno alla terza missione nel 2024 si sta realizzando la progettazione del nuovo padiglione, attivo dal punto di vista energetico, destinato specificatamente a ospitare convegni, eventi e in genere iniziative di disseminazione e divulgazione, parte del più ampio progetto INRiM 2:0. L'opera, che si prevede di mettere a gara entro l'anno, prevede uno stanziamento complessivo di 3,6 milioni di euro.

Nell'anno saranno realizzati i lavori legati alle nuove sedi, Matera e Sesto fiorentino che, insieme alle nuove attrezzature scientifiche comportano un investimento di circa 10,5 milioni di euro. Questi investimenti si vanno ad aggiungere agli investimenti infrastrutturali previsti a Torino, per 14,7 milioni di euro complessivi, che vedranno una progressiva attuazione su un periodo residuo di 5 anni.

A supporto dell'attività di ricerca sono da enumerare i seguenti ulteriori investimenti:

- 640.000 euro per gli abbonamenti a riviste tecnico-scientifiche;
- 565.000 euro per il finanziamento dei dottorati con gli Atenei, che vede una collaborazione con il Politecnico particolarmente intensa. Si tratta di un valore di investimento nella formazione di valore eccezionalmente elevato, in quanto concentra, accanto agli stanziamenti usuali, di circa 115.000 euro, le risorse straordinarie legate ai progetti continuativi finanziati dal MUR.

Tabella 5 - Area strategica Sicurezza degli ambienti e dei processi: obiettivo e indicatori.

Area strategica	Sicurezza degli ambienti e dei processi.
Obiettivo 2 (OG2)	Migliorare il livello di sicurezza degli ambienti, delle infrastrutture e dei processi di lavoro.

Indicatore	Formula	Baseline	Target	Fonte
Indice di frequenza annuale degli infortuni <i>ricognosciuti</i> INAIL, all'interno delle strutture dell'Ente.	(n. infortuni nell'anno / n. personale dipendente e non dipendente*)	0,3 % (1/340,5) Nel 2022: 0,9%	2024: < 1% 2025: < 1% 2026: < 1%	RUM e SPP
Indice di frequenza annuale di segnalazione di <i>near miss</i> .	(n. di segnalazioni di <i>near miss</i> / n. personale dipendente e non dipendente*)	0,9 % (3/340,5) Nel 2022: 0,6 %	2023: ≤ 2 % 2024: ≤ 2 % 2025: ≤ 2 %	SPP
Affidabilità delle infrastrutture	(n. interventi manutentivi non programmati / n. interventi programmati)	39 % (401/1038) Nel 2022: 43 %	2024: Trend decrescente 2025: Trend decrescente 2026: Trend decrescente	LMA

*Semisomma delle unità di personale TI e TD, Assegni di ricerca, borsisti, tirocinanti, interinali, associati al 1.01 e al 31.12. (Fonte: *Banche dati del personale - nel 2023 - 340,5*)

In materia di sicurezza degli ambienti e dei processi di lavoro da segnalare la prosecuzione, per il terzo anno, delle attività legate alle **manutenzioni** ordinarie edili, degli impianti elettrici, meccanici ed informatici, che consente di proseguire nell'azione di recupero e riqualificazione degli spazi di lavoro. Lo stanziamento complessivo per la terza annualità dell'accordo quadro è pari a 615.000 euro, che si aggiungono alle manutenzioni ordinarie di Istituto finanziate per oltre 800.000 euro e destinate ai gruppi elettrogeni, UPS e di continuità, gruppi frigoriferi, linee vita e impianti antintrusione e di supervisione, aree verdi e altri contratti di manutenzione minore.

Nel 2024 è previsto il completamento di alcuni lavori destinati a garantire un maggior livello di sicurezza del campus INRiM, quali l'illuminazione esterna, oltre alla prosecuzione di interventi su alcune palazzine per l'impermeabilizzazione dei tetti piani. Nell'anno si prevede di portare a termine la progettazione del nuovo layout dell'area ingressi, che vedrà un completo riassetto dell'area ingressi-portineria-magazzino per migliorare funzionalità, sicurezza e immagine, con un investimento di 850.000 euro.

All'interno del budget degli investimenti ammonta a 365.000 euro la voce degli interventi legati direttamente alla sicurezza, quali l'adeguamento degli impianti di rilevazione incendi ed evacuazione, interventi di ammodernamento dell'impianto anti intrusione e la messa in sicurezza delle scale di emergenza della Sede storica.

Nel 2024 si vedrà la realizzazione concreta dei lavori per l'adeguamento delle cabine di trasformazione elettrica per il cambio di tensione, che comportano un impegno dell'Istituto per circa 3.150.000 euro, interamente a carico del bilancio. Questi lavori sono destinati al rifacimento delle cabine di trasformazione elettrica del campus per l'adeguamento imposto dal distributore della rete con passaggio dal 27KVolt al 22KVolt. I lavori comportano il rifacimento completo delle cabine di trasformazione e dell'impianto di distribuzione della media tensione.

Si segnala inoltre la realizzazione dell'impianto di videosorveglianza, per 150.000 euro.

Da sottolineare la voce che accoglie i costi legati alle prestazioni di **presidio della sicurezza sul luogo di lavoro**, per complessivi 218.500 euro, nello specifico dedicati agli accertamenti sanitari obbligatori, a contratti in essere per la gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Merita attenzione lo stanziamento di 90.000 euro, incrementato del 50% rispetto il 2023, suddiviso tra budget economico e degli investimenti, destinato alla sicurezza e messo a disposizione delle Divisioni. Si tratta di fondi vincolati specificatamente alla sicurezza, destinati a rafforzare l'attenzione su questi temi a livello operativo, evitando siano messi in competizione con finalità scientifiche.

Tabella 6 - Area strategica Sostenibilità ambientale: obiettivo e indicatori.

Area strategica	Sostenibilità ambientale.
Obiettivo 3 (OG3)	Realizzare uno sviluppo sostenibile del Campus INRiM, rispettando l'ambiente, riducendo gli sprechi e aumentando l'efficiamento energetico, introducendo modelli responsabili di produzione e di consumo e adottando <i>green practice</i> .

Indicatore	Formula	Baseline	Target	Fonte
Consumo di energia elettrica al kWh rispetto all'anno 2021. (6.271.704 kWh)	(kWh assorbiti per l'anno considerato / kWh assorbiti nel 2021 - 6.271.704,00 kWh)	104% (6.515.818 kWh salvo conguagli) Nel 2022: 105%, 6.602.536 kWh	2024: 95% 2025: 94% 2026: 94%	Rapporto interno SET
Consumo di gas metano in m ³ rispetto all'anno 2021. (791.297 m ³)	(m ³ di gas metano consumati per l'anno considerato / m ³ di gas metano consumati nel 2021 - 791.297 m ³)	65% (513.568 mc salvo conguagli) Nel 2022: 88%, 702.428 m ³	2024: 90% 2025: 90% 2026: 80%	Rapporto interno SET
Capacità di generazione di energia rinnovabile installata nelle Sedi INRiM.	(kWh generati da energia rinnovabile/KWh assorbiti totali)	3% (195.475 kWh/6515818 kWh = 0.03) Nel 2022: 0.3%	2024: 9% 2025: 9% 2026: 12%	Rapporto interno SET
Produzione pro capite di rifiuti misti da imballaggio.	(kg di rifiuti misti da imballaggio prodotti nell'anno/ n. personale dipendente e non dipendente*)	37,0 kg/pers. (12.610/340,5) Nel 2022: 30,0 kg/pers.	2024: Trend decrescente 2025: Trend decrescente 2026: Trend decrescente	Rapporto interno LMA

*Semisomma delle unità di personale TI e TD, Assegni di ricerca, borsisti, tirocinanti, interinali, associati al 1.01 e al 31.12. (Fonte: Banche dati del personale - nel 2023 - 340,5)

Nel 2024 ci si attende di poter avviare il progetto GASLESS, che costituisce una ideale continuazione del precedente progetto STEPPING, per cui ora si stanziavano le risorse relative al canone annuale, pari a 250.000 euro. Anche con il progetto Gasless, attraverso un modello di project financing, l'Energy Performance Contracting (EPC), l'Istituto potrà realizzare l'efficiamento degli edifici del campus di Strada delle Cacce rimasti esclusi da Stepping, senza un impegno finanziario diretto, moltiplicando le possibilità di intervento.

La realizzazione del progetto Gasless consente di utilizzare le risorse, pari a 2,4 milioni di euro, destinati alla riqualificazione energetica del Campus nell'ambito del progetto 2:0 finanziato dal MUR, per operazioni con tempi di ritorno più lunghi, quali la sostituzione dei serramenti, con un beneficio non solo in termini di efficientamento energetico ma anche di vivibilità dei locali.

Si ricorda inoltre, l'installazione di una nuova caldaia a cogenerazione per 500.000 euro per la centrale termica INRiM, che attualmente ne ospita tre, di cui una particolarmente datata, l'installazione di sistemi di monitoraggio dei consumi elettrici e dei fluidi vettori per 350.000 euro, un nuovo gruppo frigorifero per 200.000 euro e un nuovo gruppo elettrogeno in sostituzione di quello attualmente in funzione per le palazzine ex-IMGC, per 100.000 euro.

Tabella 7 - Area strategica Attenzione alle persone e qualità ambienti di lavoro: obiettivo e indicatori.

Area strategica	Attenzione alle persone e qualità ambienti di lavoro.
Obiettivo 4 (OG4)	Valorizzazione delle risorse umane, miglioramento del benessere dei lavoratori e della qualità degli ambienti di lavoro, anche attraverso il potenziamento delle competenze e della capacità di conciliare i tempi vita-lavoro.

Indicatore	Formula	Baseline	Target	Fonte
Grado di copertura delle attività formative per il personale (<i>esclusi i corsi obbligatori</i>).	(n. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio**)	<i>In aggiornamento</i> <i>Nel 2022: 34%</i>	2024: 60% 2025: 60% 2026: 60%	DiAG
Contenimento dell'extra-orario di lavoro del personale.	(n. ore supplementari / n. totale dei dipendenti tecnico-amministrativi in servizio - FTE - considerati rispetto all'anno di riferimento 2022 - 106,1)	-2,18% (12.212/117,7 = 103,8) <i>Nel 2022: 106,1</i>	2024: ≤ + 10% 2025: ≤ + 10% 2026: ≤ + 10%	TEP
Benessere organizzativo	(n. casi di discriminazione/n. personale dipendente e non dipendente*)	0% <i>Nel 2022: 0%</i>	2024: = 0% 2025: = 0% 2026: = 0%	DiAG
Pari opportunità	(n. progressioni di carriera personale di genere femminile/n. progressioni di carriera personale di genere maschile)/(n. personale genere femminile/n. personale genere maschile)	0,8 <i>Nel 2022: 0,8</i>	2024: ~ 1 2025: ~ 1 2026: ~ 1	RUM

*Semisomma delle unità di personale TI e TD, Assegni di ricerca, borsisti, tirocinanti, interinali, associati al 1.01 e al 31.12. (Fonte: *Banche dati del personale, nel 2023 - 340,5*)

**Semisomma delle unità di personale TI e TD al 1.01 e al 31.12. (Fonte: *Banche dati del personale, nel 2023 - 280*)

**** Il volume dell'extra-orario registrato nel 2022 è in aumento rispetto l'anno precedente del 27%. Si ritiene che l'incremento sia determinato in modo rilevante dalla riduzione del ricorso al lavoro agile, che ha caratterizzato in modo rilevante il periodo di emergenza pandemica. Si ritiene, pertanto, che il valore del 2022 sia maggiormente rappresentativo dell'assetto produttivo dell'Istituto. Conseguentemente il valore 2022 è stato preso a base di calcolo per la misura del trend.

Se l'importanza del benessere dei lavoratori tocca - sempre - temi etici, connessi all'evoluzione della cultura e della sensibilità delle moderne società, per le organizzazioni ad elevato capitale intellettuale saper generare benessere in termini di qualità organizzativa, degli ambienti di lavoro, di attenzione alle persone e alla loro crescita, costituisce un vantaggio competitivo strategico. In questo senso INRiM dal 2019 ha avviato un programma di investimento destinato a potenziare il capitale umano attraverso un ampio programma di formazione per lo sviluppo diffuso delle competenze. Nell'esercizio 2024 sono stati stanziati oltre 140.000 euro per la **formazione**, dei quali 40.000 euro destinati ad iniziative di formazione obbligatoria in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per gli interventi legati ai **benefici assistenziali e al benessere** del personale sono stanziati 212.000 euro a favore del personale a tempo indeterminato, cui si aggiungono 6.000 euro a favore del personale a tempo determinato.

Per il miglioramento della qualità degli ambienti di lavoro INRiM ha stanziato complessivamente 15.000 euro per l'acquisto di ulteriori arredi per la nuova **area di fruizione pasti** e la zona bar. In un Ente di ricerca gli spazi comuni, destinati alla fruizione dei pasti e all'aggregazione, superano la loro funzione strumentale diretta, per consentire l'interazione, il confronto e lo sviluppo di idee e innovazione trasversalmente ad ambiti di ricerca anche distanti.

In ragione della previsione del sensibile incremento di personale in progressiva attuazione del Piano del fabbisogno, e per il rinnovo programmato degli **arredi** sono stanziati 170.000 euro.

Agli obiettivi in materia di parità di genere, cui è dedicato uno specifico sottoinsieme di quest'area strategica - *4.5 Attuazione delle politiche di pari opportunità e dell'equilibrio di genere* - è dedicato il Gender Equality Plan (GEP) di INRiM, che costituisce un allegato al PIAO e deriva dall'omonimo documento autonomo, approvato per la prima volta dal Consiglio di Amministrazione INRiM il 23 dicembre 2021 con deliberazione n. 64/2021/9 e da subito integrato nel primo PIAO, approvato nel giugno del 2022.

Con l'integrazione del GEP negli strumenti di programmazione dell'Istituto, a questo viene riservata la funzione di fungere da prospetto sintetico degli obiettivi in materia di pari opportunità, inseriti - nel PIAO quando direttamente correlati alla creazione di valore pubblico, ovvero nell'Allegato 1 al PIAO, dedicato agli obiettivi operativi, negli altri casi.

Per evidenziare il legame PIAO-GEP è riportata, nell'Allegato 2 al PIAO, una tabella di collegamento tra i codici degli obiettivi riportati nel GEP e i corrispondenti codici obiettivo assegnati alle Direzioni e alle unità organizzative (UO) nell'Allegato 1.

La logica programmatica richiede che accanto agli obiettivi vengano definite le risorse dedicate al loro raggiungimento. Per gli obiettivi del GEP, stante la loro natura eminentemente di studio e analisi, l'assegnazione delle risorse è implicitamente legata alla loro assegnazione alle unità organizzative dell'Ente, a quel punto tenute al loro perseguimento. In alcuni casi invece le risorse finanziarie necessarie sono contenute negli stanziamenti di bilancio dedicati alle specifiche attività (p.e. formazione), cui si fa riferimento.

Negli ultimi anni gli obiettivi legati alla parità di genere, al pari degli altri obiettivi dell'amministrazione, hanno scontato una generale criticità legata all'insufficienza delle risorse umane dedicate. La realizzazione, pur ancora parziale, del piano di rafforzamento dell'area M&S dell'Istituto, effettuata tra la fine del 2023 e l'inizio del 2024, porta INRiM ad un nuovo livello di capacità amministrativa, creando fondate aspettative per un netto miglioramento nel perseguimento degli obiettivi di gestione.

2.2 - Sottosezione di programmazione - Performance

Di seguito si riporta l'elenco degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia, che costituiscono la diretta articolazione degli obiettivi strategici triennali appena descritti.

In questa sezione sono riportati specificatamente gli obiettivi direttamente funzionali alle strategie di creazione del valore pubblico. Per una valutazione complessiva degli obiettivi che l'Amministrazione si pone di raggiungere nel triennio 2024-2026 si rimanda all'*Allegato 1 - Programmazione degli obiettivi operativi di performance 2024-2026* a questo documento.

Le dimensioni oggetto della programmazione riguardano: semplificazione, digitalizzazione, efficienza, efficacia, accessibilità dell'amministrazione, attuazione delle politiche riferite alle pari opportunità e all'equilibrio di genere, sostenibilità ambientale e risparmio energetico.

In ultimo, come riportato all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020 di INRiM, degli obiettivi operativi assegnati alle unità organizzative rispondono il Direttore generale, i Dirigenti, i Responsabili di UO, i collaboratori afferenti la UO, in percentuali dipendenti dal ruolo ricoperto e dalla responsabilità diretta sull'obiettivo.

Per ogni obiettivo generale sono stati individuati un massimo di 6 sottoinsiemi tematici con lo scopo di definire meglio i contenuti degli obiettivi e raggrupparli coerentemente. La Tabella 8 sottostante riporta le specifiche dei sottoinsiemi.

Tabella 8 - Aree strategiche, obiettivi generali e sottoinsiemi tematici

Area strategica	Miglioramento del livello di servizio.
Obiettivo 1	Migliorare il servizio offerto agli utenti definendo e garantendone il livello, incrementando trasparenza e accessibilità dell'informazione, anche attraverso la digitalizzazione progressiva dei processi.
1.1	<i>Trasparenza e documentazione dei processi</i>
1.2	<i>Informatizzazione dei processi</i>
1.3	<i>Accessibilità dell'informazione</i>
1.4	<i>Miglioramento dell'efficacia dei processi</i>
Area strategica	Sicurezza degli ambienti e dei processi.
Obiettivo 2	Migliorare il livello di sicurezza degli ambienti, delle infrastrutture e dei processi di lavoro.
2.1	<i>Sicurezza dei processi</i>
2.2	<i>Sicurezza degli ambienti</i>
Area strategica	Sostenibilità ambientale.
Obiettivo 3	Realizzare uno sviluppo sostenibile del Campus INRiM, rispettando l'ambiente, riducendo gli sprechi e aumentando l'efficientamento energetico, introducendo modelli responsabili di produzione e di consumo e adottando green practice.
3.1	<i>Adozione green practice per il personale e per le strutture</i>
3.2	<i>Efficientamento energetico del campus</i>
Area strategica	Attenzione alle persone e qualità dei luoghi di lavoro.
Obiettivo 4	Valorizzazione delle risorse umane, miglioramento del benessere dei lavoratori e della qualità degli ambienti di lavoro, anche attraverso il potenziamento delle competenze e della capacità di conciliare i tempi vita-lavoro.
4.1	<i>Mappatura delle competenze</i>
4.2	<i>Percorsi formativi di crescita, affermazione professionale e lifelong learning</i>
4.3	<i>Miglioramento della qualità degli ambienti di lavoro</i>
4.4	<i>Conciliazione tempi vita-lavoro</i>
4.5	<i>Attuazione delle politiche di pari opportunità e dell'equilibrio di genere</i>
4.6	<i>Promozione del benessere</i>

La programmazione 2020 ha segnato un importante punto di discontinuità nell'organizzazione delle attività dell'Istituto; in quell'esercizio non solo si è definito un nuovo e più sofisticato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ma, soprattutto, da quell'anno l'Istituto si è dotato di un chiaro impianto strategico, di medio-lungo periodo, per la definizione degli obiettivi di performance. Partendo dalla definizione stessa di una strategia manageriale unitaria, "*Sviluppare un ambiente favorevole alla creatività e all'innovazione*", definendo poi - a cascata - prima le aree strategiche e poi gli obiettivi generali, per arrivare infine agli obiettivi assegnati alle specifiche Unità Organizzative e, ove opportuno, ai singoli lavoratori, si è creato un sistema ove tutti gli obiettivi, in modo diretto o indiretto, partecipano alla strategia di creazione di valore definita dall'Amministrazione. Tuttavia, quello che richiede il PIAO, a partire dall'esercizio 2022, è un ulteriore sforzo di evoluzione, semplificazione e razionalizzazione della programmazione. In questo senso, di seguito sono riportati solo gli obiettivi assegnati alle unità organizzative dell'Ente che concorrono in modo **diretto** alla strategia di creazione di valore pubblico che l'Amministrazione ha definito e descritto nel capitolo precedente, e che si rivolgono al suo *stakeholder* principale: la Comunità tecnico-scientifica interna.

Questo è il motivo per cui, come si vedrà, non tutti i sottoinsiemi tematici risultano popolati. In particolare, gli obiettivi riportati per la prima area strategica *Miglioramento del livello di servizio*, riguardano la semplificazione, la reingegnerizzazione, la digitalizzazione, l'efficienza delle procedure e la piena accessibilità dell'amministrazione.

Nella seconda area *Sicurezza degli ambienti e dei processi* sono riportati obiettivi che mirano alla sicurezza delle infrastrutture dell'Ente e al consolidamento di buone pratiche di lavoro, volte al perfezionamento degli standard di sicurezza.

Nella terza area *Sostenibilità ambientale* sono riportati gli obiettivi che mirano ad accrescere una cultura della sostenibilità nelle persone e negli ambienti, raccogliendo concretamente la sfida per la salvaguardia del pianeta nella speranza di creare un mondo più sicuro, sostenibile e inclusivo.

Nell'ultima area *Attenzione alle persone e qualità dei luoghi di lavoro*, sono riportati gli obiettivi che riguardano la valorizzazione del capitale umano, le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

In Tabella 9, 10, 11 e 12 sono riportati, per ogni area strategica, gli obiettivi operativi di performance assegnati alle Direzioni e alle unità organizzative, completi degli indicatori e dei relativi elementi costitutivi, suddivisi nei rispettivi sottoinsiemi tematici.

Tabella 9 - Area strategica Miglioramento del livello di servizio: obiettivi operativi

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2024	2025	2026
Mappatura dei processi. *(1)	Percentuale di processi mappati (n. processi mappati/ n. processi totali)	-	*(2)	*(2)	100%

*(1) Il codice varia in funzione della UO a cui è stato assegnato.

*(2) Percentuale non determinabile fino alla completa identificazione dei processi e anche perchè diversa per ogni UO.

1.2 Informatizzazione dei processi

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2024	2025	2026
Sviluppo piattaforma informatizzata di gestione impianti (DESIGO SIEMENS). Altre UO coinvolte: SET. (1.2.3-LMA-1)	Implementazione del sistema di gestione: mappatura dei sistemi di comando e controllo attualmente in uso, sviluppo di nuove pagine grafiche e implementazione dei sistemi di controllo dei nuovi impianti (Stato di avanzamento)	20%	65%	90%	100%
Dematerializzazione del processo di stesura, controllo e approvazione della certificazione tecnica. <i>In collaborazione con la Direzione scientifica.</i> (Altre UO coinvolte: SIR, LMA) (1.2.1-SME-1)	Configurazione e implementazione software GoSign (Stato di avanzamento)	10%	100%		

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2024	2025	2026
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet. *(1)	Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	-	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8
Aumento della visibilità dell'Ente sul web. <i>In collaborazione con la Direzione scientifica.</i> (1.3.6-COM-1)	Facebook n. follower	50% 2338	Trend cresc.	Trend cresc.	Trend cresc.
	Linkedin n. follower	62% 3717	Trend cresc.	Trend cresc.	Trend cresc.
	Instagram n. follower	6.5% 398	Trend cresc.	Trend cresc.	Trend cresc.

*(1) Il codice varia in funzione della UO a cui è stato assegnato.

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2024	2025	2026
Sviluppo di un sistema strutturato di gestione del trattamento dei dati personali. (1.4.4-DiAG-1)	Progettazione e attuazione del sistema (Stato di attuazione)	60%	100%		
Coordinamento progetti PNNR: i-Entrance. (1.4.7-DiAG-1)	Rispetto delle deadline di progetto (scadenze rispettate/scadenze totali)	100%	100%	100%	
	Soddisfazione del Referente Scientifico (scala 1-5)	4.5	4	4	
Coordinamento progetti PNNR: MetroFood. (1.4.8-DiAG-1)	Rispetto delle deadline di progetto (scadenze rispettate/scadenze totali)	100%	100%	100%	
	Soddisfazione del Referente Scientifico (scala 1-5)	4.5	4	4	
Convenzioni INRIM: ricognizione delle convenzioni in essere, reingegnerizzazione del processo finalizzato alla stipulazione e definizione sistema di monitoraggio. (1.4.10-DiAG-1)	Ricognizione e implementazione nuova procedura documentata. (Stato di avanzamento)	70%	100%		
Realizzazione progetto Consolidamento Terza Missione (ConTeMi) (1.4.7-KTR-1)	Raggiungimento degli obiettivi di progetto (n. obiettivi raggiunti/n. obiettivi previsti)	-	50%	100%	
Avvio delle attività presso la sede INRiM di Matera (c/o Casa delle tecnologie Emergenti) (1.4.8-KTR-1)	Azioni di coinvolgimento delle imprese del Sud Italia tramite attività da realizzare presso la sede INRiM di Matera (azioni realizzate nel Sud Italia/azioni ConTeMi totali realizzate)		4%	10%	
Completamento e riorganizzazione del servizio di mensa. (Altre UO coinvolte: SET) (1.4.2-LMA-1)	Completamento del trasferimento del servizio presso i nuovi locali. Misurazione livello di gradimento del servizio (1-5)	100%			
		-	3	4	

<p>Efficienza approvvigionamenti. Procedure di acquisto massive (< 40.000 euro) (1.4.2-ATL-1)</p>	<p>Tempo massimo (giorni) per l'emissione dell'ordine di fornitura dalla data di scrittura anticipata/contabilizzazione della richiesta (ammissibilità di scostamento: 10%):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ordini di importo inferiore a 1.000 euro; - Ordini di importo inferiore a 5.000 euro; - Ordini di importo compreso tra 5.000 e 40.000 euro (piattaforma Consip e piattaforma U-BUY); 	<p>6 9 14</p>	<p>8 12 20</p>	<p>7 11 19</p>	
<p>Efficienza approvvigionamenti. Procedure di acquisto semplificate (affidamento diretto di beni e servizi [F] da 40.000 a 140.000 euro e lavori [L] da 40.000 a 150.000 euro) (1.4.3-ATL-1)</p>	<p>Tempo massimo (giorni) per l'emissione dell'ordine MEPA di fornitura dalla data di scrittura anticipata/contabilizzazione della RdA (ammissibilità di scostamento: 10%)</p>	<p>27</p>	<p>30</p>	<p>30</p>	
<p>Livello di servizio. Procedure di affidamento lavori superiori alla soglia di affidamento diretto (procedure negoziate concorrenziali e convenzioni/accordi quadro Consip). (1.4.4-ATL-1)</p>	<p>Grado di copertura del servizio: Numero di procedure espletate (o avviate) / (numero procedure Elenco annuale 2024 Opere Pubbliche (n. 8) + numero procedure da Elenchi precedenti (n. 4)).</p> <p>Procedure negoziate concorrenziali espletate</p> <p>Procedure negoziate concorrenziali avviate</p> <p>Convenzioni/accordi quadro L Consip espletati</p> <p>Convenzioni/accordi quadro L Consip avviati</p>		<p>16,7% (2)</p> <p>16,7% (2)</p> <p>8% (1)</p>	<p>41,7% (5)</p> <p>16,7% (2)</p>	<p>33,3% (4)</p>
<p>Livello di servizio. Procedure di acquisto di beni e servizi della Direzione Tecnica + PNRR, sopra la soglia di affidamento diretto (procedure negoziate con esclusiva e convenzioni) (1.4.5-ATL-1)</p>	<p><i>Per avere visione degli elementi costitutivi dell'obiettivo vedere Allegato 1 - UO ATL</i></p>				
<p>Efficienza approvvigionamenti. Procedure di affidamento delle procedure di acquisto massive</p>	<p>Tempo massimo (giorni) per l'emissione dell'ordine di fornitura dalla data di scrittura</p>				

(fino a 1.000 euro e da 1.000 a 75.000 euro). (1.4.1-APP-1)	anticipata/contabilizzazione della RdA (ammissibilità scostamento: 10%): * Ordini di importo inferiore a 1.000 euro; * Ordini di importo compreso tra 1.000 e 40.000,00 euro; * Ordini di importo compreso tra 40.000 e 139.000,00 euro.	< 3 < 10 < 20	3 10 20	3 8 17	3 8 17
Organizzazione degli eventi legati alla celebrazione del World Metrology Day. (1.4.2-COM-1)	Valutazione del Presidente (0-1)	-	≥ 0.8		
Organizzazione della Summer School Codiger. (1.4.3-COM-1)	Valutazione del Direttore generale (0-1)	-	≥ 0.8		
Livello di servizio. Procedure di acquisto di beni e servizi delle Divisioni, sopra la soglia di affidamento diretto (procedure negoziate con esclusiva e aperte/ristrette) (1.4.4-GCO-1)	Grado di copertura del servizio: n. di procedure negoziate con esclusiva concluse/n. di procedure negoziate con esclusiva previste - 6 n. di procedure aperte/ristrette concluse/n. di procedure aperte/ristrette - 2	- - -	100% 100%		
Ciclo passivo: efficacia della procedura di pagamento. (1.4.9-RSE-1)	Tempestività dei pagamenti (Differenza -x- dal termine di pagamento risultante sulla PCC)	-7,46	$x \leq 0$	$x \leq 0$	$x \leq 0$
Revisione e integrazione delle Linee guida dei progetti europei. (1.4.1-SUR-1)	Pubblicazione, previa autorizzazione del Direttore generale, in Amministrazione Trasparente (Sì/No)	-	100%		
Collaborazione all'implementazione del Programma triennale dei lavori - attività strategiche (Altre UO coinvolte LMA) (1.4.2-SET-1)	<i>Per avere visione degli elementi costitutivi dell'obiettivo vedere Allegato 1 - UO SET</i>				
Implementazione del Programma triennale dei lavori - attività generiche: completamento attività avviate nel 2022 (cod. obiettivo 1.4.3-SET-1) (1.4.7-SET-1)	<i>Per avere visione degli elementi costitutivi dell'obiettivo vedere Allegato 1 - UO SET</i>				

Tabella 10 - Area strategica Sicurezza degli ambienti e dei processi: obiettivi operativi

Sicurezza degli ambienti e dei processi

2.1 Sicurezza dei processi

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2024	2025	2026
Aggiornamento piano Perimetro della Sicurezza. (2.1.6-SIR-1)	Riesame dei documenti richiesti da ACN e conseguenti azioni (Si/No)	-	100%		

Tabella 11 - Area strategica Sostenibilità ambientale: obiettivi operativi

Sostenibilità ambientale

3.1 Adozione green practice per il personale e per le strutture

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2024	2025	2026
Realizzazione di una campagna di comunicazione <i>green practice</i> . (3.1.1-COM-1)	Valutazione Presidente (0-1)	0.7	≥ 0.8	≥ 0.8	
Installazione di distributori di acqua potabile all'interno del Campus. (3.1.2-LMA-1)*	Distributori installati (n. distributori realizzati / n. Punti attesi) n. punti attesi: 2	-	50%	100%	
Mobility Manager: definizione quadro e implementazione azioni. (3.1.2-SET-1)	Analisi (sondaggio tra i dipendenti) e proposta piano di interventi Efficientamento mobilità interna ed esterna del Campus: presentazione indagine per accesso a fondi mobilità interna (eventuale bike sharing) ed esterna al campus (fondi europei, nazionali, regionali o istituzionali) al Direttore generale. (Stato di avanzamento)	100% -	100%		

*Obiettivo condizionato allo stanziamento del budget

3.2 Efficientamento energetico del Campus

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2024	2025	2026
Avvio del contratto EPC e dei lavori di efficientamento energetico del Campus. (3.2.1-SET-1)	Stipula contratto e avvio lavori. Completamento lavori. Gestione del contratto e verifica dei risultati attesi. (Stato di avanzamento)	100% 100% 0%	50%	100%	

Tabella 12 - Area strategica Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro: obiettivi operativi

Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro

4.2 Percorsi formativi di crescita, affermazione professionale e lifelong learning

Gli obiettivi connessi a questo sottoinsieme sono descritti all'interno del paragrafo [3.3.2 - Formazione](#).

4.3 Miglioramento della qualità degli ambienti di lavoro

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2024	2025	2026
Miglioramento della fruibilità degli spazi esterni del campus. (4.3.1-SET-1)	Ampliamento dell'offerta di aree esterne attrezzate: fornitura n. 2 nuovi gazebo, nuovi servizi ai gazebo (wi-fi, energia elettrica), realizzazione di area ludico-ricreativa Percentuale interventi realizzati (n. interventi realizzati/n. interventi attesi - 3)	-	50%	100%	

4.4 Conciliazione tempi vita-lavoro

Gli obiettivi connessi a questo sottoinsieme sono descritti all'interno della sottosezione di programmazione [3.2 - Organizzazione del lavoro agile](#).

4.5 Attuazione delle politiche di pari opportunità e dell'equilibrio di genere

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2024	2025	2026
Predisposizione del Codice Etico. (4.5.7-DiAG-1)	Predisposizione del documento e approvazione da parte del CdA (Sì/No)	-	100%		
Redazione del Codice di condotta. In collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia. (4.5.9-DiAG-1)	Presentazione del Codice di condotta al Direttore generale per approvazione (Sì/No)	-	-	100%	

Promozione di Gender Equality Projects attivi nell'ambito R&I. (4.5.1-COM-1) Codice GEP: KA4.1	Campagna di comunicazione (Stato di avanzamento)	-	100%		
Misure di conciliazione tempi vita-lavoro: area studio ad hoc e ludoteca per i figli/figlie del personale. (Altre UO coinvolte: SET) (4.5.2-RUM-1)	Studio di fattibilità da presentare al Direttore generale (Si/No)	-	100%		
Misure di conciliazione tempi vita-lavoro: summer camp per i figli/figlie dei/delle dipendenti INRIM, con servizio mensa e orario di apertura prolungato. (Altre UO coinvolte: SET) (4.5.3-RUM-1)	Studio di fattibilità da presentare al Direttore generale (Si/No)	-	100%		
Misure di conciliazione tempi vita-lavoro: allestimento stanze ad hoc/postazioni per l'allattamento, il tiraggio del latte, il cambio dei pannolini. (Altre UO coinvolte: SPP, SET) (4.5.4-RUM-1)	Studio di fattibilità da presentare al Direttore generale (Si/No)	-	100%		

INRiM riconosce la tutela delle pari opportunità tra i propri obiettivi fondamentali e si impegna a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, intendendo estendere questa tutela non solo alle discriminazioni fra uomo e donna, ma verso ogni tipo di diversità. INRiM riconosce anzi nella diversità un valore aggiunto per la propria cultura organizzativa, ponendo attenzione alla sua valorizzazione, realizzando azioni positive tese ad eliminare ogni forma di discriminazione ed informando tutte le proprie scelte ed attività al principio di uguaglianza sostanziale.

Questo principio ha trovato una prima formalizzazione nel Piano di Azioni Positive del 2019, confluito poi nel principale documento strategico dell'Istituto, il documento di visione strategica, elaborato nel 2020. Sempre nel 2020 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia, il CUG, che ha fornito un prezioso contributo alla predisposizione del primo Gender Equality Plan 2022-2024 (GEP), redatto sulla base delle linee guida EURAMET/EU Commission che, in continuità con le azioni positive di sostegno alle politiche di inclusione e alle pari opportunità, evidenzia la centralità della parità di genere nelle politiche di gestione del personale, riconoscendo il valore di una società – e di un'organizzazione - inclusiva, equa nel garantire opportunità per il percorso di sviluppo delle persone e della conoscenza.

Il Gender Equality Plan è uno strumento che la Commissione europea promuove per il riequilibrio di genere, definito come “*a consistent set of provisions and actions aiming at ensuring Gender Equality*”, destinato a identificare i fattori e le pratiche che possono produrre discriminazione, individuando strategie innovative per superarle e monitorare i progressi attraverso lo sviluppo di indicatori di genere. Gli elementi che secondo la Commissione lo caratterizzano: (a) approvazione del vertice istituzionale, (b) pubblicazione web, (c) indicazione delle risorse dedicate e delle competenze di genere necessarie, (d) raccolta e monitoraggio annuale di indicatori sul personale, (e) previsione di iniziative di formazione e sensibilizzazione su uguaglianza e pregiudizi di genere per personale e dirigenza, lo pongono parzialmente in sovrapposizione ad altri documenti del ciclo di programmazione e controllo previsti dalla normativa italiana, quale il citato Piano di Azioni Positive che, a partire dal 2022, è confluito nel presente PIAO.

A partire dall'esercizio 2022, come è avvenuto per il Piano delle Azioni Positive (PAP), l'Amministrazione ha declinato gli obiettivi legati all'attuazione delle politiche di pari opportunità, di equilibrio di genere e di promozione del benessere, derivanti dal Gender Equality Plan (GEP), in un'ottica di migliore integrazione e presidio, in obiettivi operativi di performance da assegnare alla Direzione Affari Giuridici e alle Unità Organizzative dell'Ente.

Osservata l'integrazione del PAP nel PIAO, appare coerente mantenere il carattere di unicità della programmazione, integrando in quest'ultimo anche il GEP. L'Allegato 2, che costituisce il Gender Equality Plan, permette inoltre di collegare i propri obiettivi a respiro triennale con gli obiettivi operativi annuali assegnati alle Direzioni e alle unità organizzative dell'Ente.

4.6 Promozione del benessere

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2024	2025	2026
Welfare aziendale: CRAL CNR - indagine per il rafforzamento delle interazioni con il CRAL. (Altre UO coinvolte: SGE, SET, COM). (4.6.2-DiAG-1)	Presentazione al Direttore generale del report di analisi e eventuale aggiornamento della Convenzione con il CRAL-CNR sezione di Torino del 9.3.2009 (Si/No)	-	100%		

2.3 - Sottosezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa - Gli obiettivi strategici

In sede di primo aggiornamento annuale del PIAO si ritiene di dover confermare gli obiettivi strategici già individuati nel documento per gli anni 2022-2024 e riportati nella seguente tabella 13, ferme restando le premesse del documento originario, alle quali si fa rinvio.

Tabella 13 - Trasparenza e prevenzione della corruzione: obiettivi operativi

Obiettivo 1: Potenziamento delle azioni di prevenzione delle situazioni di conflitto di interessi	
Presupposto: generale – L. 190/2012 e Agenda Sostenibile Nazioni Unite, Obiettivo 16 – Target «Substantially reduce corruption and bribery in all their forms »	
Ob. 1 – Az. 1	Creazione sezione “Anticorruzione e trasparenza” nella Intranet dell’Istituto, quale spazio di condivisione di normativa, informazioni, modulistica e FAQ
Ob. 1 – Az. 2	Predisposizione modulistica per: <ul style="list-style-type: none"> • dichiarazioni all’atto dell’assunzione; • dichiarazioni in ogni caso in cui si manifesti un’ipotesi di potenziale conflitto di interessi
Ob. 1 – Az. 3	Esemplificazione di casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi (ad esempio situazioni di conflitto di interessi dei componenti delle commissioni di concorso o delle commissioni di gara) e diffusione tramite Intranet dell’istituto
Ob. 1 – Az. 4	Attività di sensibilizzazione del personale

Obiettivo 2: Promozione e applicazione dei principi della Research Integrity	
Presupposto: specifico – necessità e opportunità di incrementare e consolidare la fiducia nella scienza	
Ob. 2 – Az. 1	Proposta agli organi di vertice di aderire ad ENRIO -The European Network of Research Integrity e di promuovere le relative proposte e documentazione
Ob. 2 – Az. 2	Adottare un «codice etico» della ricerca, anche in adesione a documenti già esistenti
Ob. 2 – Az. 3	Attività di sensibilizzazione del personale

Obiettivo 3: Rafforzamento delle misure di prevenzione nell'ambito della contrattualistica pubblica	
Presupposto: specifico – D.Lgs. 50/2016, D.L. 80/2021 e partecipazione dell'INRiM a progetti PNRR	
Ob. 3 – Az. 1	Redazione e introduzione, nelle principali procedure di appalto, del “patto di integrità”
Ob. 3 – Az. 2	Adozione di misure finalizzate al monitoraggio delle gare, soprattutto in ambito progetti PNRR
Ob. 3 – Az. 3	Attività di sensibilizzazione del personale

Si evidenzia che ANAC, nel PNA 2022, ha sottolineato, tra l'altro, sia la necessaria progressività di adeguamento agli obiettivi della riforma del PIAO, sia l'opportunità di *“bilanciare la previsione delle misure tenendo conto della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa, al fine di concepire un sistema di prevenzione efficace e misurato rispetto alle possibilità e alle esigenze dell'amministrazione”* (pag. 29). Il mantenimento degli obiettivi sopra descritti, pensati in origine con una prospettiva realizzativa triennale, tiene conto delle reali risorse di cui l'Amministrazione può attualmente disporre.

2.3.1 - Valutazione di impatto del contesto esterno

Nell'aggiornare l'analisi di contesto riportata dal PIAO 2023-2025, approvato il 30 gennaio 2023, occorre tener conto del fatto che, nonostante il 2022 sia iniziato “nel segno dell'esplosione della più grave crisi geopolitica in Europa dopo la II guerra mondiale a breve distanza dall'esplosione della pandemia, (IRES Piemonte - Relazione annuale 2022) “nel 2022 le cose sono andate meglio del previsto” (IRES Piemonte – Relazione annuale 2023).

Il parziale superamento della crisi dovuta alla fase pandemica emerge dai dati analizzati nella relazione appena richiamata stando alla quale “In Piemonte nel 2022 gli investimenti sono aumentati del 10% grazie al contributo sia della componente privata che di quella pubblica, quest'ultima anche grazie alla sospensione del patto di stabilità ed alle numerose misure messe in campo dalle istituzioni. Le esportazioni sono cresciute del 18,5% a valori correnti (6,5% a valori costanti) grazie alla capacità del nostro sistema manifatturiero di cogliere il momento favorevole della domanda estera. Il settore delle costruzioni, anche per effetto degli incentivi fiscali, ha segnato una robusta crescita (+ 9,6% in termini di valore aggiunto). Il superamento delle restrizioni imposte dalla pandemia ha permesso un pieno recupero del turismo, registrando flussi superiori a quelli del 2019. Tutto ciò ha consentito nel 2022 una crescita del prodotto regionale del 3,4% (superiore alle aspettative iniziali, attestate attorno al 1,9%) ed una ripresa dell'occupazione che, dopo anni di stagnazione, ha registrato una variazione positiva (+1%), accompagnata dalla diminuzione degli occupati part-time (-14%) e dei dipendenti con contratto a termine (-5,8%) a vantaggio di contratti stabili e full-time. Si segnala anche la riduzione della disoccupazione giovanile (- 3% rispetto al picco del 2019 per la fascia sino ai 29 anni di età) che contribuisce a spiegare il calo dei NEET, i giovani che non studiano e non lavorano, che passano dal 18% del 2021 al 13% del 2022, per la stessa componente demografica.

Tale quadro è stato confermato anche dalla Banca d'Italia nel rapporto annuale sulla regione Piemonte pubblicato nel giugno 2023 che rileva come “nel 2022 l'economia piemontese è ancora cresciuta” benchè “a tassi più contenuti rispetto all'anno precedente; l'attività economica in Piemonte sarebbe aumentata del 3,7 per cento (in linea con il PIL dell'Italia), un incremento pari a poco più della metà di quello del 2021, ma che ha comunque consentito il pieno recupero dei livelli di prodotto antecedenti la pandemia.

Se da un lato, quindi, si sta tornando ai livelli di prodotto rilevati prima dell'inizio della pandemia, dall'altro lato, la fase di costante, seppur lenta, ripresa economica post pandemica ha inevitabilmente determinato anche in Piemonte una certa “vulnerabilità sociale e finanziaria” dovuta anche agli ingenti interventi, sia di natura statale sia europea, tesi a superare la crisi stessa con conseguente necessità di presidiare con attenzione gli ambiti che paiono di maggior interesse per la criminalità organizzata e che sono, per tale ragione, esposti a maggior rischio corruttivo.

È ciò che emerge dalla relazione semestrale presentata a giugno 2023 al Parlamento dalla Direzione Investigativa Antimafia in relazione al periodo luglio-dicembre 2022, ove si legge che “Le ingenti iniezioni di denaro destinate all'Italia dall'Europa, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza varato dal Governo nazionale, potrebbero costituire un singolare fattore d'attrazione per le organizzazioni criminali operanti in Piemonte e Valle d'Aosta, regioni caratterizzate anche dalla presenza di organizzazioni criminali strutturate, prime fra tutte la 'ndrangheta”.

Tale aspetto è stato evidenziato anche dal Procuratore Generale della Corte dei Conti nel discorso di inaugurazione dell'anno giudiziario 2023 che ha messo in luce come “durante il 2022 l'Italia [abbia] ricevuto dall'Unione Europea due tranches di pagamenti per rispettivi 21 miliardi in data 13 aprile ed 8 novembre, mentre il 30 dicembre ha richiesto il pagamento di una nuova tranche di 19 miliardi. Ammontano a 18,1 miliardi di euro i versamenti 2021 con cui l'Italia ha partecipato, a titolo di risorse proprie, al bilancio dell'Unione Europea che, sul versante opposto, ha destinato al nostro Paese risorse per 26,724 miliardi, di cui 10,198 legati, come noto, al PNRR. Un aumento complessivo del 129,2% che ha invertito la posizione italiana da quella di contributore a quella di percettore netto sul versante dei fondi Europei. Rimane dunque fondamentale, rispetto a tale enorme mole di risorse pubbliche assegnate all'Italia e quindi, anche al Piemonte” aggiunge il Procuratore “prevenire ogni fenomeno di indebite appropriazioni e di distrazione rispetto agli obiettivi pubblici di ripresa dell'economia e di sostegno alle famiglie ed alle imprese (...)”.

Sotto altro profilo, per quanto l'INRiM abbia la sua sede principale di attività a Torino e gestisca, quindi, molteplici rapporti con gli attori – istituzionali e non – del territorio, la ricerca non conosce confini territoriali, e anzi si nutre e si sviluppa in gran parte grazie al confronto, allo scambio e alla collaborazione con istituzioni, entità e ricercatori di ogni parte del mondo. Il personale scientifico dell'INRiM è quindi esposto al contatto con realtà diverse che, sotto il profilo che qui interessa, possono essere caratterizzate da una cultura e una società estremamente virtuose, ma anche e al contrario da una mentalità corruttiva diffusa, che in quanto tale può rappresentare un fattore di rischio elevato.

A ciò si deve aggiungere che nel corso del 2023 INRiM ha avviato un processo di istituzione di nuove sedi operative sul territorio nazionale, in particolare:

- a Sesto Fiorentino (FI), presso locali dell'Università degli Studi di Firenze, dove già operava un proprio gruppo di ricerca sulla base di accordi di collaborazione;
- a Matera, sia presso la Casa delle Tecnologie Emergenti del Comune, sia presso l'Agenzia Spaziale Italiana.

Queste nuove realtà, che a Matera, sebbene istituite, devono ancora entrare in esecuzione, imporranno una nuova attenzione verso i territori di riferimento, che andrà di pari passo con l'attuazione delle attività e dei progetti che le caratterizzeranno.

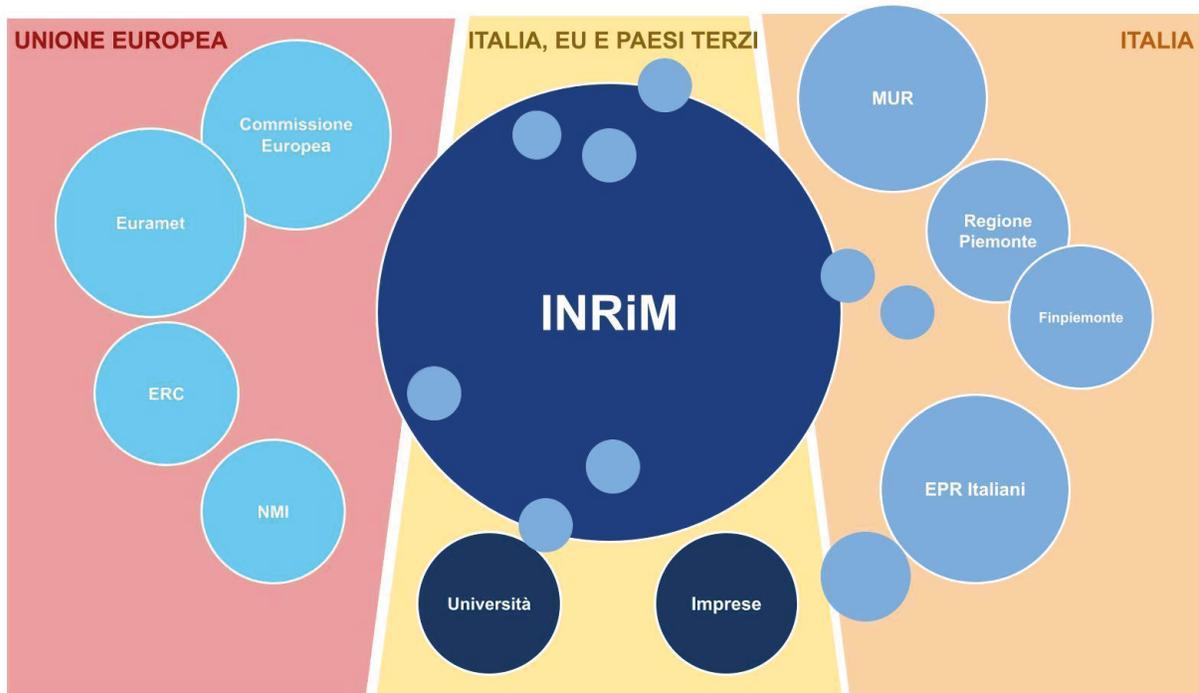


Figura 1 - Rappresentazione grafica dei principali stakeholder di INRiM

In termini sintetici, i ruoli che l'INRiM intrattiene nell'ambito di rapporti con i vari *stakeholders* possono essere sintetizzati come segue e sono schematizzati in Figura 1:

- collaborazioni nell'ambito di progetti di ricerca finanziati dall'Unione Europea (es.: Horizon 2030), da agenzie europee (es.: Euramet), da Ministeri o altri enti pubblici italiani (es.: Regione Piemonte);
- collaborazioni nell'ambito di contratti di ricerca finanziati da soggetti privati, italiani e non;
- fornitore di attività di ricerca nell'ambito di contratti per conto terzi;
- fornitore di servizi nell'ambito di commesse pubbliche o private;
- committente di appalti di lavori, forniture e servizi;
- referente istituzionale per le attività di taratura e prova;
- attività di terza missione;
- consulente di attori del mondo della produzione su tematiche attinenti all'innovazione e ai servizi tecnologici avanzati;
- organizzatore di eventi di promozione e diffusione della propria attività;
- erogatore di attività formative (e.g. dottorato, tirocini, ...);
- cittadinanza per le attività di *public engagement*.

2.3.2 - Valutazione di impatto del contesto interno

L'analisi del contesto interno non può prescindere dalla descrizione della struttura organizzativa dell'INRiM, per la quale si rimanda al [paragrafo 3.1](#) di questo Piano.

Tenuto conto della struttura organizzativa, il focus viene portato sugli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa, che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In particolare, è utile evidenziare sia il sistema di responsabilità, sia il livello di complessità dell'Ente. In tal senso si considerano gli organi di indirizzo, la struttura organizzativa, i ruoli e le responsabilità, le politiche, gli obiettivi, le strategie, le risorse, i sistemi e le tecnologie, il personale, la cultura organizzativa, i sistemi e i flussi informativi e i processi decisionali.

Innanzitutto, pare opportuno rappresentare i soggetti coinvolti nella gestione del rischio corruttivo:

- **Autorità di indirizzo politico**

Il Consiglio di amministrazione dell'INRiM, quale organo di programmazione, indirizzo strategico e controllo dell'attività amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell'Istituto adotta il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), comprensivo del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, e i suoi aggiornamenti, nonché tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

- **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) è il Direttore Generale dell'Istituto, nominato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 24/2018/3 del 5 giugno 2018. L'RPCT si avvale delle risorse della Direzione Affari Giuridici per le attività di supporto.

Per quanto concerne le responsabilità del RPCT si fa riferimento alla vigente normativa nonché ai criteri di cui all'allegato 3 del PNA 2022.

- **Responsabile dell'Anagrafe Stazione Appaltante (RASA)**

Il RASA di INRiM è la Dott.ssa Suele Zoppetti, abilitata dal 19 maggio 2022.

Il RASA è incaricato della compilazione dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA - istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221), del successivo aggiornamento delle informazioni presenti nell'AUSA nonché dell'invio della domanda di iscrizione nell'elenco delle stazioni appaltanti qualificate ai sensi degli artt. 62 e 63 del D.Lgs. 36/2023.

- **Dirigenti per l'area di rispettiva competenza**

La dirigenza è chiamata ad applicare e monitorare, per quanto di competenza, le misure previste dal Piano Anticorruzione. L'organico di INRiM prevede una sola posizione dirigenziale, ragione per cui è presente una sola dirigente, responsabile della Direzione Affari Giuridici. A tale Direzione compete, nell'ambito della propria *mission* istituzionale, anche fornire consulenza giuridica alle funzioni in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'impossibilità di nominare ulteriori dirigenti determina *ex se un vulnus* alla fisiologicità della rotazione ordinaria del personale – dirigenti e funzionari – che opera in settori particolarmente esposti alla corruzione, introdotta dall'art. 1 co. 5 lett. b) della L. 190/2012, che ha introdotto la rotazione ordinaria.

- **Organismo indipendente di valutazione (OIV)**

Dal 14 aprile 2021 l'Organismo Indipendente di Valutazione è integrato dal Dott. Vincenzo di Felice, Direttore Generale della Direzione Generale della Ricerca del MUR, come da Decreto del Direttore Generale dell'INRiM n. 84 del 26 maggio 2021. Il relativo incarico, avendo scadenza triennale, scadrà il 13 aprile 2024. Nei primi mesi del 2024, pertanto, INRiM avvierà

la procedura finalizzata alla individuazione dell'OIV per il periodo 14 aprile 2024– 13 aprile 2027.

- Responsabili delle Divisioni e delle Unità Organizzative dell'Amministrazione

Ai fini che interessano la presente relazione, i/le Responsabili delle Divisioni e i/le Responsabili delle Unità Organizzative dell'Amministrazione:

- ❖ sono coinvolti nella mappatura dei processi. La loro collaborazione è ritenuta fondamentale per la rilevazione, l'identificazione e la valutazione dei rischi di corruzione nelle diverse aree di attività;
- ❖ sono tenuti a segnalare situazioni che implicino responsabilità disciplinare in tutti i casi previsti dal Codice di comportamento;
- ❖ sono destinatari di obiettivi organizzativi specifici valutabili ai fini della performance generale, tra i quali sono ricompresi anche obiettivi funzionali alla prevenzione della corruzione e all'ampliamento della trasparenza.

- Dipendenti

Il coinvolgimento del personale in servizio è ritenuto decisivo per la qualità del Piano di prevenzione della corruzione e delle relative misure in esso previste, così come dell'obiettivo di fondo della lotta alla corruzione e dei valori che sono alla base del Codice di comportamento.

Il coinvolgimento si esplica in termini di partecipazione attiva:

- ❖ al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi;
- ❖ in sede di definizione delle misure di prevenzione;
- ❖ in sede di attuazione delle misure.

Tutti i dipendenti di INRiM sono tenuti a:

- ❖ partecipare al processo di gestione del rischio di corruzione;
- ❖ osservare le misure contenute nel piano triennale della prevenzione della corruzione;
- ❖ segnalare situazioni di illecito al Responsabile della struttura cui afferisce o al Responsabile della prevenzione della corruzione;
- ❖ segnalare casi propri e altrui di conflitto di interessi;
- ❖ partecipare a tutte le iniziative di formazione finalizzata alla prevenzione della corruzione.

Negli ultimi anni, all'interno dell'Ente, proprio con la finalità di prevenire eventuali fenomeni corruttivi, sono state messe in atto diverse azioni, con lo scopo di costruire una maggiore consapevolezza dei rischi connessi a una insufficiente definizione delle responsabilità delle varie funzioni. Si rammenta, a tal riguardo, l'introduzione della contabilità economica analitica - in luogo di quella finanziaria - che facilita una immediata verifica della destinazione delle risorse e rileva eventuali scostamenti anomali dei costi e, quindi, la eventuale presenza di fenomeni da controllare.

Il 2020 è stato caratterizzato da una vera "rivoluzione organizzativa", nata dalla necessità di contenere la diffusione della pandemia da COVID-19, al di fuori di ogni previa analisi e progettazione. L'attuazione immediata e non pianificata dello *smartworking* ha posto problemi e sfide nuove e una spinta propulsiva al maggior utilizzo della dematerializzazione dei processi. Il rapido cambiamento ha posto anche la necessità di un ripensamento delle modalità di controllo e monitoraggio di attività totalmente (nel caso dell'amministrazione) o parzialmente svolte in remoto e l'adozione di atti e provvedimenti finalizzati a disciplinare procedure e comportamenti completamente nuovi rispetto al passato.

Il documento principale a cui si fa riferimento è il “Regolamento del lavoro agile ai sensi della L. 81/2017”, approvato dal Consiglio di Amministrazione INRiM in data 23.07.2020 con deliberazione n. 32/2020/6, per la cui analisi si rinvia alla [sezione 3.2 di questo Piano](#).

INRiM al 31/12/2023 aveva 284 dipendenti, la maggioranza dei quali impiegati nelle attività scientifiche e di taratura; pertanto i processi riguardano prevalentemente la ricerca e, di conseguenza, non sono agevolmente mappabili. Vi sono comunque aspetti di responsabilità che, come previsto nella declinazione degli obiettivi di miglioramento organizzativo, possono essere resi più trasparenti. Il rilascio, nel 2022, del nuovo del Portale web istituzionale ha costituito un utile strumento anche a questo scopo, così come la creazione e l'implementazione della piattaforma Intranet.

E' proseguito il lavoro sulla trasparenza e sulla segregazione reciproca di funzioni maggiormente esposte a fenomeni corruttivi, che era già iniziato tramite l'avvicendamento in alcune posizioni di responsabili di Unità Organizzative.

Nel 2021 erano state riviste le posizioni di responsabilità relative alla gestione degli appalti. Dall'1 aprile 2022 le U.O. Sviluppo Risorse Umane e Reclutamento sono state fuse nell'unica U.O. Risorse Umane. La gestione della performance è stata assegnata alla Direzione Affari Giuridici, unitamente a quella della formazione, in quanto strettamente correlata. La gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca è stata incorporata dalla U.O. Risorse Economiche e assegnata alla U.O. di nuova costituzione Supporto alla Ricerca. E' stata creata ex novo la U.O. Technology Transfer, alla quale nel 2023 è stato assegnato un responsabile. I Servizi di gestione della qualità sono confluiti nella nuova U.O. Servizi metrologici.

Nel 2023 è proseguita l'attività di regolamentazione interna dell'ente. L'identificazione di regole interne permette non solo di rendere più efficaci i processi, ma anche di garantirne la trasparenza, aumentando la capacità di monitoraggio dell'Istituto.

L'impegno dell'Istituto in tal senso è stato costante nel corso degli anni 2021-2023:

nel 2021 sono stati approvati:

- Regolamento per il conferimento di borse per attività di ricerca;
- Disciplinare per il conferimento di incarichi esterni di lavoro autonomo, ai sensi dell'art. 7, comma 6 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165.

nel 2022 si sono aggiunti:

- Regolamento recante norme per la corresponsione dell'incentivo e per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- Regolamento per la costituzione e la partecipazione dell'INRiM alle imprese spin-off.

nel 2023 sono stati, infine, adottati:

- il Regolamento incarichi extraistituzionali (approvato dal Consiglio di Amministrazione il 16 giugno 2023 con deliberazione n. 23/2023/5)
- il nuovo Disciplinare del Servizio di Cassa Economale (approvato dal Direttore Generale con Decreto 382/2023 del 19/12/2023);
- la revisione del Disciplinare sui criteri generali per l'associazione all'INRiM (approvato con deliberazione CdA n. 11/2023/3)

Nel corso del 2023, infine:

- non sono emersi fatti corruttivi interni;
- non sono stati avviati procedimenti disciplinari;
- non sono pervenute segnalazioni di whistleblowing.

2.3.3 - Mappatura dei processi sensibili

Di seguito sono riportate le principali aree esposte al rischio di corruzione, con l'individuazione dei comportamenti che devono essere scongiurati. La mappatura corrisponde a quella già effettuata nel precedente Piano Anticorruzione, nella consapevolezza che, in caso di aggiudicazione delle proposte progettuali del PNRR alle quali INRiM sta partecipando, una particolare attenzione dovrà essere portata su queste (vd. anche il par. 2.1 relativo agli obiettivi e alle relative azioni), che coinvolgono tutte le aree di seguito mappate. La mappatura è stata, inoltre, aggiornata alla nuova organizzazione della struttura amministrativa, decorrente dall'1 aprile 2022. Si tratta, in ogni caso, di un costante work in progress, in ragione dei mutamenti che possono intervenire per, ad esempio, sopravvenire di nuove attività o inserimento di nuovo personale.

2.3.3.1 - Area: personale e contratti di lavoro

Nell'ambito dell'area, sono soggette a speciale attenzione le procedure di reclutamento, riferite sia al personale a tempo indeterminato di ciascun profilo, sia al personale dipendente a tempo determinato funzionale all'esecuzione di contratti di ricerca o a situazioni straordinarie ed eccezionali (D.Lgs. 81/2015). Inoltre rappresentano aspetti di rilevanza ai fini dell'anticorruzione e trasparenza le operazioni di monitoraggio e rendicontazione dei costi del personale e, fino al 30 giugno 2023, l'attribuzione di assegni e borse di ricerca.²

Si sottolinea che nel periodo più recente la normazione dettata prima dalla pandemia e poi dalla necessità di adeguare i procedimenti alle esigenze del PNRR ha comportato e comporterà significativi cambiamenti nelle regole sulle procedure di assunzione. Della nuova disciplina si dovrà tenere conto anche nell'ottica di una revisione della mappatura dei processi.

Comportamenti che devono essere scongiurati:

- previsione di requisiti di accesso "personalizzati" e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- irregolare composizione delle commissioni di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- inosservanza delle regole procedurali poste a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;
- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;
- motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari;
- ricorso a personale a tempo determinato al di fuori delle normative che regolano la fattispecie per gli Enti di Ricerca.

² Dal 1° luglio 2023 la Direzione Affari Giuridici è stata incaricata di seguire l'iter di attivazione delle borse di finanziamento dei dottorati di ricerca.

2.3.3.2 - Area: approvvigionamenti e gare d'appalto

La disciplina delle procedure di affidamento dei contratti pubblici è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici" (di seguito anche "nuovo Codice")³, intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR e in un quadro normativo di notevole complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte.

Con l'entrata in vigore del nuovo Codice molte disposizioni semplificatorie e derogatorie previste dalle norme susseguitesi nel corso degli ultimi anni (d.l. 32/2019, d.l. 76/2020, d.l. 77/2021) sono state, per un verso, riproposte e introdotte in via permanente nel sistema dei contratti pubblici e, per altro verso, confermate per i progetti finanziati con fondi PNRR anche dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023.⁴

L'assetto normativo che ne è derivato ha, così, dato luogo alla seguente tripartizione:

- a) **procedure di affidamento avviate entro la data del 30 giugno 2023**, c.d. "procedimenti in corso", disciplinate dal vecchio Codice (art. 226, comma 2, d.lgs. 36/2023);
- b) **procedure di affidamento avviate dal 1° luglio 2023** in poi, disciplinate dal nuovo Codice;
- c) **procedure di affidamento relative a interventi PNRR/PNC, disciplinati, anche dopo il 1° luglio 2023**, dalle norme speciali riguardanti tali interventi contenute nel d.l. 77/2021 e ss.mm.ii. e dal nuovo Codice per quanto non regolato dalla disciplina speciale.

Ciò precisato, l'aspetto particolarmente rilevante del nuovo Codice è rappresentato dall'inedita introduzione di alcuni principi guida di carattere generale: i principi del risultato, della fiducia e dell'accesso al mercato. Attraverso la codificazione dei suddetti principi, il nuovo Codice mira a favorire una più ampia libertà di iniziativa e di auto-responsabilità delle stazioni appaltanti, valorizzandone autonomia e discrezionalità.

Infine, grande rilievo occupano le disposizioni sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici, inserite nella Parte II del nuovo Codice (artt. 19 e ss., la cui attuazione decorre dal 1° gennaio 2024) e quelle in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti di cui agli artt. 62 e 63, d.lgs. 36/2023. Come sottolineato anche dalla Relazione agli articoli e agli allegati al Codice, digitalizzazione e qualificazione costituiscono imprescindibili misure di prevenzione della corruzione e di garanzia della trasparenza e tracciabilità delle procedure.

Alla luce del nuovo quadro normativo sopra descritto, occorrerà pertanto scongiurare le seguenti criticità:

nella fase di affidamento

- a) comportamenti finalizzati ad ottenere affidamenti diretti di contratti pubblici, inclusi gli incarichi di progettazione, in elusione delle norme che legittimano il ricorso a tali tipologie di affidamenti;
- b) uso distorto dei criteri negli affidamenti mediante offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- c) utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge e dalle disposizioni interne al fine di favorire un'impresa;

³ Entrato in vigore il 1° aprile 2023, con efficacia dal successivo 1° luglio 2023.

⁴ Ai sensi della disciplina transitoria dallo stesso recata dall'art. 225, comma 8, e dalla Circolare del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT) del 12 luglio 2023 recante "Regime giuridico applicabile agli affidamenti relativi a procedure afferenti alle opere PNRR e PNC successivamente al 1° luglio 2023 - Chiarimenti interpretativi e prime indicazioni operative".

- d) rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da non superare i valori economici che consentono gli affidamenti diretti/eludere le soglie economiche fissate per la qualificazione delle stazioni appaltanti;
- e) comportamenti finalizzati a eludere il principio della rotazione dei soggetti affidatari, al di fuori dei casi di cui all'articolo 49, comma 5, del nuovo Codice, disattendendo la regola generale dei "due successivi affidamenti";
- f) rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara, volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara;

nella fase di esecuzione

- a) comportamenti corruttivi volti a consentire varianti contrattuali finalizzate a far conseguire maggiori guadagni (o consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara), ciò a danno anche della qualità della prestazione resa;
- b) il rischio connesso all'omissione di controlli in sede esecutiva da parte del RUP, del DL o del DEC sul corretto svolgimento delle prestazioni contrattuali per favorire l'impresa esecutrice.

Con specifico riferimento agli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto che:

- le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;
- le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;
- l'art. 28, comma 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1°gennaio 2024:

- la **deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023** recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale»;
- la **deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023** e ss.mm.ii. recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36

recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33; In particolare, l'Autorità ha qui chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- a) con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- b) con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP;
- c) con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

2.3.4 - Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

Per l'analisi del rischio, riportata in Tabella 16, per ognuna delle sopra richiamate condotte, sono state considerate le probabilità di accadimento (frequenza) e le conseguenze lesive dell'impatto sia interno all'Ente che nella società (magnitudo) secondo la scala di valori mostrata in Tabella 14.

Per il calcolo dei fattori di rischio sono state considerate le probabilità di accadimento (frequenza, F) e le conseguenze lesive dell'impatto (magnitudo, M) sia con riferimento all'Istituto che alla società, secondo la scala di valori riportata in Tabella 14.

Tabella 14 - Scala di valori in riferimento alla frequenza e alla magnitudo per la valutazione del rischio

FREQUENZA	MAGNITUDO
0 - nessuna probabilità	0 – nessun impatto
1 – improbabile	1 – marginale
2 – poco probabile	2 – minore
3 – possibile	3 – soglia
4 – molto probabile	4 – serio
5 – altamente probabile	5 - superiore

Il valore del rischio (R) è pertanto il risultato della moltiplicazione della frequenza per la magnitudo ($R = F \times M$). In Tabella 15 è riportata la matrice del rischio.

Tabella 15 - Matrice frequenza-magnitudo per il calcolo del rischio

F	5	10	15	20	25
	4	8	12	16	20
	3	6	9	12	15
	2	4	6	8	10
	1	2	3	4	5
	M				

	Rischio alto
	Rischio medio
	Rischio basso

Tabella 16 - Analisi del rischio

Fattore di rischio	Strutture coinvolte	F	M	R	Grado
Approvvigionamenti e gare di appalto					
Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione sproporzionati o non funzionali).	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Responsabili delle U.O. Gare e contratti (GCO) e Appalti Tecnici e Lavori (ATL) - Responsabili Unici del Progetto - Direttori dell'esecuzione dei lavori - procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture 	1	4	4	Basso
Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge ovvero di situazioni motivate al fine di favorire un'impresa.	<ul style="list-style-type: none"> - Proponenti richiesta di acquisto - Responsabili di Divisione - RUP - Responsabili delle U.O. Approvvigionamenti (APP) e Acquisti tecnici e Lavori (ATL) 	3	4	12	Medio
Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa.	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Responsabili delle U.O. Gare e contratti (GCO) e Appalti Tecnici e Lavori (ATL) - Responsabili Unici del Progetto - Presidente e membri delle commissioni di gara 	1	4	4	Basso

Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire guadagni extra.	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Responsabili delle U.O. Gare e contratti (GCO) e Appalti Tecnici e Lavori (ATL) - Responsabili delle U.O. Servizi tecnici (STE) e Logistica e manutenzioni (LMA) - RUP - Direttori dell'esecuzione dei contratti 	1	4	4	Basso
Elusione delle regole di affidamento degli appalti, al fine di agevolare un particolare soggetto.	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Responsabili delle U.O. Approvvigionamenti (APP), Gare e contratti (GCO) e Appalti Tecnici e Lavori (ATL) - RUP - Soggetti proponenti - Responsabili di divisione 	3	4	12	Medio
Frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da non superare i valori economici che consentono gli affidamenti diretti/eludere le soglie economiche fissate per la qualificazione delle stazioni appaltanti.	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Responsabili delle U.O. Gare e contratti (GCO) e Appalti Tecnici e Lavori (ATL) - Responsabili delle U.O. Servizi tecnici (STE) e Logistica e manutenzioni (LMA) - RUP 	3	4	12	Medio
Comportamenti finalizzati a eludere il principio della rotazione dei soggetti affidatari, al di fuori dei casi di cui all'articolo 49, comma 5, del nuovo Codice, disattendendo la regola generale dei "due successivi affidamenti".	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Responsabili delle U.O. Gare e contratti (GCO,) Appalti Tecnici e Lavori (ATL) e Approvvigionamenti (APP) - Responsabili delle U.O. Servizi tecnici (STE) e Logistica e manutenzioni (LMA) - Proponenti richiesta di acquisto - Responsabili Divisione - RUP 	3	4	12	Medio
Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara, volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara.	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Responsabili delle U.O. Gare e contratti (GCO) e Appalti Tecnici e Lavori (ATL) - Responsabili delle U.O. Servizi tecnici (STE) e Logistica e manutenzioni (LMA) - RUP - Direttore dell'esecuzione dei contratti (laddove obbligatorio ai sensi del nuovo Codice) 	3	1 5	45	Alto

	- Direttore esecuzione dei Lavori				
Comportamenti corruttivi volti a consentire varianti contrattuali finalizzate a far conseguire maggiori guadagni (o consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara), ciò a danno anche della qualità della prestazione resa.	- Direttore Generale - Responsabili delle U.O. Gare e contratti (GCO), Appalti Tecnici e Lavori (ATL) e Approvvigionamenti (APP) - Responsabili delle U.O. Servizi tecnici (STE) e Logistica e manutenzioni (LMA) - RUP - Direttore dell'esecuzione dei contratti (laddove obbligatorio ai sensi del nuovo Codice) - Direttore esecuzione dei Lavori	3	1 5	45	Alto
Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del RUP, del DL o del DEC sul corretto svolgimento delle prestazioni contrattuali per favorire l'impresa esecutrice.	- RUP - Direttore dell'esecuzione dei contratti (laddove obbligatorio ai sensi del nuovo Codice) - Direttore esecuzione dei Lavori	3	1 5	45	Alto
Personale e contratti di lavoro					
Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari.	- Presidente, Direttore Scientifico e Direttore Generale	2	5	10	Medio
Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari.	- Direttore Generale; - Direttore Scientifico; - Responsabili di Divisione; - Responsabile della UO Risorse Umane	3	4	12	Medio
Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.	- Direttore Generale - Responsabile della U.O. Risorse Umane	2	4	8	
Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari.	- Direttore Generale - Direttore Scientifico - Responsabile U.O. Risorse Umane	2	5	10	

Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari.	- Commissione giudicatrice - Segretario della Commissione - RUP - Responsabile della U.O. Risorse Umane	1	5	5	Basso
Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari.	- Direttore Generale - Direttore Scientifico - RUP - Responsabile U.O. Risorse Umane	1	5	5	Basso
Abuso nei processi di progressione interna finalizzato a favorire determinati candidati.	- Direttore Generale - Direttore Scientifico - RUP - Responsabile U.O. Risorse Umane - Membri delle commissioni	1	5	5	Basso
Gestione finanziaria e bilancio					
Predisposizione del bilancio di previsione e della relativa relazione illustrativa.	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Risorse Economiche	3	3	9	Medio
Predisposizione delle variazioni al bilancio di previsione.	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Risorse Economiche	3	3	9	Medio
Predisposizione del bilancio consuntivo.	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Risorse Economiche	3	3	9	Medio
Impegno di spesa - verifica della documentazione amministrativa.	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Risorse Economiche	1	4	4	Basso
Mandato di pagamento - Verifica della copertura finanziaria in fase di pagamento.	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Risorse Economiche	1	4	4	Basso
Liquidazione della spesa ed emissione del mandato di pagamento.	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Risorse Economiche	1	4	4	Basso
Gestione della riscossione.	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Risorse Economiche	1	4	4	Basso

Gestione della cassa economale.	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Risorse Economiche	1	4	4	Basso
Progetti di ricerca e contratti conto terzi					
Rendicontazione di progetti di ricerca finanziati	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Supporto alla Ricerca	3	3	9	Medio
Gestione di contratti in conto terzi	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Supporto alla Ricerca	3	3	9	Medio

2.3.5 - Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

Alla luce dei precedenti paragrafi di questa sotto-sezione, in particolare di quanto descritto nel [paragrafo 2.1](#), nonché effettuata l'analisi delle misure identificate nei precedenti Piani Anticorruzione, INRiM ha definito per il triennio 2024-2026 le misure organizzative per il trattamento del rischio riportate all'interno della Tabella 17.

Tabella 17 - Misure organizzative per il trattamento del rischio

Misura 1 – Rotazione degli incarichi	
<i>Modalità di attuazione</i>	1.1 – Verifica progressiva delle posizioni dei responsabili di U.O. e valutazione di necessità/opportunità di rotazione.
<i>Tempistica di attuazione</i>	1.1 – entro il 2024
<i>Responsabilità</i>	Direzione Generale

Misura 2 – Controllo a campione dei procedimenti	
<i>Modalità di attuazione</i>	Individuazione di almeno un procedimento campione per ciascuna delle aree identificate nel par. 2.4. Verifica dell'assenza di elementi che inducano a ritenere concretizzatosi o potenzialmente realizzabile un'ipotesi di rischio corruttivo, previa definizione dei criteri per il controllo.
<i>Tempistica di attuazione</i>	Annuale
<i>Responsabilità</i>	U.O. Segreteria Generale

Misura 3 – Disciplina del conflitto di interessi

<i>Modalità di attuazione</i>	Adozione di atti e documenti (in particolare: dichiarazioni) finalizzati alla prevenzione del concretizzarsi di ipotesi di conflitto di interessi, previa identificazione dei processi prioritari ai quali applicarli.
<i>Tempistica di attuazione</i>	Per fasi, con termine posticipato al 2024.
<i>Responsabilità</i>	Direzione Affari Giuridici

Misura 4 – Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento

<i>Modalità di attuazione</i>	4.1 - azioni di diffusione all'interno dell'INRiM, compresi eventi formativi 4.2 - creazione sezione Intranet per comunicazione e diffusione tematiche e documenti su prevenzione della corruzione 4.3 - adesione a network nazionali o internazionali 4.4 - adozione del Codice etico della Ricerca
<i>Tempistica di attuazione</i>	Per fasi, entro il 2024
<i>Responsabilità</i>	Direzione Affari Giuridici

Misura 5 – Adozione del Patto di integrità

<i>Modalità di attuazione</i>	5.1 - adozione del Patto di integrità per gli affidamenti di contratti pubblici nell'ambito di progetti PNRR 5.2 adozione del Patto di Integrità per le procedure aperte / negoziate più rilevanti fuori ambito PNRR
<i>Tempistica di attuazione</i>	5.1 – misura non attuata 5.2 – entro il 2024
<i>Responsabilità</i>	Direzione Affari Giuridici

2.3.6 - Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

Preliminarmente alle azioni di monitoraggio, sono confermati gli indicatori per ciascuna misura programmata. Le misure e gli indicatori ed esse connessi sono riportati in Tabella 18 sottostante.

Tabella 18 - Indicatori di monitoraggio

Misura programmata	Indicatori (formula)
Rotazione degli incarichi	Tasso di rotazione degli incarichi (n. di incarichi di responsabilità ruotati /n. totale incarichi)
Controllo a campione dei procedimenti	Percentuale di procedimenti controllati (n. di procedimenti controllati/n. procedimenti selezionati)
Disciplina del conflitto di interessi	Modulistica adottata e pubblicata (Sì/No)
Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Azioni di diffusione all'interno dell'INRIM (Sì/No) Creazione sezione Intranet per comunicazione e diffusione tematiche e documenti su prevenzione della corruzione (Sì/No) Adesione a network nazionali o internazionali (Sì/No) Adozione del Codice etico della Ricerca (Sì/No)
Adozione del Patto di integrità	Adozione del Patto di integrità per gli affidamenti di contratti pubblici nell'ambito di progetti PNRR (Sì/No) Adozione del Patto di Integrità per le procedure aperte / negoziate più rilevanti fuori ambito PNRR (Sì/No)

2.3.7 - Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio

L'organizzazione e la programmazione dell'attuazione della trasparenza sono condizionate dalle limitate dimensioni dell'Istituto, che conta sulla presenza di un solo dirigente amministrativo e di sole, al 31/12/2023, 75 unità di personale con profilo amministrativo. Ciò significa che il rapporto personale amministrativo/personale scientifico+personale tecnico è pari a circa il 30%, a fronte di un'attività in costante crescita, in termine sia di volume che di complessità.

La costituzione di un'unità organizzativa dedicata alla gestione delle attività di prevenzione del rischio corruttivo e della trasparenza, per quanto auspicabile e auspicata, non è prevedibile a breve termine.

Le pubblicazioni di legge in materia di trasparenza sono, pertanto, garantite dalle unità organizzative esistenti (elencate nel successivo [paragrafo 3.1.1](#)), ciascuna delle quali provvede autonomamente all'implementazione della sezione "Amministrazione Trasparente" del Portale

dell'INRiM per le funzioni di competenza. La U.O. Segreteria Generale, su richiesta e in via di mera collaborazione, presta assistenza alla pubblicazione alle U.O. che lo necessitano. La stessa U.O., inoltre, svolge attività di supporto al RPCT e alla Direzione Affari Giuridici, anche ai fini della redazione della Relazione annuale.

L'OIV, in data 13 settembre 2023 (Prot. INRiM n. 15661 del 13/09/23), ha attestato, con riferimento all'anno 2022, *la veridicità e l'attendibilità, alla data dell'attestazione, di quanto riportato nella scheda verifiche rispetto a quanto pubblicato sul sito web dell'Amministrazione* ”.

Di seguito, in Tabella 21, sono indicati gli ambiti della “Amministrazione Trasparente”, aggiornati in occasione del passaggio al nuovo Portale di INRiM, con indicazione della pubblicazione o meno (se non pertinente) dei relativi dati e documenti.

Tabella 21 - Amministrazione trasparente: ambiti, sottosezioni e indicazioni di pubblicazione della documentazione

Sezioni Amministrazione Trasparente	Sottosezioni	Pubblicazione
Disposizioni generali		
	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Sì
	Atti generali	Sì
	Oneri informativi per cittadini e imprese	No
Organizzazione		
	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Sì
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	No (nessuna sanzione applicata)
	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Non pertinente
	Articolazione degli uffici	Sì
	Telefono e posta elettronica	Sì
Consulenti e collaboratori		
	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Sì
	Incarichi di collaborazione relativi ad altre tipologie di attività	Sì
Personale		
	Organismo Indipendente di Valutazione	Sì

	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Si
	Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)	Si
	Dirigenti cessati	No (non ci sono dirigenti cessati)
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	No (nessuna sanzione applicata)
	Posizioni organizzative	Si
	Dotazione organica	Si
	Personale non a tempo indeterminato	Si
	Tassi di assenza	Si
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Si
	Contrattazione collettiva	Si
	Contrattazione integrativa	Si
Bandi di concorso		
	Assegni di ricerca	Si
	Borse di ricerca	Si
	Collaborazioni coordinate e continuative	Si
	Conferimento incarichi	Si
	Mobilità	Si
	Personale tempo determinato	Si
	Personale tempo indeterminato	Si
	Riservati al personale	Si
Performance		
	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Si
	Documenti di programmazione 2022-2024	Si
	Piano della Performance	Si
	Relazione sulla Performance	Si
	Ammontare complessivo dei premi	Si

	Dati relativi ai premi	Si
Enti controllati		
	Enti pubblici vigilati	Non pertinente
	Società partecipate	Si
	Enti di diritto privato controllati	No (nessun ente di diritto privato controllato)
	Rappresentazione grafica	No
Attività e procedimenti		
	Dati aggregati	No
	Tipologie di procedimento	Si
	Monitoraggio tempi procedurali	No
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Si
	Accesso agli atti	Si
Provvedimenti		
	Provvedimenti organi di indirizzo politico	Si
Bandi di gara e contratti		
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	No
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici		
	Criteri e modalità	Si
	Atti di concessione	Si
Bilanci		
	Bilancio preventivo e consuntivo	Si
	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	Si
Beni immobili e gestione patrimonio		
	Patrimonio immobiliare	Si
	Canoni di locazione o affitto	Si
Controlli e rilievi sull'amministrazione		
	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Si

	Organi di revisione amministrativa e contabile	Si
	Corte dei conti	Si
Servizi erogati		
	Carta dei servizi e standard di qualità	No
	Class action	Non pertinente
	Costi contabilizzati	Si
	Liste di attesa	Non pertinente
	Servizi in rete	Non pertinente
Pagamenti dell'amministrazione		
	Dati sui pagamenti	Si
	Dati sui pagamenti del servizio sanitario nazionale	Non pertinente
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Si
	IBAN e pagamenti informatici	Si
Opere pubbliche		
	Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Non pertinente
	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Si
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Si
Pianificazione e governo del territorio		Non pertinente
Informazioni ambientali		Non pertinente
Strutture sanitarie private accreditate		Non pertinente
Interventi straordinari e di emergenza		No (nessun intervento)
Altri contenuti		
	Prevenzione della Corruzione	Si
	Accesso civico	Si
	Accessibilità e catalogo di dati, metadati e banche dati	Si
	Responsabile della protezione dei dati	Si
	Piano Azioni Positive	Si

	Dati ulteriori	Si
	Collaborazioni di ricerca	Si
	Gestione documentale	Si

In considerazione di quanto sopra, per il triennio 2024-2026:

- Si evidenzia il raggiungimento del seguente obiettivo presente nel PIAO 2023-2025:

Tabella 22 - Trasparenza: obiettivi operativi

Obiettivo 1	Go live del nuovo Portale istituzionale.
Presupposto	Necessità di rinnovare il Portale, per renderlo più accessibile, fruibile e flessibile.
Target	2022

Il nuovo Portale è on line dal 07 giugno 2022, con una nuova grafica e un approccio comunicativo e informativo più orientato all'utenza, specialistica e generalizzata, e user friendly.

- Si confermano i rimanenti obiettivi riportati in Tabella 22 del PIAO 2022-2024.

Obiettivo 2	Adozione del nuovo regolamento per la disciplina del diritto di accesso.
Presupposto	Mancato aggiornamento del regolamento vigente alla normativa nazionale in materia di diritto di accesso.
Target	2024

Obiettivo 3	Definizione di procedure e azioni di monitoraggio e vigilanza per l'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza.
Presupposto	Rilevata necessità di una migliore organizzazione dei processi finalizzati all'attuazione della trasparenza.
Target	2024

- In considerazione dell'assegnazione di progetti PNRR, si individua il seguente, ulteriore obiettivo:

Obiettivo 4	Creazione, nella nella sezione "Amministrazione trasparente" ex d.lgs. n. 33/2013, di una sottosezione "Attuazione progetti PNRR"
Presupposto	Azione suggerita dal PNA 2022 - Riconosciuta opportunità, da parte di INRiM, di garantire la massima conoscibilità e trasparenza dei progetti PNRR.
Target	Posticipato al 2024

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 - Sottosezione di programmazione - *Struttura organizzativa*

Introduzione

L'Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (INRiM) è un Ente pubblico nazionale istituito con D.Lgs. del 21 gennaio 2004 n. 38, pubblicato sulla G.U. n. 38 del 16 febbraio 2004.

INRiM nasce effettivamente nel 2006, dalla fusione dell'Istituto di Metrologia Gustavo Colonnetti del CNR (IMGC) e dell'Istituto Elettrotecnico Nazionale Galileo Ferraris (IEN), istituti di lunga tradizione con consolidate e profonde competenze nei campi della metrologia e della scienza dei materiali. La missione, i compiti e le funzioni dell'Istituto sono definiti dal decreto istitutivo n. 38/2004 e dallo Statuto, in vigore dal 1 marzo 2018.

L'INRiM ha sede nella città di Torino e ha in Strada delle Cacce 91 la sua sede legale e il sito operativo principale, mentre in Corso M. D'Azeglio 42 si trova la sede storica che fu dello IEN.

La sede principale dell'INRiM è situata nel quartiere Mirafiori Sud, in un campus di 130 000 m², un'area verde all'interno del parco Colonnetti che ospita gli uffici e i laboratori dell'Istituto. Il campus è composto da 13 edifici fuori terra e da una struttura completamente interrata (galleria), che sviluppano nel loro complesso una superficie utile di 37.000 m². La proprietà dell'intera area è del Comune di Torino e il diritto di superficie scadrà nel 2077. I laboratori adibiti alle diverse attività di ricerca e ai servizi di taratura, misura, prova e certificazione coprono il 70% della superficie utile. Il restante 30% è destinato a uffici, biblioteca, amministrazione, officine, servizi e infrastrutture di supporto alle attività.

La sede storica di Corso Massimo D'Azeglio (al confine con il parco del Valentino, nel quartiere San Salvario) ha una superficie di 11.000 m², dedicati a numerosi uffici e laboratori, oltrechè alla Biblioteca Storica. Qui svolgono la loro attività, all'interno del Laboratorio alte tensioni e forti correnti (LATFC), alcune unità di personale dell'INRiM; alcuni locali invece sono stati concessi in "locazione" all'Università di Torino mentre altri in "comodato d'uso" al Politecnico di Torino.

Altre strutture dell'Istituto sono dislocate presso l'Università di Pavia - Dip. di Chimica, dove l'INRiM ha acquisito, in concessione, alcuni locali destinati ad attività scientifiche.

Dal 2023 l'Istituto ha avviato, attraverso specifiche convenzioni, un progetto, finanziato dal Ministero dell'Università e della Ricerca, per la costituzione di due nuove sedi operative: una a Firenze, presso il Campus Scientifico e Tecnologico di Sesto Fiorentino, dove, da alcuni anni, opera personale dell'INRiM; l'altra a Matera, presso il Centro di Geodesia Spaziale dell'ASI. Le nuove sedi sono da considerarsi sedi operative che fanno quindi riferimento all'attuale struttura organizzativa dell'ente – in particolare alle Divisioni scientifiche ed alla Direzione scientifica – e non avranno autonomia amministrativa, legale o scientifica.

Al fine di perseguire con efficacia gli obiettivi della programmazione strategica è necessario che l'Istituto si doti di nuove infrastrutture di ricerca, innanzitutto attraverso una radicale riqualificazione e implementazione delle strutture edilizie e impiantistiche del suo campus principale. Nel corso del 2022, attraverso interlocuzioni con il MUR, si è definita la possibilità di ottenere un finanziamento

destinato a investimenti infrastrutturali per l'edilizia dedicata alla ricerca. Pertanto nel prossimo triennio l'Istituto sarà impegnato nell'attuazione del programma "Double Axe"- "Nuove basi per la ricerca metrologica fondamentale e supporto alla transizione energetica", articolato su cinque progetti, che si propone di recuperare - attraverso mirate operazioni di ristrutturazione e rifunzionalizzazione - quelle parti del patrimonio edilizio e impiantistico del campus di Strada delle Cacce che, per mutate esigenze della ricerca e per naturale obsolescenza delle strutture, non risultano adeguate alle nuove sfide scientifiche. Il programma è frutto di un'attenta analisi che ha integrato gli aspetti tecnici e scientifici, individuando gli edifici che presentano maggiore potenziale di utilizzo e necessità di intervento, anche dal punto di vista della sicurezza. Si auspica che l'investimento infrastrutturale "Double Axe" sia utilizzato anche per creare infrastrutture che attirino soggetti esterni e che diano opportunità di collaborazioni e sinergie non solamente in ambito metrologico e con una durata nel lungo periodo oltre il 2030.

3.1.1 - Organigramma e Organizzazione

INRiM è organizzato in due aree generali:

- scientifica (*Research & Knowledge Transfer*, R&KT)
- tecnico-amministrativa (*Management & Service*, M&S).

Secondo quanto previsto dall'art. 5 Statuto dell'INRiM, sono organi dell'Istituto:

- il Presidente
- il Consiglio di Amministrazione
- il Consiglio Scientifico
- il Direttore Scientifico
- la Direzione Scientifica
- il Collegio dei Revisori dei Conti.

Il modello strutturale di organizzazione e funzionamento, previsto dall'art. 11 dello Statuto, si articola in:

- Direzione generale, per la gestione amministrativa e contabile, per l'organizzazione delle risorse umane e per la gestione dei servizi tecnici, ad esclusione di quanto di competenza della Direzione scientifica; la Direzione generale opera sotto la diretta responsabilità del Direttore Generale;
- Direzione scientifica, per il coordinamento, la programmazione e lo svolgimento delle attività tecnico-scientifiche dell'Ente svolte nelle Divisioni; alla Direzione Scientifica è preposto il Direttore scientifico;

L'area scientifica, la cui attività è svolta sotto il coordinamento della Direzione scientifica, è articolata in tre Divisioni, cui sono preposti i Responsabili di Divisione. Ciascuna Divisione contribuisce, con le proprie competenze, alla *mission* dell'Istituto:

- Divisioni per lo svolgimento dei programmi tecnico-scientifici.

L'area scientifica, la cui attività è svolta sotto il coordinamento della Direzione scientifica, è articolata in tre Divisioni, cui sono preposti i Responsabili di Divisione:

→ **Metrologia dei materiali innovativi e scienze della vita (ML):** la Divisione sviluppa la scienza delle misure e i materiali innovativi con attenzione alle ricerche e alle applicazioni nelle scienze della vita, cura temi quali la tutela della salute con riferimento alle applicazioni diagnostiche e terapeutiche, la qualità e sicurezza dell'alimentazione, le misurazioni biologiche e chimiche, i materiali funzionali e intelligenti, gli ultrasuoni e l'acustica.

I settori specifici di ricerca sono i seguenti:

- Scienza e Tecnologia alla Nanoscala
- Campi e Sistemi Elettromagnetici
- Acustica e Ultrasuoni
- Scienze e Tecnologie Biomediche
- Magnetismo, Materiali e Spintronica

→ **Metrologia applicata e ingegneria (AE):** la Divisione sviluppa la scienza delle misure e le tecnologie con attenzione all'ingegneria e alle necessità industriali; ha il compito di realizzare e disseminare le unità di misura delle grandezze meccaniche e delle grandezze termodinamiche, nonché di disseminare le unità di misura delle grandezze elettriche; cura temi quali la mobilità sostenibile, il monitoraggio ambientale e il clima, l'impiego razionale dell'energia, e lo sviluppo di strumenti metrologici a supporto della crescente digitalizzazione del mondo contemporaneo.

I settori specifici di ricerca sono i seguenti:

- Metrologia della massa e delle grandezze apparentate
- Metrologia della lunghezza
- Misure elettriche ed elettroniche
- Termodinamica Fisica
- Termodinamica Applicata

→ **Metrologia quantistica e nanotecnologie (QN):** la Divisione sviluppa la scienza delle misure e le nanotecnologie con attenzione alle applicazioni quantistiche; ha il compito di realizzare e disseminare le unità di misura del tempo e della frequenza, delle grandezze fotometriche e delle grandezze radiometriche, nonché di realizzare le unità di misura delle grandezze elettriche; cura la mutua applicazione tra la metrologia e temi quali la fisica atomica e molecolare, la fotonica, l'elettronica quantistica, i dispositivi quantistici e le misurazioni quantistiche.

I settori specifici di ricerca sono i seguenti:

- Chimica Fisica e Nanotecnologie (CFN)
- Elettronica Quantistica e Fotometria (QE)
- Infrastrutture Interdivisionali di Ricerca (IIR)
- Ottica Quantistica (QO)
- Tempo e Frequenza (TF)

L'INRIM inoltre, attraverso le strutture scientifiche sopra descritte:

- nel suo ruolo di Istituto Metrologico Nazionale e tramite le Divisioni, fornisce al Sistema Paese la **riferibilità** dei risultati delle misure attraverso un'articolata attività di taratura misura e prova, offrendo oltre 400 differenti tipi di servizi nel campo della meccanica, della termodinamica, del tempo e frequenza, dell'elettricità, della fotometria e dell'acustica. La riferibilità metrologica è garantita secondo i criteri del documento ILAC-P10 "ILAC Policy on Traceability of Measurement Results";
- fornisce consulenza tecnico-scientifica a soggetti pubblici e privati in varie forme: da corsi di formazione personalizzabili su specifiche esigenze metrologiche dell'industria, a veri e propri contratti di ricerca a breve o lungo termine per affrontare i problemi applicativi di interesse del committente;
- offre i seguenti servizi tecnologici:
 - prove su apparecchiature, componenti e materiali;
 - analisi di materiali e misura delle loro proprietà chimico-fisiche;
 - progettazione e realizzazione di nanostrutture e dispositivi a film sottile mediante tecniche di litografia e nanofabbricazione;

Alla Direzione Scientifica fa capo anche la Biblioteca dell'Istituto, che opera sia attraverso un patrimonio librario cartaceo, sia digitalmente.

L'area tecnico-amministrativa è costituita dalla Direzione generale, articolata in due Direzioni di II livello, Direzione Affari Giuridici e Direzione Tecnica; 9 unità organizzative e un servizio sono, invece, di diretta afferenza. Ogni U.O. opera sotto il coordinamento di un Responsabile.

- Direzione Generale
 - U.O. Acquisti Tecnici e Lavori
 - U.O. Approvvigionamenti
 - U.O. Comunicazione
 - U.O. Gare e contratti
 - U.O. Risorse Economiche
 - U.O. Risorse Umane
 - Servizio di Prevenzione e Protezione
 - U.O. Servizi Metrologici
 - U.O. Supporto alla Ricerca
 - U.O. Trattamento Economico del Personale
- Direzione Affari Giuridici
 - U.O. Knowledge Transfer
 - U.O. Segreteria Generale
- Direzione Tecnica
 - U.O. Logistica e Manutenzione
 - U.O. Servizi Tecnici
 - U.O. Sistemi informatici e Reti

Di seguito, in Figura 2, si riporta l'organigramma INRiM.

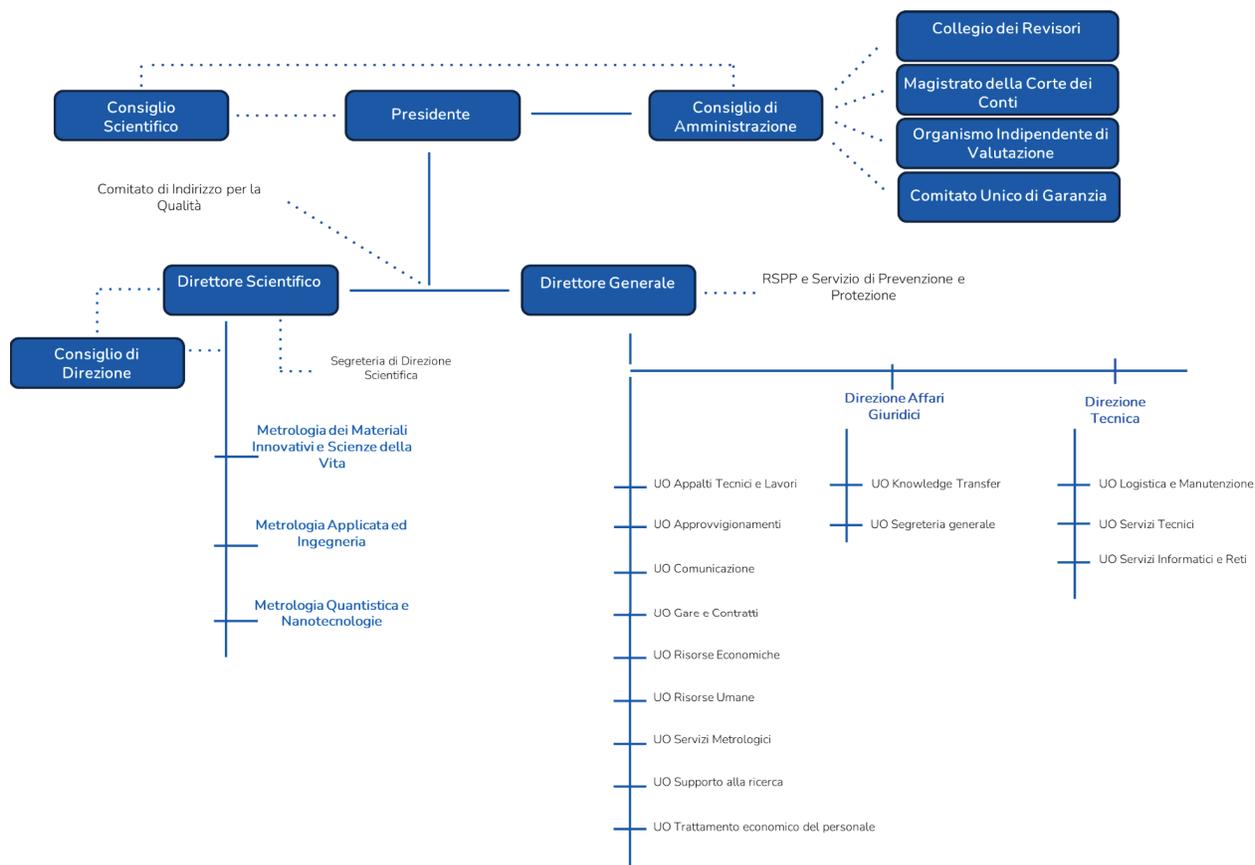


Figura 2 - Organigramma INRiM

La Direzione Generale è sovraordinata a due uffici dirigenziali, la Direzione Affari Giuridici, alla quale è preposto un dirigente amministrativo, e la Direzione Tecnica, attualmente in capo al Direttore Generale *ad interim*.

Sia la Direzione Generale sia i due uffici dirigenziali sovrintendono unità organizzative, ciascuna delle quali presidiata da un Responsabile.

La struttura amministrativa, pertanto, si compone complessivamente di un Direttore Generale, un Dirigente Amministrativo, 14 Responsabili di U.O. e un responsabile di Servizio.

Sia la macrostruttura della Direzione Generale che la Direzione Affari Giuridici sono state riorganizzate al fine di assicurare un maggior presidio di ambiti ritenuti strategici per l'Ente, ovvero di rafforzare la gestione di tematiche che presentavano qualche criticità.

Nel primo caso, si è proceduto alla creazione: 1) dei Servizi Metrologici, in sostituzione del Servizio gestione qualità, non più in linea con la mission istituzionale dell'Istituto; della U.O. Knowledge Transfer, che copre gli ambiti di tutela della proprietà industriale e di promozione e valorizzazione della ricerca.

Nel secondo caso, la U.O. Reclutamento è stata accorpata alla U.O. Sviluppo Risorse Umane, dando vita alla U.O. Risorse Umane che presidia tutti gli ambiti giuridici relativi al personale. La

Segreteria Generale è stata assegnata alla Direzione Affari Giuridici, con lo scopo di rivedere e migliorare i processi gestiti, tra cui l'attività di supporto agli organi dell'ente. Alla stessa Direzione sono state assegnate anche le funzioni in materia di affari legali, anticorruzione, privacy, performance e formazione, attualmente non assegnate a specifiche U.O.

3.1.2 - Livelli di responsabilità organizzativa

All'interno dell'Ente opera personale con profilo di:

Ricercatore (I-II-III livello), Tecnologo (I-II-III livello), Dirigente Amministrativo (II fascia), Funzionario di Amministrazione (IV-V livello), Collaboratore Tecnico (IV-V-VI livello), Collaboratore di Amministrazione (V-VI-VII livello), Operatore Tecnico (VI-VII-VIII livello) e Operatori di Amministrazione (VII-VIII livello).

I Ricercatori operano unicamente all'interno della sezione scientifica, mentre il Dirigente e i Funzionari Amministrativi operano unicamente all'interno della sezione tecnico-amministrativa.

Il Consiglio di Amministrazione INRiM approva il Contratto Collettivo Integrativo per il personale Ricercatore e Tecnologo (livelli III÷I) e per il personale Tecnico e Amministrativo (livelli VIII÷IV).

La distribuzione del personale TI e TD dell'INRiM al 31/12/2023 è riportata in Tabella 23.

Tabella 23 - Distribuzione personale TI e TD per profili al 31/12/2023

PROFILO	RUOLO	TI/TD	Q.TA'	TOTALE
C.T.E.R.	Personale	TD	8	
	Personale	TI	58	
				66
COLLABORATORE AMMINISTRAZIONE	Personale	TD	1	
	Personale	TI	21	
				22
DIRIGENTE DI RICERCA	Ricercatori/tecnologi	TD	1	
	Ricercatori/tecnologi	TI	8	
				9
DIRIGENTE II FASCIA	Dirigenti	TI	1	
				1

DIRIGENTE TECNOLOGO	Ricercatori/tecnologi	TI	2	
				2
FUNZIONARIO AMMINISTRAZIONE	Personale	TD	2	
	Personale	TI	12	
				14
OPERATORE AMMINISTRAZIONE	Personale	TI	4	
				4
OPERATORE TECNICO	Personale	TD	1	
	Personale	TI	10	
				11
PRIMO RICERCATORE	Ricercatori/tecnologi	TI	34	
				34
PRIMO TECNOLOGO	Ricercatori/tecnologi	TI	13	
				13
RICERCATORE	Ricercatori/tecnologi	TD	9	
	Ricercatori/tecnologi	TI	72	
				81
TECNOLOGO	Ricercatori/tecnologi	TD	2	
	Ricercatori/tecnologi	TI	29	
				31
TOTALE COMPLESSIVO				288

La distribuzione del personale rispetto alle singole Strutture, con riferimento alla parte amministrativa, come definita al 31/12/2023, è rappresentata nella Tabella 24 che segue.

Tabella 24 - Distribuzione del personale nell'Area Management & Service al 31/12/2023

Struttura	Unità di personale
Direzione Generale (Direttore generale)	
U.O. Risorse economiche	10
U.O. Trattamento economico del personale	6
U.O. Risorse umane	3
U.O. Comunicazione	1
U.O. Gare e contratti	1
U.O. Approvvigionamenti	3
U.O. Acquisti tecnici e lavori	2
U.O. Supporto alla ricerca	4
U.O. Servizi metrologici	6
Servizio di Prevenzione e Protezione	3
Direzione Affari Giuridici (Dirigente amministrativo)	
Direzione Affari Giuridici	3
U.O. Segreteria generale	7
U.O. Knowledge transfer	1
Direzione Tecnica (Direttore Generale <i>ad interim</i>)	
U.O. Servizi Tecnici	7
U.O. Logistica e Manutenzioni	13
U.O. Servizi Informatici e Reti	5
Totale	
	75 (nel totale non è compreso il Direttore Generale)
Consistenza media U.O.	
	4,68

3.1.3 - Ampiezza media delle unità organizzative

La distribuzione del personale rispetto alle singole Strutture, con riferimento alla Direzione Scientifica, come fotografata al 31/12/2023, è rappresentata nella Tabella 25 che segue.

Tabella 25 - Distribuzione del personale nell'Area Research & Knowledge Transfer al 31/12/2023

Direzione Scientifica (Direttore Scientifico)			
RICERCATORI (dirigente di ricerca, ricercatore, primo ricercatore)	TECNOLOGI (dirigente tecnologo, primo tecnologo, tecnologo)	Collaboratori/Operatori	Totale
Direzione Scientifica (Direttore Scientifico)			
1	-	3	4
Divisione Metrologia Quantistica e Nanotecnologie (QN) (Responsabile di Divisione)			
46	14	12	72
Divisione Metrologia Dei Materiali Innovativi e Scienze della Vita (ML) (Responsabile di Divisione)			
44	8	12	64
Divisione Metrologia Applicata e Ingegneria (AE) (Responsabile di Divisione)			
32	16	24	72
Totale			212*
Consistenza media Divisioni			69

* nel totale non è compreso il Direttore Scientifico

3.1.4 - Eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la coerenza della struttura organizzativa rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati

Riguardo le risorse umane, le attività in costante crescita dell'INRiM hanno portato all'approvazione di un Piano del Fabbisogno 2023-2025 consistente, con riferimento sia all'Area scientifica che a quella tecnico-amministrativa. La programmazione del personale, accanto all'importante operazione di reclutamento, ha varato anche un rilevante piano di valorizzazione del personale, ricercando un equilibrio tra nuove immissioni e spazio alle progressioni di carriera. A questo documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 febbraio 2023, si fa rinvio per una puntuale descrizione delle esigenze organizzative dell'INRiM e delle azioni previste a loro copertura.

Il Piano del Fabbisogno 2024, in fase di stesura, non modifica l'impostazione del Piano precedente, limitandosi a proseguire nell'azione di valorizzazione del personale e prevedendo piccole integrazioni di dettaglio.

3.2 - Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 - Condizionalità e fattori abilitanti

L'INRiM è dotato di un Regolamento del lavoro agile, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23.07.2020 con deliberazione n. 32/2020/6.

Detto documento prevede, al fine della fruizione della modalità di lavoro agile, la predisposizione di progetti individuali, che devono necessariamente indicare:

- a) i contenuti, in coerenza con l'attività lavorativa svolta e con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza, ovvero sulla base di incarichi specifici;
- b) le procedure e le modalità di realizzazione dell'attività;
- c) la durata;
- d) l'obiettivo;
- e) le modalità di monitoraggio e di verifica dell'attività svolta.

Tale modalità ha consentito anche una mappatura estesa e dettagliata delle attività e dei risultati attesi a livello individuale, creando i presupposti per una transizione a forme evolute di controllo della produttività, in grado di superare il parametro temporale, anche nell'ambito delle attività tecnico-scientifiche.

Le finalità della regolamentazione adottata dall'Istituto sono:

- a) favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura orientata al risultato, l'incremento dell'efficacia e dell'efficienza delle attività realizzate da INRiM;
- b) sostenere un'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia nella gestione dei tempi di lavoro, della responsabilità e della valutazione, promuovendo la valorizzazione, la crescita e la realizzazione professionale del personale;
- c) promuovere la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- d) rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e familiare del personale;
- e) promuovere la mobilità sostenibile, tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa;
- f) consentire il ripensamento del layout degli ambienti di lavoro.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile consente un'organizzazione del lavoro non più necessariamente incentrata sulla presenza fisica, ma su risultati obiettivamente misurabili e sulla performance e si inserisce, così, in un più ampio processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro.

Le modalità di svolgimento di lavoro agile devono essere formalizzate tra le parti mediante accordo individuale, da stipularsi per iscritto. L'accordo individuale, richiamando il progetto approvato, regola diritti e obblighi reciproci, ed in particolar modo:

- a) l'attività lavorativa e la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro;
- b) l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla/dal dipendente all'esterno dei locali dell'Ente;
- c) le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'Ente, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- d) la durata dell'accordo, le modalità di recesso d'iniziativa della/del dipendente e di revoca da parte dell'Ente;
- e) l'individuazione delle fasce orarie e delle modalità in cui si può essere contattati;
- f) il trattamento giuridico ed economico;

g) gli obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile.

All'accordo deve essere allegata la specifica informativa contenente le prescrizioni in materia di custodia e sicurezza delle dotazioni informatiche e l'informativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro concernente i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. L'informativa dovrà essere consegnata alla/al dipendente e agli RLS prima dell'inizio della prestazione stessa.

La prestazione lavorativa agile è svolta con le seguenti modalità:

a) l'esecuzione della prestazione lavorativa avviene in parte all'interno della sede di lavoro e in parte all'esterno;

b) è assente una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno della sede di lavoro;

c) il luogo di svolgimento dell'attività in modalità agile è individuato dal dipendente, secondo criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza, ove la prestazione sia logisticamente e tecnicamente possibile, nel rispetto di quanto indicato. In ogni caso, il luogo scelto dal/lla lavoratore/rice deve consentire il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, permettendo il collegamento con i sistemi informatici dell'Ente;

d) il numero massimo di giornate lavorative è definito su base mensile e non può superare le 10, anche consecutive;

e) la/il lavoratrice/lavoratore che intenda svolgere la propria attività lavorativa al di fuori dell'Ente deve preventivamente comunicarlo al proprio Responsabile entro le ore 12 del giorno precedente. Il Responsabile per comprovate esigenze di servizio può rifiutare l'autorizzazione;

f) la coincidenza delle giornate con festività, ferie, congedi, malattia non dà diritto a usufruire di giornate di lavoro agile compensative;

g) la richiesta, per comprovate esigenze lavorative, della presenza in sede in una giornata di lavoro agile dà diritto ad usufruire di una giornata di lavoro agile compensativa;

h) il lavoro agile deve essere svolto nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;

i) alla/al lavoratrice/lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche;

l) nelle giornate di lavoro agile la/il dipendente dovrà essere contattabile in fasce orarie indicate nell'accordo individuale. In caso di impossibilità ad essere contattabile, la/il dipendente è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione al proprio Responsabile, anche per via telematica;

m) ai fini della prestazione lavorativa in modalità agile svolta al di fuori delle sedi dell'Ente la/il dipendente ha la possibilità di utilizzare strumenti tecnologici propri;

n) l'accordo individuale ha una durata massima di 12 mesi.

La/Il lavoratrice/lavoratore è tenuto a svolgere le attività in modalità agile nel pieno rispetto della riservatezza dei dati e delle informazioni ricevute anche per il tramite degli strumenti informatici utilizzati, nonché delle regole comportamentali e disciplinari definite dalla normativa vigente e dai regolamenti dell'Ente.

Ogni condotta contraria alle suddette disposizioni, ovvero in contrasto con quanto previsto nell'accordo individuale di lavoro agile e nei documenti informativi allegati allo stesso, consente il recesso senza preavviso da parte dell'Amministrazione, fermo restando l'eventuale rilievo del comportamento sul piano disciplinare.

Nella valutazione delle richieste da parte del personale per l'accesso al lavoro agile, si tiene conto anche dei seguenti criteri di priorità in ordine decrescente:

a) lavoratrici/lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità/paternità;

b) dipendenti in condizioni di disabilità e/o con familiari e conviventi in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

c) lavoratrici/lavoratori che manifestano la necessità di cura nei confronti di figli minori di anni 12;

- d) esigenze di cure mediche, debitamente documentate, anche solo transitorie, della/del lavoratrice/lavoratore, ovvero di familiari o conviventi;
- e) stato di gravidanza della lavoratrice non in condizioni di tutela ai sensi del d.lgs. n. 151/2001;
- f) maggior tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro.

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

- programmazione per obiettivi e progetti;
- miglioramento del clima organizzativo;
- miglioramento delle competenze professionali;
- adeguatezza della capacità di programmare, coordinare, misurare e valutare da parte del management;
- capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di autorganizzarsi;
- miglioramento delle competenze digitali;
- adeguatezza degli strumenti;
- investimenti in capitale umano;
- investimenti in infrastrutture digitali;
- realizzare uno sviluppo sostenibile del Campus INRiM;
- riduzione delle stampe.

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

- Qualità percepita. Indicatori:
 - 1) % dirigenti/posizioni organizzative soddisfatte del lavoro agile;
 - 2) % dirigenti/posizioni organizzative soddisfatte del lavoro agile dei propri collaboratori;
 - 3) % donne soddisfatte e % uomini soddisfatti/donne o uomini che accedono al lavoro agile.
- Diminuzione delle assenze. Indicatori: (es. [(Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X - Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X-1)/Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X-1]).
- Miglioramento bilanciamento vita-lavoro. Indicatori: Impatto sociale riduzione ore per commuting casa-lavoro.
- Riduzione inquinamento da commuting. Indicatori: positivo per la collettività: minor livello di Emissioni di Co2, stimato su dichiarazione del dipendente rispetto a km casa/lavoro (es. Km risparmiati per commuting*gr CO2/km).

3.3 - Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 - Fabbisogno del personale - Rinvio

Il D.lgs. 218/2016, recante “Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell’articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”, ha stabilito che ogni EPR adotti, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma nazionale della ricerca (PNR), il Piano Triennale di Attività (PTA), soggetto ad aggiornamento annuale e ad approvazione del Ministero vigilante, con il quale determina autonomamente anche la consistenza e le variazioni dell'organico e la programmazione per il reclutamento, nel rispetto dei soli limiti in materia di spesa per il personale.

L’art. 12 del D.Lgs. 218/2016 esclude gli enti di ricerca dalle procedure autorizzative previste dall’art. 35 del D.lgs. 165/2001, sostituite invece dal regime di autonomia vigilata prevista dall’art. 9 del D.lgs. 218/2016, tramite lo strumento principale di programmazione costituito proprio dal PTA, nel cui ambito sono inclusi la determinazione del fabbisogno di personale e i relativi piani di reclutamento, come ancor meglio precisato dall’art. 7 dello stesso D.lgs. 218/2016, nel rispetto delle linee guida del PNR e dei ministeri vigilanti.

Poiché, come sottolineato anche dall’art. 6 del DL 80/2021 che norma il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), questo è introdotto “nel rispetto delle vigenti discipline di settore”, nonché tenuto conto dello scopo del PIAO, di semplificare e non di sovrapporre adempimenti, si ritiene che gli EPR non siano tenuti ad includere, tra i documenti di programmazione assorbiti nel PIAO, il Piano di fabbisogno di personale e la relativa pianificazione del reclutamento, che resta invece parte integrante del Piano Triennale di Attività, come specificatamente regolato dalla citata normativa speciale del D.lgs. 218/2016, e a cui qui, quindi, si rimanda.

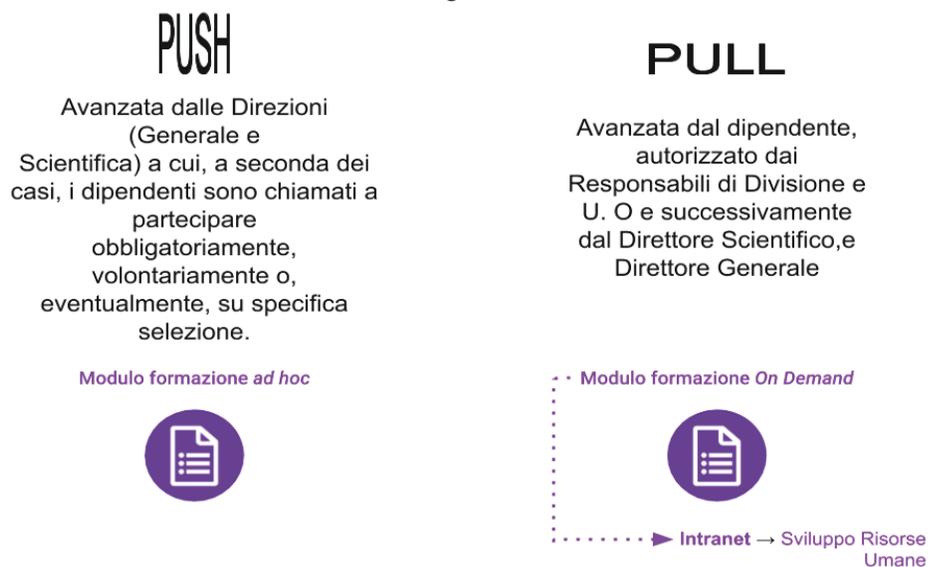
I PTA sono pubblicati sul Portale dell'INRiM, nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

3.3.2 - Formazione

3.3.2.1 - Premessa: il sistema della formazione in INRiM

A decorrere dal biennio 2019-2020, l'INRiM ha avviato una nuova modalità di gestione della formazione diversa da quella obbligatoria, che è stata progettata e sviluppata dalla U.O. Sviluppo Risorse Umane fino al 31 marzo 2022. Dall'1 aprile 2022 la funzione è stata assegnata alla Direzione Affari Giuridici.

Innanzitutto, sono state identificate due modalità diverse e alternative di avvio del processo formativo, come descritte nello Schema 1 che segue:



Schema 1 - Modalità di avvio del processo formativo: PUSH e PULL

Queste due diverse modalità di accesso alla formazione consentono di modulare i piani formativi in base sia alle esigenze individuate dai responsabili di vertice dell'Istituto, sia a quelle sentite dal singolo dipendente in base alla propria esperienza.

Nel mese di dicembre 2023 è stato avviato il modulo della Suite **Cineca U-Web Formazione**, che permetterà, a decorrere dal 2024, una migliore gestione del ciclo della formazione, anche grazie all'interazione con U-Gov. L'utilizzo del modulo informatico permetterà infatti, agli addetti alla formazione, di gestire il curriculum formativo delle/dei dipendenti, di effettuare analisi delle competenze acquisite grazie ai corsi erogati, di supportare meglio la redazione del Piano della formazione. Anche dal lato utenti l'introduzione del modulo informatico permetterà sia un efficientamento del ciclo autorizzatorio, dalla proposta del corso alla sua approvazione, sia il tracciamento e la parziale gestione in autonomia del proprio percorso formativo.

Nel modulo, infine, sono stati inseriti i dati relativi ai corsi erogati – obbligatori e non - a partire dal 2019, consentendo quindi di avviare questa nuova modalità gestionale già con no storico quinquennale.

Nello stesso periodo è stata anche aggiornata la sezione Intranet della Direzione Affari Giuridici dedicata alla Formazione, con lo scopo principale di migliorare la comunicazione delle relative attività e di consentire un accesso rapido ai materiali dei corsi, quando liberamente disponibili.

Infine, nel 2023 sono stati erogati n. 92 corsi non obbligatori, con diverse modalità e durata. I dati relativi a questi corsi sono in corso di elaborazione.

La formazione obbligatoria in materia di sicurezza è curata dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP). Nel 2023 sono stati erogati 12 corsi, per un totale di n. 161 persone formate (utenti unici).

3.3.2.2 - Le priorità strategiche

La definizione delle priorità strategiche richiede un aggiornamento, in considerazione dei mutamenti intervenuti dalla loro individuazione PIAO 2022-2024, al quale il PIAO successivo faceva rinvio.

Il 23 marzo 2023 è stata pubblicata la **Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione** avente a oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza “.

La Direttiva, sul presupposto – tra gli altri – che “La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l’amministrazione”, definisce le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della **transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR**;
- la strutturazione di percorsi di **formazione iniziale** per l’inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell’ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell’apprendimento;
- la necessità di riservare un’attenzione particolare rispetto allo **sviluppo delle soft skills**, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della **formazione internazionale** – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali – e a quella relativa alla **gestione dei finanziamenti europei**, date anche le note carenze strutturali, delle amministrazioni pubbliche, in fase di progettazione ed attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall’UE.

Si ricorda che, come riportato nella stessa Direttiva, “ulteriori indicazioni strategiche per la programmazione e la progettazione della formazione del personale delle amministrazioni pubbliche sono individuate dalla stessa norma introduttiva del PIAO (**art. 6 del d.l. n. 80 del 2021**), che indica, quali **priorità della formazione**, quelle finalizzate “al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, l’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale” (art. 6, comma 2, lett. b)”.

Deve essere, altresì, ricordato che “Le priorità della formazione individuate dal PNRR hanno trovato una specificazione nel **Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione** “Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese” adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022. Il Piano strategico riguarda tutti gli ambiti di conoscenza per l’attuazione del PNRR, non solo quelli giuridici ed economici tradizionalmente oggetto di investimento formativo; mira allo sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali, che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire, per tutte le figure professionali delle amministrazioni”.

INRiM riconosce le esigenze formative del proprio personale nel complesso di queste linee strategiche e priorità, nell’ambito delle quali sarà dunque definita l’articolazione della proposta formativa.

3.3.2.3 - L’articolazione della proposta formativa

L’esperienza maturata nell’ultimo periodo ha suggerito di proporre, dal 2023, una diversa articolazione dell’offerta formativa, dimensionata per categorie.

L’articolazione dell’offerta formativa è riportata nella tabella 26 sottostante, aggiornata rispetto all’anno precedente per un migliore allineamento alle direttrici e alle priorità di cui al paragrafo precedente.

Tabella 26 - Articolazione dell’offerta formativa 2023

Gruppo	Cod.	Sottogruppo
I	Conoscenza per gli ambiti lavorativi	
	I.1	Conoscenza di concetti e processi generali
	I.2	Conoscenza pratica e teorica
	I.3	Conoscenza avanzata
II	Competenze e conoscenze trasversali	
	II.1	Soft skills
	II.2	Competenze manageriali e di leadership
	II.3	Competenze informatiche / digitali
	II.4	Sostenibilità ambientale
	II.5	Formazione internazionale
	II.6	Competenze linguistiche
III	Formazione obbligatoria	
	III.1	Prevenzione della corruzione e trasparenza

	III.2	Sicurezza e salute sul lavoro
	III.3	Pari opportunità, benessere dei dipendenti, parità di genere e lotta a ogni forma di discriminazione e violenza

Quanto ai percorsi formativi, in particolare il 2024 vedrà, per ambito:

Competenze digitali: l'apertura dei corsi di Syllabus, portale della formazione al quale INRiM è registrato, al personale amministrativo, in particolare (ma non esclusivamente) con la finalità di conseguire il potenziamento delle competenze digitali;

Digitalizzazione e documenti informatici: un corso di formazione per la gestione di Titulus 5, modulo della suite Cineca di gestione del Protocollo, che supera e aggiorna quello precedente in uso, con la finalità, per quanto concerne gli aspetti che qui interessano, di potenziare l'uso e la gestione dei documenti e degli archivi informatici;

Transizione digitale: la proposta di un corso in house su Data Science e Machine Learning, destinato specificamente al personale di parte scientifica, per supportare lo sviluppo delle conoscenze in materia di intelligenza artificiale;

Benessere lavorativo: un percorso innovativo finalizzato al benessere organizzativo in un contesto di "vita sana" (es.: postura, movimento, nutrizione), in collaborazione con l'ufficio del RSPP di INRiM;

Parità di trattamento: la continuazione del percorso di formazione, avviato nel 2023, sul contrasto alla violenza di genere e la lotta a ogni discriminazione, nonché sul tema dell'etica nella pubblica amministrazione;

Soft skills: il proseguimento del percorso di valorizzazione del personale ricercatore e tecnologo già avviato nel 2023, con la realizzazione di due edizioni residenziali, finalizzato allo sviluppo delle competenze di team leadership e di cura dei gruppi di lavoro;

Competenze linguistiche: l'organizzazione di corsi di lingua inglese per lo sviluppo delle competenze linguistiche del personale;

Ricerca e terza missione: la partecipazione a corsi su proprietà intellettuale e per rafforzare le competenze amministrativo-contabili a supporto della partecipazione a progetti di ricerca finanziati con fondi europei.

Continuerà, inoltre, ad essere supportata la partecipazione a corsi finalizzati allo sviluppo di competenze tecniche individuali o per piccoli gruppi, in relazione alle funzioni e alle mansioni delle singole persone, quali, a titolo di esempio, quelle in materia di contrattualistica pubblica, privacy, anticorruzione, gestione delle risorse umane, contabilità.

3.3.2.4 - Le risorse interne ed esterne

Le strategie formative sono concretamente attuate anche in considerazione delle espressioni di interesse rilevate presso il personale. A tal fine, la struttura dell'amministrazione preposta si attiva sia

per suggerire tematiche di interesse attuale, sia per ricevere e valutare le segnalazioni che pervengono dal personale. Per il 2024 è previsto l'avvio di una nuova rilevazione dei fabbisogni formativi, in quanto l'ultima è piuttosto risalente e richiede senz'altro un aggiornamento.

A valle dell'evento formativo, è stata sino ad ora richiesta una valutazione dello stesso. A questa si vuole aggiungere, nel prossimo futuro, una richiesta di feedback inteso a comprendere se vi siano e quali siano le aree tematiche che ciascun partecipante vorrebbe approfondire per dare continuità alla formazione.

Altro tema rilevante, sotto il profilo delle risorse, è quello della disponibilità di una *repository* dei materiali erogati per ciascun evento formativo, in modo tale che questi vengano a costituire un patrimonio a disposizione del personale anche in un tempo successivo alla chiusura dell'evento formativo. Attualmente questa è gestita tramite la Intranet dell'Istituto e per i soli corsi di formazione interni. Il dipendente che non abbia potuto partecipare all'evento, perché impossibilitato o perché assunto in un momento successivo, avrebbe comunque la possibilità di accedere a informazioni utili al suo lavoro e liberamente consultabili all'interno dell'ente. Naturalmente la modalità di "libertà di consultazione" tiene conto di eventuali diritti di copyright o di necessità di tutela dei dati. La gestione di questo materiale è effettuata tramite la Biblioteca dell'INRiM in formato digitale.

Quanto, in particolare, alle risorse attivabili all'interno, presso INRiM, in quanto ente di ricerca, operano risorse altamente qualificate nel campo scientifico, le quali sono di frequente chiamate a tenere *workshop* o eventi formativi sia a favore dei colleghi, sia aperti anche alla partecipazione esterna. Anche il personale amministrativo viene sollecitato, con apposite *call* periodiche, a mettere le proprie competenze specifiche a disposizione dei colleghi. Questa modalità consente di ottimizzare le risorse e le competenze, nonché, allo stesso tempo, di dare un riconoscimento professionale al personale coinvolto nella docenza.

Il ricorso a docenti interni permette, inoltre, sia di colmare i gap formativi utilizzando strumenti e metodologie didattiche più adeguate e compatibili con la realtà organizzativa dell'Ente, sia di adattare celermente i contenuti dei corsi alle esigenze interne e di concordare il momento migliore in cui svolgere l'attività formativa *in situ*.

Tenuto conto, inoltre, della specificità del contesto tecnico-scientifico in cui INRiM si colloca, per incrementare competenze e abilità alla frontiera dell'eccellenza, potranno essere attivati percorsi di formazione on the job, da attuarsi anche con scambi e *visiting* internazionali.

Sul piano delle risorse economiche, l'attenzione che INRiM dedica alla formazione è attestata dall'entità del budget che ogni anno viene stanziato sul bilancio.

Per interventi formativi nel 2024 sono stati stanziati 140.000,00 euro, di cui 40.000,00 euro destinati a iniziative di formazione obbligatoria in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Bisogna precisare che non sono compresi, nel budget a bilancio, i fondi per i corsi che i ricercatori attivano nell'ambito di progetti di ricerca, la cui spesa ricade sul relativo budget. La spesa effettiva, pertanto, è complessivamente più alta di quella indicata.

3.3.2.5 - Le misure di incentivazione

L'Istituto è intenzionato a valutare la possibilità di erogare iniziative formative come premialità, collegate agli esiti della performance. Tali iniziative, a monte, si porrebbero come forme di incentivazione. Al momento è previsto di avviare un percorso di *assesment*, da far condurre a un soggetto terzo e specializzato, al fine di individuare criteri e modalità di incentivazione oggettivi e neutri, tali da favorire la crescita delle persone di INRiM in un contesto di trasparenza e di fiducia.

3.3.2.6 - I risultati attesi

Poiché, in linea con gli indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica, ci si propone di iniziare un percorso verso la valutazione della creazione di valore generato verso tutti i suoi stakeholder, già per il triennio passato ci si era posti l'obiettivo specifico di misurare, non solo il gradimento, come indicatore di qualità dei corsi, ma anche l'efficacia della formazione. Questo obiettivo di metodo verrà mantenuto, anche se sino ad ora sono state rilevate delle forti criticità nella rilevazione dell'efficacia, che tuttavia si spera di superare anche grazie all'introduzione del nuovo modulo informatico di gestione della formazione. Quest'ultimo, sollevando gli addetti alla formazione da una gestione procedimentalizzata, ma destrutturata, della formazione, permetterà di liberare tempo per dedicarsi allo studio e allo sviluppo di questo ambito.

Gli indicatori baseranno la loro struttura sui possibili cambiamenti che possono essere osservati all'interno di un'organizzazione quando è svolta un'adeguata azione formativa, pur in considerazione delle difficoltà insite nell'osservazione di fenomeni multifattoriali.

Le dimensioni sulle quali si vuole basare la rilevazione degli effetti della formazione sono:

- a) *sapere*: conoscenza;
- b) *saper fare*: capacità/abilità;
- c) *saper essere*: comportamento/atteggiamento;
- d) *saper divenire*: miglioramento personale e del contesto lavorativo.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Le azioni di monitoraggio sono descritte nelle relative sezioni e sottosezioni del PIAO:

- Per il monitoraggio della sottosezione "Valore pubblico: paragrafo 2.1 - Indicatori descritti nelle Tabelle da 4 a 7"
- Per il monitoraggio della sottosezione "Performance: paragrafo 2.2 - Indicatori descritti nelle Tabelle da 9 a 12"
- Per il monitoraggio della sottosezione "Rischio corruttivo e trasparenza": paragrafo 2.3.6"

1. Direzione Affari Giuridici (DiAG)

Responsabile: Anna Galletti

Obiettivi di Direzione

Obiettivi comuni

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo				Codice	
Mappatura dei processi.				<u>1.1.2-DiAG-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Percentuale di processi mappati (n. processi mappati/ n. processi totali) n. processi totali: 25	12%	50%	100%		

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo				Codice	
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.				<u>1.3.1-DiAG-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.92	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8	

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo			Codice	
Sviluppo di un sistema strutturato di gestione del trattamento dei dati personali.			<u>1.4.4-DiAG-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2025
Progettazione e attuazione del sistema (Stato di attuazione)	60%	100%		

Obiettivo			Codice	
Coordinamento progetti PNNR: i-Entrance.			<u>1.4.7-DiAG-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Rispetto delle deadline di progetto (scadenze rispettate/scadenze totali)	100%	100%	100%	
Soddisfazione del Referente Scientifico (scala 1-5)	4.5	4	4	

Obiettivo			Codice	
Coordinamento progetti PNNR: MetroFood.			<u>1.4.8-DiAG-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Rispetto delle deadline di progetto (scadenze rispettate/scadenze totali)	100%	100%	100%	
Soddisfazione del Referente Scientifico (scala 1-5)	4.5	4	4	

Obiettivo			Codice		
Revisione dello Statuto di INRiM.			1.4.9-DiAG-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Approvazione del nuovo Statuto di INRiM da parte del CdA (Si/No)	-	100%	-	-	

Obiettivo			Codice		
Convenzioni INRiM: ricognizione delle convenzioni in essere, reingegnerizzazione del processo finalizzato alla stipulazione e definizione sistema di monitoraggio.			1.4.10-DiAG-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Ricognizione e implementazione nuova procedura documentata. (Stato di avanzamento)	70%	100%	-	-	

Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro

4.5 Attuazione delle politiche di pari opportunità e dell'equilibrio di genere

Obiettivo			Codice		
Attività di sensibilizzazione sull'importanza della presenza delle donne nelle posizioni direttive e di vertice e supporto alle candidature femminili negli Organi decisionali INRiM. (Altre UO coinvolte: COM)			4.5.1-DiAG-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Realizzazione interventi o azioni di informazione e/o sensibilizzazione n. interventi programmati: 2 (n. interventi realizzati/n.interventi programmati)	-	50%	100%		

Obiettivo		Codice		
Prospettiva di genere nella ricerca (discipline STEM).		4.5.2-DiAG-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Questionario e report di analisi da inviare alle Direzioni (Stato di avanzamento)	-	100%		

Obiettivo		Codice		
Valorizzare la prospettiva di genere nei progetti di ricerca e curricula. (Altre UO coinvolte: COM, SUR)		4.5.3-DiAG-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Realizzazione interventi o azioni di informazione e/o sensibilizzazione n. interventi programmati: 2 (n. interventi realizzati/n.interventi programmati)	-	50%	100%	

Obiettivo		Codice		
Pari opportunità: indagine interna.		4.5.5-DiAG-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Questionario anonimo e report di analisi da presentare alle Direzioni (Stato di avanzamento)	-	100%		

Obiettivo			Codice		
Iniziative di formazione sull'eliminazione delle molestie e della violenza di genere.			4.5.6-DiAG-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Questionario anonimo (Si/No)	-	100%			
Realizzazione intervento formativo/informativo (Si/No)	100%				
Report di efficacia previa rilevazione dei feedback sull'intervento (Si/No)	-	100%			

Obiettivo			Codice		
Predisposizione del Codice Etico.			4.5.7-DiAG-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Predisposizione del documento e approvazione da parte del CdA (Si/No)	-	100%			

Obiettivo			Codice		
Rapporti tra Amministrazione e CUG: circolare di definizione (tempi, ruoli, modalità, compiti) e raccordo tra i processi amministrativi con Direttiva 2/2019. (Altre UO coinvolte: RUM)			4.5.8-DiAG-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Predisposizione della circolare e firma da parte del Direttore generale (Stato di avanzamento)	-	100%			

Obiettivo			Codice	
Redazione del Codice di condotta. <i>In collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.</i>			<u>4.5.9-DiAG-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
Presentazione del Codice di condotta al Direttore generale per approvazione (Si/No)	-	40%	100%	

4.6 Promozione del benessere

Obiettivo			Codice	
Welfare aziendale: CRAL CNR - indagine per il rafforzamento delle interazioni con il CRAL. (Altre UO coinvolte: SGE, SET, COM).			<u>4.6.2-DiAG-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
Presentazione al Direttore generale del report di analisi e eventuale aggiornamento della Convenzione con il CRAL-CNR sezione di Torino del 9.3.2009 (Si/No)	-	100%		

1.1 - UO Knowledge Transfer (KTR)

Responsabile: Aldo di Gioia

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo				Codice	
Mappatura dei processi				1.1.2-KTR-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Percentuale di processi mappati (n. processi mappati/ n. processi totali) n. processi totali: 8	10%	50%	100%	-	

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo				Codice	
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.				1.3.1-KTR-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.6	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8	

Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo		Codice		
Redazione del regolamento di gestione della proprietà intellettuale e industriale.		1.4.1-KTR-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Presentazione report alle Direzioni su aggiornamento normativo alla luce della legge 102/2023 (Si/No)	-	100%		
Approvazione del Regolamento da parte del CdA (Si/No)	-	100%		

Obiettivo		Codice		
Individuazione, revisione e definizione di atti, accordi, moduli e ogni altro documento finalizzato alla gestione dei processi in materia di proprietà intellettuale.		1.4.2-KTR-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Predisposizione documento/format (n. documenti predisposti/n. documenti individuati - 15)	73%	100%		

Obiettivo				Codice
Riorganizzazione/potenziamento U.O. coerentemente con la Riforma del Codice della Proprietà Intellettuale (l. 102/2023), anche mediante <i>training on the job</i>				1.4.6-KTR-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Relazione di analisi normativa e proposta di riorganizzazione alle Direzioni (Sì/No)	-	100%	-	-

Obiettivo				Codice
Realizzazione progetto Consolidamento Terza Missione (ConTeMi)				<u>1.4.7-KTR-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Raggiungimento degli obiettivi di progetto (n. obiettivi raggiunti/n. obiettivi previsti)	-	50%	100%	-

Obiettivo				Codice
Avvio delle attività presso la sede INRiM di Matera (c/o Casa delle tecnologie Emergenti)				<u>1.4.8-KTR-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Azioni di coinvolgimento delle imprese del Sud Italia tramite attività da realizzare presso la sede INRiM di Matera (azioni realizzate nel Sud Italia/azioni ConTeMi totali realizzate)	-	4%	10%	

1.2 - UO Segreteria Generale (SGE)

Responsabile: Emanuela Del Ross

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.		<u>1.3.1-SGE-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.68	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8

Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Gestione documentale dell'Ente: adeguamento alla normativa della tenuta degli archivi - riordino e fascicolazione della documentazione informatica dal 2016 al 2022 da versare in conservazione. (Altre UO coinvolte: <i>tutte</i>)		1.3.5-SGE-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Stato di avanzamento	90%	100%		

Obiettivo				Codice
Gestione documentale dell'Ente: adeguamento alla normativa della tenuta degli archivi - definizione accordi di versamento con il Cineca.				1.3.6-SGE-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Definizione degli accordi con Cineca (Stato di avanzamento)	100%			
Attuazione degli accordi con Cineca (Stato di avanzamento)	50%	100%		

Obiettivo				Codice
Gestione documentale dell'Ente: adeguamento alla normativa della tenuta degli archivi cartacei - creazione dell'elenco di consistenza. (Altre UO coinvolte: <i>tutte</i>)				1.3.8-SGE-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Creazione dell'elenco di consistenza (Stato di avanzamento)	40%	80%	100%	

Obiettivo				Codice
Creazione del repertorio su Titulus per i verbali del Collegio dei Revisori dal 2006 al 2023.				1.3.14-SGE-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Creazione del repertorio (n. verbali repertoriati/n. verbali da repertoriare - 130)	-	70%	100%	

Obiettivo				Codice
Gestione documentale dell'Ente. Versamento manuale nell'archivio di deposito Conserva di Cineca, delle tipologie documentali a conservazione permanente. Obiettivo correlato alla definizione degli accordi di versamento (obiettivo 1.3.6-SGE-1)				1.3.15-SGE-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Documenti versati (Stato di avanzamento)	-	30%	60%	90%

Obiettivo				Codice
Gestione documentale dell'Ente. Revisione del Piano di Organizzazione delle aggregazioni documentali, sulla base dei fascicoli effettivi, creati nell'archivio corrente informatico.				1.3.16-SGE-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Revisione del nuovo Piano di Organizzazione delle aggregazioni documentali (Stato di avanzamento)	-	30%	60%	90%

Obiettivo				Codice
Gestione documentale dell'Ente. Riordino degli archivi cartacei, attraverso:				1.3.17-SGE-1
<ol style="list-style-type: none"> 1) sfoltimento della documentazione cartacea contenuta nei fascicoli per l'eliminazione del materiale documentale effimero, concordemente con il Massimario di selezione e scarto dell'Ente; 2) selezione della documentazione cartacea degli archivi di deposito e predisposizione di un elenco di scarto, da sottoporre alla Soprintendenza, per l'eliminazione legale dei documenti che hanno concluso il periodo di conservazione prescritto e che hanno perso ogni carattere giuridico probatorio. 				
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Riordino degli archivi cartacei (Stato di avanzamento)	5%	30%	60%	90%

1.4 Miglioramento dell'efficacia del processi

Obiettivo		Codice		
Gestione documentale dell'Ente: adeguamento alla normativa della tenuta degli archivi cartacei - verifica tecnico-funzionale delle caratteristiche dei locali e riordino dell'archivio della Sede Storica.		1.4.5-SGE-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Riordino archivio Ex-sede storica (Stato di avanzamento)	-	-	50%*	

**Raggiungimento dell'obiettivo subordinato alla ristrutturazione dei locali all'interno dell'Ed. M da parte della U.O. SET (1.4.9-SET-1)*

2. Direzione Tecnica (DiTE)

Responsabile: Moreno Tivan (ad interim)

2.1 - UO Logistica e Manutenzioni (LMA)

Responsabile: Giovanni Di Palermo

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.		<u>1.3.1-LMA-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.72	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8

Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.2 Informatizzazione dei processi

Obiettivo				Codice	
Miglioramento del servizio di magazzino. (Altre UO coinvolte: SME e SIR)				1.2.2-LMA-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Armonizzazione dei processi e loro documentazione nel manuale di gestione del magazzino da presentare al Direttore generale (Sì/No)	-	100%			
Implementazione del gestionale a supporto delle attività di magazzino (Stato di avanzamento)	-	60%	100%		

Obiettivo				Codice	
Sviluppo piattaforma informatizzata di gestione impianti (DESIGO SIEMENS). (Altre UO coinvolte: SET)				1.2.3-LMA-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Implementazione del sistema di gestione: mappatura dei sistemi di comando e controllo attualmente in uso, sviluppo di nuove pagine grafiche e implementazione dei sistemi di controllo dei nuovi impianti (Stato di avanzamento)	20%	65%	90%	100%	

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo				Codice	
Implementazione sistema di gestione ticket manutentivi con caratteristiche di accessibilità per ipovedenti.				<u>1.3.2-LMA-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Sviluppo del sistema di gestione (Si/No)		100%			

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo				Codice	
Completamento e riorganizzazione del servizio di mensa. (Altre UO coinvolte: SET)				<u>1.4.2-LMA-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Completamento del trasferimento del servizio presso i nuovi locali. Misurazione livello di gradimento del servizio (1-5)	100% ND	3	4		

Obiettivo				Codice	
Miglioramento affidabilità impianti e infrastrutture.				<u>1.4.3-LMA-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Riduzione richieste manutentive da guasto, affidabilità delle infrastrutture. (n. interventi manutentivi non programmati /n. interventi programmati)	39% (2023)	Trend decrescente	Trend decrescente	Trend decrescente	

Sostenibilità ambientale

3.1 Adozione green pratiche per il personale e per le strutture

Obiettivo		Codice		
Installazione di distributori di acqua potabile all'interno del Campus.*		3.1.2-LMA-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Distributori installati (n. distributori realizzati / n. Punti attesi) n. punti attesi: 2	0%	50%	100%	

*Obiettivo condizionato allo stanziamento del budget

2.2 - UO Servizi Tecnici (SET)

Responsabile: Claudio Rolfo

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla nuova intranet.		<u>1.3.1-SET-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.96	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8

Miglioramento del livello di servizio

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo				Codice
Collaborazione all'implementazione del <i>Programma triennale dei lavori - attività strategiche</i> (Altre UO coinvolte LMA)				<u>1.4.2-SET-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Stato di avanzamento dei lavori programmati (pos. 1 e 2 dell'elenco annuale 2022, pos. 1 e 2 dell'elenco annuale 2021, pos. 2, 3, 6 e 8 dell'elenco annuale 2024)				
“Lavori per impianti di continuità elettrica palazzine A-B-C”	<i>Esec. lavori</i> 0%	Esec. lavori 100%	-	
“Lavori impianti condizionamento palazzine 2-A-B-C”	<i>Esec. lavori</i> 40%	Esec. lavori 100%	-	
“Nuovi impianti di condizionamento galleria Lunghezze e Masse palazzina 8”	<i>Esec. lavori</i> 0%	Esec. lavori 100%	-	
“Adeguamento delle cabine elettriche di trasformazione per cambio tensione”	<i>Esec. lavori</i> 0%	Esec. lavori 75%	Esec. lavori 100%	
“Lavori di adeguamento CT/CF, installazione cogenerazione, nuovo gruppo frigorifero e sistemi di misura e supervisione consumi”	<i>Progettazione</i> 0%	Progettazione 100%	Esec. lavori 40%	Esec. lavori 100%
Ristrutturazione palazzina "Z" - Portineria e magazzino	<i>Progettazione</i> 0%	Progettazione 100%	Esec. lavori 20%	Esec. lavori 100%
Completamento riqualificazione energetica del campus - Fondi art. 1, co.14, L. n. 160/2019	<i>Progettazione</i> 0%	Progettazione 100%	Esec. lavori 20%	Esec. lavori 100%
Lavori di riconversione Sala Alte tensioni palazzina "D" - Progetto Double Axe	<i>Progettazione</i> 0%	Progettazione 50%	Progettazione 100% Esec. lavori 20%	Esec. lavori 100%
Lavori di ristrutturazione della seconda parte della Galleria Fotometrica - Progetto Double Axe	<i>Esecuzione lavori</i> 0%	Progettazione 100%	Esec. lavori 40%	Esec. lavori 100%

Obiettivo				Codice
Cablatatura in cat.6 in sostituzione dell'attuale cat.5 (Altre UO coinvolte: SIR).				1.4.5-SET-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Palazzine 2-A-B-C	0%	50%	100%	
Palazzine 8-D-L-QR	0%	25%	70%	100%
Palazzine 6-7-9	0%	-	25%	100%

Obiettivo				Codice
Implementazione del <i>Programma triennale dei lavori - attività generiche: completamento attività avviate nel 2022 (cod. obiettivo 1.4.3-SET-1)</i>				<u>1.4.7-SET-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Completamento dei lavori - 2022 (n. attività completate/attività previste nel programma) n. 9 attività programmate	95%	100%	-	-
Completamento dei lavori - 2023 (n. attività completate/attività previste nel programma) n. 5 attività programmate	40%	100%	-	-
Avvio dei lavori - 2024 (n. attività avviate/attività previste nel programma) n. 5 attività programmate	0%	100%		
Completamento dei lavori - 2024 (n. attività completate/attività previste nel programma) n. 5 attività programmate	0%		60%	100%

Obiettivo				Codice
Ristrutturazione locali Ed. M ad uso archivio.				1.4.9-SET-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Completamento dei lavori (n. attività completate/attività previste nel programma) Attività programmate ND	0%	-	10% (progetto)	80% (realizzazione)

Sicurezza degli ambienti e dei processi

2.1 Sicurezza dei processi

Obiettivo				Codice
Sistema di controllo accessi portineria e laboratori sensibili (<i>Obiettivo connesso con 1.2.9-SIR-1 e 2.1.1-TEP-1</i>).				2.1.1-SET-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Installazione e configurazione (Stato di realizzazione)	50%	70%	100%	

2.2 Sicurezza degli ambienti

Obiettivo		Codice		
Pratiche per l'ottenimento dell'Esame Progetto finalizzato ai nuovi Certificati Prevenzione Incendi per le due sedi.		2.2.1-SET-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
<p>Sede Storica</p> <p>Incarico professionale e avvio rilievi. Predisposizione del progetto. Ottenimento autorizzazione VVF. Realizzazione lavori "attività soggette". (Stato di avanzamento)</p>	<p>100% 100% 100% -</p>	<p>50%</p>	<p>100%</p>	
<p>Strada delle Cacce</p> <p>Incarico professionale e avvio rilievi. Predisposizione del progetto. Ottenimento autorizzazione VVF. Realizzazione lavori "attività soggette". (Stato di avanzamento)</p>	<p>100% 100% 100% 95%</p>	<p>100%</p>		

Sostenibilità ambientale

3.1 Adozione green practice per il personale e per le strutture

Obiettivo				Codice	
Mobility Manager: definizione quadro e implementazione azioni.				3.1.2-SET-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Analisi (sondaggio tra i dipendenti) e proposta piano di interventi	100%				
Efficientamento mobilità interna ed esterna del Campus: presentazione indagine per accesso a fondi mobilità interna (eventuale <i>bike sharing</i>) ed esterna al campus (fondi europei, nazionali, regionali o istituzionali) al Direttore generale. (Stato di avanzamento)	0%	100%			

3.2 Efficientamento energetico del Campus

Obiettivo				Codice	
Avvio del contratto EPC e dei lavori di efficientamento energetico del Campus.				3.2.1-SET-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Stipula contratto e avvio lavori. Completamento lavori.	100%				
Gestione del contratto e verifica dei risultati attesi. (Stato di avanzamento)	100% 0%	50%	100%		

Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro

4.3 Miglioramento della qualità degli ambienti di lavoro

Obiettivo				Codice
Miglioramento della fruibilità degli spazi esterni del campus.				<u>4.3.1-SET-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Ampliamento dell'offerta di aree esterne attrezzate: fornitura n. 2 nuovi gazebo, nuovi servizi ai gazebo (wi-fi, energia elettrica), realizzazione di area ludico-ricreativa Percentuale interventi realizzati (n. interventi realizzati/n. interventi attesi - 3)	-	50%	100%	

2.3 - UO Sistemi Informatici e Reti (SIR)

Responsabile: Sandra Denasi

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.		<u>1.3.1-SIR-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.7	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8

Miglioramento del livello di servizio

1.2 Informatizzazione dei processi

Obiettivo				Codice	
Informatizzazione funzionalità aggiuntive al processo gestione magazzino e collaudi. (richieste da UO: LMA, RSE).				1.2.8-SIR-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Implementazione (Stato di avanzamento)					
Gestione Resi	70%	100%			
Gestione Ingresso Attrez. Conto terzi	5%	100%			
Gestione Uscite Attrez. Conto terzi	0%	60%			

Obiettivo				Codice	
Gestionale di controllo accessi ai fini del sistema di controllo accessi portineria e laboratori sensibili. (Obiettivo connesso con 2.1.1-SET-1 e 2.1.1.-TEP-1).				1.2.9-SIR-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Installazione e attivazione (Stato di realizzazione)	10%	80%	90%	100%	

Obiettivo				Codice	
Informatizzazione della dashbord di monitoraggio delle procedure di acquisto (Altre UO coinvolte: ATL)				1.2.10-SIR-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Informatizzazione della dashboard (Si/No)	-	-	-	100%	

Sicurezza degli ambienti e dei processi

2.1 Sicurezza dei processi

Obiettivo				Codice
Verifica sicurezza della rete informatica.				2.1.5-SIR-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Redazione report annuale da presentare al Direttore generale (Si/No)	100%	100%	100%	

Obiettivo				Codice
Aggiornamento Piano Perimetro della Sicurezza.				<u>2.1.6-SIR-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2025
Riesame dei documenti richiesti da ACN e conseguenti azioni (Si/No)		100%		

Obiettivo				Codice
Monitoraggio integrato apparati rete TD, server, servizi informatici.				2.1.8-SIR-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2025
Implementazione e attivazione (Stato di realizzazione)		100%		

3. Unità afferenti direttamente alla Direzione Generale (DiGE)

Responsabile: Moreno Tivan

3.1 - UO Acquisti Tecnici e Lavori (ATL)

Responsabile: Patrizia Mazzocco

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo				Codice	
Mappatura dei processi.				<u>1.1.2-ATL-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Percentuale dei processi mappati (n. processi mappati / n. processi totali) n. processi totali: 31	20%	40%	70%	100%	

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo				Codice	
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.				<u>1.3.1-ATL-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.88	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8	

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo		Codice		
Efficienza approvvigionamenti. Procedure di acquisto massive (< 40.000 euro)		<u>1.4.2-ATL-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Tempo massimo (giorni) per l'emissione dell'ordine di fornitura dalla data di scrittura anticipata/contabilizzazione della richiesta (ammissibilità di scostamento: 10%):				
- Ordini di importo inferiore a 1.000 euro;	6	8	7	
- Ordini di importo inferiore a 5.000 euro;	9	12	11	
- Ordini di importo compreso tra 5.000 e 40.000 euro (piattaforma Consip e piattaforma U-BUY).	14	20	19	

Obiettivo		Codice		
Efficienza approvvigionamenti. Procedure di acquisto semplificate (affidamento diretto di beni e servizi [F] da 40.000 a 140.000 euro e lavori [L] da 40.000 a 150.000 euro)		<u>1.4.3-ATL-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Tempo massimo (giorni) per l'emissione dell'ordine MEPA di fornitura dalla data di scrittura anticipata/contabilizzazione della RdA (ammissibilità di scostamento: 10%)	27	30	30	

Obiettivo		Codice		
Livello di servizio. Procedure di affidamento lavori superiori alla soglia di affidamento diretto (procedure negoziate concorrenziali e convenzioni/accordi quadro Consip).		1.4.4-ATL-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
<p>Grado di copertura del servizio:</p> <p>Numero di procedure espletate (o avviate) / (numero procedure Elenco annuale 2024 Opere Pubbliche (n. 8) + numero procedure da Elenchi precedenti (n. 4)).</p>				
Procedure negoziate concorrenziali espletate	-	16,7% (2)	41,7% (5)	33,3% (4)
Procedure negoziate concorrenziali avviate	-	16,7% (2)	16,7% (2)	
Convenzioni/accordi quadro L Consip espletati	-	8% (1)		
Convenzioni/accordi quadro L Consip avviati	-			

Obiettivo		Codice		
Livello di servizio. Procedure di acquisto di beni e servizi della Direzione Tecnica + PNRR, sopra la soglia di affidamento diretto (procedure negoziate con esclusiva e convenzioni)		1.4.5-ATL-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Forniture (F) e servizi (S). Grado di copertura del servizio: Numero di procedure espletate (o avviate) / numero procedure Programma Triennale degli acquisti di Forniture e Servizi 2024-2026 (n. 9 + 1 SCR + 6 Consip EG, di cui 2 già in programmazione)				
Procedure negoziate con esclusiva espletate	-	21,4% (3) (2F_PNRR+1S)		
Convenzioni Consip o altro tipo espletate	-	21,4% (3) (2 Consip+1 SCR)	14,3% (2) (Consip)	14,3% (2) (Consip)
Procedure aperte avviate	-	7,1% (1S)		
Procedure aperte espletate	-	-	14,3% (2S)	
Procedure negoziate concorrenziali avviate	-	7,1% (1S)		
Procedure negoziate concorrenziali espletate	-	-	14,3% (1S+1F)	

Obiettivo			Codice		
Mantenimento qualificazioni Stazione appaltante: SF1 e L2			1.4.6-ATL-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Comunicazione all'ANAC entro il 31/01/2024 di piattaforma certificata per la gestione delle procedure. (Sì/No)	-	100%			
Implementazione procedura "Collaudo": per rendere documenti disponibili alla UO acquisti competente <i>(necessaria collaborazione con RSE e SIR)</i> (Sì/No)	-	100%			
Monitoraggio sanatoria CIG (173) (Percentuale dei CIG sanati (n. CIG sanati / n. CIG totali) n. CIG totali: 173)	-	50%	100%		
Definizione programma di formazione base e specialistica per il personale addetto alla Struttura operativa stabile dell'INRiM (APP, GCO e ATL) (Sì/No)	-	100%			
Monitoraggio formazione base (Sì/No)	-	100%			
Monitoraggio formazione specialistica (Sì/No)	-	100%			
Mantenimento qualificazione SF1 (Sì/No)	-		100%		
Mantenimento qualificazione L2 (Sì/No)	-		100%		

3.2 - UO Approvvigionamenti (APP)

Responsabile: Daniela Cutugno

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.		<u>1.3.1-APP-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.84	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8

Miglioramento del livello di servizio

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo		Codice		
Efficienza approvvigionamenti. Procedure di affidamento delle procedure di acquisto massive (fino a 1.000 euro e da 1.000 a 75.000 euro).		1.4.1-APP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Tempo massimo (giorni) per l'emissione dell'ordine di fornitura dalla data di scrittura anticipata/contabilizzazione della RdA (ammissibilità scostamento: 10%):				
* Ordini di importo inferiore a 1.000 euro;	< 3	3	3	3
* Ordini di importo compreso tra 1.000 e 40.000,00 euro;	< 10	10	8	8
* Ordini di importo compreso tra 40.000 e 139.000,00 euro.	< 20	20	17	17

Obiettivo		Codice		
Reingegnerizzazione processo di acquisizione di componenti elettrici ed elettronici.		1.4.4-APP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Studio di fattibilità del processo (Stato di avanzamento)	100%			
Messa a regime del processo (Stato di avanzamento)	70%	100%		

Obiettivo			Codice		
Reingenerizzazione del processo di spedizioni e operazioni doganali.			1.4.5-APP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Revisione del processo (Sì/No)	-	100%			
Affidamento servizio spedizioni e pratiche doganali (Sì/No)	-	100%			

Obiettivo			Codice		
Affidamento servizio per le operazioni doganali temporanee (importazioni ed esportazioni)			1.4.6-APP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Servizio affidato (Sì/No)	-	100%			

Obiettivo			Codice		
Acquisizione di funzione: Affidamento diretto Lavori (Altre UO coinvolte: ATL)			1.4.7-APP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Svolgimento autonomo della funzione dal 30/09/2024 (Sì/No)	-	100%			

3.3 - UO Comunicazione (COM)

Responsabile: Barbara Fracassi

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.		<u>1.3.1-COM-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.78	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8

Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Aumento della visibilità dell'Ente sul web. <i>In collaborazione con la Direzione scientifica.</i>		1.3.6-COM-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Incremento della visibilità (n. like + n. condivisioni + n. di commenti / n. follower)				
Facebook n. follower	50% 2338	Trend crescente	Trend crescente	Mantenimento
Linkedin n. follower	62% 3717	Trend crescente	Trend crescente	Mantenimento
Instagram n. follower	6.5% 398	Trend crescente	Trend crescente	Mantenimento

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo		Codice		
Definizione della Social Media Policy di Istituto.		1.4.1-COM-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Approvazione della Policy da parte del CdA (Si/No)	-	100%		

Obiettivo			Codice	
Organizzazione degli eventi legati alla celebrazione del World Metrology Day.			<u>1.4.2-COM-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Valutazione del Presidente (0-1)	-	≥ 0.8		

Obiettivo			Codice	
Organizzazione della Summer School Codiger.			<u>1.4.3-COM-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Valutazione del Direttore generale (0-1)	-	≥ 0.8		

Sostenibilità ambientale

3.1 Adozione green practice per il personale e per le strutture

Obiettivo			Codice	
Realizzazione di una campagna di comunicazione <i>green practice</i> .			<u>3.1.1-COM-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Valutazione Presidente (0-1)	0.7	≥ 0.8	≥ 0.8	

Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro

4.5 Attuazione delle politiche di pari opportunità e dell'equilibrio di genere

Obiettivo		Codice		
Promozione di Gender Equality Projects attivi nell'ambito R&I.		4.5.1-COM-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Campagna di comunicazione (Stato di avanzamento)	-	100%		

Obiettivo		Codice		
Linee guida per il corretto uso del linguaggio di genere.		4.5.2-COM-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Analisi normativa e stato dell'arte (Stato di avanzamento)	100%			
Presentazione linee guida al Direttore generale (Si/No)	-	100%		

3.4 - UO Gare e Contratti (GCO)

Responsabile: Suele Zoppetti

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo				Codice	
Mappatura dei processi.				<u>1.1.2-GCO-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Ridefinizione dei processi di competenza e nuova mappatura secondo modello standard (n. processi mappati/ n. processi totali - 4)*	-	50%	100%		

*Processi ridefiniti nel 2023

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo				Codice	
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.				<u>1.3.1-GCO-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.74	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8	

Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo				Codice	
Incremento dell'efficienza nell'espletamento degli atti di gara.				1.4.3-GCO-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Predisposizione di format standard di atti di gara (n. format predisposti/n. format predisponibili)	-	30%	70%	100%	

Obiettivo				Codice	
Livello di servizio. Procedure di acquisto di beni e servizi delle Divisioni, sopra la soglia di affidamento diretto (procedure negoziate con esclusiva e aperte/ristrette)				<u>1.4.4-GCO-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Grado di copertura del servizio: n. di procedure negoziate con esclusiva concluse/n. di procedure negoziate con esclusiva previste - 6	-	100%			
n. di procedure aperte/ristrette concluse/n. di procedure aperte/ristrette - 2	-	100%			

Obiettivo		Codice		
Incremento dell'efficacia nell'espletamento degli atti di gara: supporto ai fornitori stranieri.		1.4.5-GCO-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Traduzione di cortesia dei manuali della piattaforma UBUY e dei principali atti di gara (n. documenti tradotti/n. totale documenti previsti - 6)	-	20%	40%	100%

Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro

4.2 Percorsi formativi di crescita, affermazione professionale e lifelong learning

Obiettivo		Codice		
Corso base per i Direttori dell'esecuzione (DEC) e per i referenti tecnici delle Divisioni.		4.2.2-GCO-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Organizzazione del corso (Si/No)	0%	100%		
Soddisfazione utenza (0-1)		≥ 0.8		

3.5 - UO Risorse Economiche (RSE)

Responsabile: Ilaria Balbo

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.		<u>1.3.1-RSE-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.76	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8

Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione del Regolamento di amministrazione, finanza e contabilità. (Direzioni coinvolte: DiAG)		1.3.5-RSE-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Redazione del documento e approvazione da parte del CdA (Stato di avanzamento)	-	-	100%*	

*Il raggiungimento dell'obiettivo è condizionato dai risultati del Gruppo di lavoro MUR-MEF sulla contabilità economica

Obiettivo		Codice		
Analisi finanziaria dei progetti di ricerca nell'esercizio 2023.		1.3.6-RSE-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Redazione report di analisi da presentare alle Direzioni (Si/No)	-	100%		

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo		Codice		
Revisione delle disposizioni per la tenuta e la gestione dell'inventario.		1.4.7-RSE-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Decreto del Direttore Generale di approvazione delle nuove disposizioni (Si/No)	-	100%		

Obiettivo		Codice		
Redazione di un disciplinare per la partecipazione ai convegni.		1.4.8-RSE-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Decreto del Direttore Generale di approvazione del disciplinare (Si/No)	-	100%		

Obiettivo				Codice
Ciclo passivo: efficacia della procedura di pagamento.				<u>1.4.9-RSE-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Tempestività dei pagamenti (Differenza -x- dal termine di pagamento risultante sulla PCC)	-7,46	$x \leq 0$	$x \leq 0$	$x \leq 0$

Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro

4.2 Percorsi formativi di crescita, affermazione professionale e lifelong learning

Obiettivo				Codice
Gestione dei progetti: incremento delle competenze manageriali dell'Area R&KT. (Altre UO coinvolte: SUR)				4.2.1-RSE-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Organizzazione di una giornata di formazione per la gestione del budget di progetto e le relative RdA (Si/No)	-	100%		
Soddisfazione dell'utenza (0-1)	-	≥ 0.8		

3.7 - UO Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)

Responsabile: Marta Ferrero

Obiettivi

Obiettivi comuni

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo				Codice	
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.				1.3.1-SPP-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.94	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8	

Obiettivi propri del servizio

Miglioramento del livello di servizio

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo				Codice	
Audit del sistema formativo.				1.4.3-SPP-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Definizione del sistema di audit	100%				
Percentuale di responsabili (Dirigenti, ASPP, preposti,) soggetti ad audit (n. audit effettuati / n. responsabili) n. responsabili: 150	-	100%			

Sicurezza degli ambienti e dei processi

2.2 Sicurezza degli ambienti

Obiettivo		Codice		
Relazioni tecniche di valutazione dell'esposizione dei lavoratori a particolari rischi: rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche artificiali, psicosociali. Valutazione e successiva progettazione dei piani di miglioramento.		2.2.1-SPP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Fase 1: valutazione sul campo (n. di valutazioni avviate / n. valutazioni totali) Valutazioni totali: n.5	100%			
Fase 2: Valutazione (n. valutazioni completate / n. valutazioni totali)	100%			
Fase 3: Piani di miglioramento (n. Piano di miglioramento impostati / n. Piani di miglioramento totali) n. Piani di miglioramento totali: 5	80%	100%		

Obiettivo		Codice		
Implementazione procedure e istruzioni operative specifiche in merito all'emergenza e all'evacuazione.		2.2.2-SPP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Fase 1: analisi conformità documentazione pregressa	0 %	100 %		
Fase 2: predisposizione materiale (n. documenti predisposti/n. documenti attesi)	0 %	50 %	50 %	

Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro

4.2 Miglioramento delle competenze

Obiettivo		Codice		
Formazione in materia di salute e sicurezza (Accordo Stato Regioni del 21.12.2011) erogata internamente.		4.2.1-SPP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Fase 1: preparazione materiale (n. documenti predisposti/n. documenti attesi) n. documenti attesi: 8	100%	-	-	-
Fase 2: erogazione interna formazione generale e specifica rischio basso-medio-alto (n. corsi erogati internamente/n. di corsi totali)	41%	40%	40%	40%

3.6 - UO Risorse Umane (RUM)

Responsabile: Chiara Spada

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo		Codice		
Mappatura dei processi.		<u>1.1.2-RUM-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Percentuale di processi mappati (n. processi mappati/ n. processi totali) n. processi totali: 29	-	100%		

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.		<u>1.3.1-RUM-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.72	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8

Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo		Codice		
Adeguamento del Regolamento recante norme per la corresponsione dell'incentivo per le funzioni tecniche ex art. 45 d.lgs. n. 36 del 2023. (Altre UO coinvolte: GCO, DiAG, RSE)		1.1.3-RUM-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Approvazione del Regolamento in CdA (Si/No)	-	100%		

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Implementazione dei fascicoli del personale e informatizzazione degli stessi.		1.3.3-RUM-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Analisi finalizzata all'individuazione dello strumento informatico adeguato (per gestione e conservazione)	100%			
Stato di avanzamento (n. fascicoli creati/n. fascicoli totali - 300 (al 31.12.2023) - <i>salvo aggiornamenti per nuove assunzioni</i>)	-	50%	100%	

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo				Codice
Efficienza del processo di reclutamento				1.4.4-RUM-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Lead time di attivazione della procedura di reclutamento TI (media di [data invio bozza bando per definizione profilo - data invio richiesta]) (media di [data caricamento sul portale InPA - data ricezione profilo])	ND 2	10 gg 5 gg	10 gg 5 gg	
Lead time di attivazione della procedura di reclutamento TD (media de [data invio bozza bando per definizione profilo - data invio richiesta scritta]) (media di [data caricamento sul portale InPA - data ricezione profilo])	10,8 8,7	15 gg 10 gg	15 gg 10 gg	

Obiettivo				Codice
Migliorare il livello di supporto alle Commissioni giudicatrici.				1.4.5-RUM-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Redazione e approvazione da parte del Direttore generale del manuale e tracce verbali. (Stato di avanzamento)	100%	-		
Definizione albo segretari di concorso. (Sì/No)	-	100%		
Definizione percorso formativo segretari (Sì/No)	-	100%		

Obiettivo				Codice
Redazione del Regolamento del Personale. (Altre UO coinvolte: TEP, DiAG).				1.4.8-RUM-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Predisposizione del documento e approvazione da parte del CdA (Si/No)	-	-	100%	

Obiettivo				Codice
Definizione Regolamento per il conferimento di incarichi istituzionali.				1.4.9-RUM-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Approvazione del Regolamento da parte del CdA (Si/No)	-	100%		

Obiettivo				Codice
Definizione procedimento per il conferimento e l'autorizzazione delle associate.				1.4.10-RUM-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Predisposizione procedimento documentato. (Si/No)	-	100%		

Obiettivo				Codice
Decentramento amministrativo: definizione procedimento.				1.4.11-RUM-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Predisposizione procedimento documentato, completo di atti attuativi. (Si/No)	-	100%		

Obiettivo		Codice		
Elaborazione di un sistema di gestione delle richieste di dati relativi al personale.		1.4.12-RUM-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Analisi richieste e definizione sistema tracciamento (Si/No)	-	100%		
Implementazione del sistema. (Si/No)	-	-	100%	

Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro

4.5 Attuazione delle politiche di pari opportunità e dell'equilibrio di genere

Obiettivo		Codice		
Analisi degli indicatori statistici annuali dei percorsi di carriera dei ricercatori e delle ricercatrici all'inizio della carriera.		4.5.1-RUM-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Impostazione struttura di monitoraggio (Si/No)	-	100%		
Presentazione report alle Direzioni (Si/No)	-	-	100%	

Obiettivo		Codice		
Misure di conciliazione tempi vita-lavoro: area studio <i>ad hoc</i> e ludoteca per i figli/figlie del personale. (Altre UO coinvolte: SET)		<u>4.5.2-RUM-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Studio di fattibilità da presentare al Direttore generale (Si/No)	-	100%	-	-

Obiettivo		Codice		
Misure di conciliazione tempi vita-lavoro: summer camp per i figli/figlie dei/delle dipendenti INRIM, con servizio mensa e orario di apertura prolungato. (Altre UO coinvolte: SET)		<u>4.5.3-RUM-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
Studio di fattibilità da presentare al Direttore generale (Sì/No)	-	100%		

Obiettivo		Codice		
Misure di conciliazione tempi vita-lavoro: allestimento stanze ad hoc/postazioni per l'allattamento, il tiraggio del latte, il cambio dei pannolini. (Altre UO coinvolte: SPP, SET)		<u>4.5.4-RUM-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
Studio di fattibilità da presentare al Direttore generale (Sì/No)	-	100%		

3.8 - UO Servizi Metrologici (SME)

Responsabile: Luigi iacomini

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo		Codice		
Mappatura dei processi.		<u>1.1.2-SME-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Percentuale di processi mappati (n. processi mappati/ n. processi totali) n. processi totali: 40	80%*	100%		

*Baseline stimata alla data del 31/12/2023

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata al SGQ sulla intranet dell'INRiM.		<u>1.3.1-SME-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.8	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8

Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.2 Informatizzazione dei processi

Obiettivo			Codice		
Dematerializzazione del processo di stesura, controllo e approvazione della certificazione tecnica. <i>In collaborazione con la Direzione scientifica. (Altre UO coinvolte: SIR, LMA)*</i>			<u>1.2.1-SME-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2025	
Configurazione e implementazione software GoSign (Stato di avanzamento)	10%	100%			

**Da definire l'eventuale collaborazione con le UO coinvolte nella stesura dei contratti di affidamento dei servizi.*

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo			Codice		
Monitoraggio dei Servizi Metrologici.			1.3.3-SME-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Definizione indicatori rilevanti (Si/No)	100%				
Presentazione report annuale alle Direzioni (Si/No)	0%	100%	100%		

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo				Codice	
Realizzazione di modelli di contratto di fornitura dei servizi metrologici (Direzione coinvolta: DiAG).				1.4.2-SME-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Realizzazione di modelli di contratto per attività di servizio (es. tarature e prove su più anni) (n. modelli elaborati/n. casistiche previste - ND)	0%	50%	100%		
Riesame del processo offerta/ordine/conferma d'ordine e realizzazione modello di accettazione dell'offerta. (Si/No)	0%	100%			

Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro

4.1 Mappatura delle competenze

Obiettivo				Codice	
Monitoraggio delle attività di taratura, misura e prova effettuate nei laboratori e relative responsabilità.				4.1.1-SME-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2024	2025	2026	
Percentuale di attività monitorate (n. attività monitorate/n. attività totali) n. attività totali: 217*	99%	90%	90%		

* n. attività totali variabile, rispetto all'anno di esercizio.

3.9 – UO Supporto alla Ricerca (SUR)

Responsabile: Giulia Aprile

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.		<u>1.3.1-SUR-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.66	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8

Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo		Codice		
Creazione a aggiornamento della sezione "Attuazione progetti PNRR" in Amministrazione Trasparente.		<u>1.1.3-SUR-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Valutazione congiunta da parte del Direttore generale e del Project manager PNRR (Valutazione da 0 a 1)	-	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo				Codice
Rendicontazione tecnica e finanziaria 2024 del <i>cofunding EPM</i> .				1.3.6-SUR-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Rendiconto inviato (Si/No)	-	100%		

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo				Codice
Revisione e integrazione delle Linee guida dei progetti europei.				<u>1.4.1-SUR-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Pubblicazione, previa autorizzazione del Direttore generale, in Amministrazione Trasparente (Si/No)	-	100%		

Obiettivo				Codice
Supporto alla progettazione e alla sottomissione di proposte progettuali: <i>scouting</i> delle opportunità.				1.4.2-SUR-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Iniziative di formazione e supporto alla sottomissione (Iniziative di formazione effettuate/Iniziative di formazione programmate - 5)	-	100%		
Iniziative di informazione e supporto alla sottomissione (Iniziative di informazione effettuate/Iniziative di informazione programmate - 5)	-	100%		

Obiettivo		Codice		
Individuazione, revisione e definizione di template di atti finalizzati alla gestione dei contratti di ricerca commissionata e di subcontraenza. (Direzioni coinvolte: DiAG)		1.4.3-SUR-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Definizione template (NdA, Contratto di subcontraenza, Contratto di comodato d'uso) (n. documenti predisposti/n. documenti previsti - 3)	-	100%		

3.10 - UO Trattamento Economico del Personale (TEP)

Responsabile: Cristina Chiaberto

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo		Codice		
Mappatura dei processi.		<u>1.1.2-TEP-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Percentuale di processi mappati (n. processi mappati/ n. processi totali) n. processi totali: 51	55%	75%	100%	

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla nuova intranet.		<u>1.3.1-TEP-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.76	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8

Miglioramento del livello di servizio

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo		Codice		
Sperimentazione del servizio di elaborazione cedolini paga e adempimenti connessi in <i>outsourcing</i> : coordinamento e monitoraggio.		1.4.5-TEP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Presentazione di report trimestrali al Direttore generale (Sì/No)	-	100%		
Valutazione del Direttore generale (0-1)	-	≥ 0.9		

Obiettivo		Codice		
Passweb: verifica per la regolarizzazione delle posizioni assicurative del personale dipendente iscritto INPS/INPDAP e inserimento a sistema.		1.4.6-TEP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Verifica interna e ricostruzione delle posizioni (n. posizioni ricostruite/n. posizioni programmate - 20)	0%	100%		
Inserimento nell'applicativo Passweb delle posizioni ricostruite (n. posizioni inserite/n. totale posizioni già ricostruite - 72)	0%	28%	60%	90%

Obiettivo		Codice		
Introduzione del sistema U-WEB - i miei documenti (archiviazione cedolini paga, documenti fiscali e personali per la consultazione da parte dei dipendenti e collaboratori). (Altre UO coinvolte: SIR)		1.4.7-TEP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Test e avvio (accesso con SPID) (Sì/No)	0%	100%		
Migrazione dei documenti dai cassette individuali di GRUM a U-WEB (ultimi 10 anni) (n. documenti migrati / n. totale di documenti da migrare - 45.428)	0%	100%		

Sicurezza degli ambienti e dei processi

2.1 Sicurezza dei processi

Obiettivo		Codice		
Revisione, emissione e gestione nuovi badge di accesso. (Altre U.O coinvolte: RUM e DiAG, <i>obiettivo connesso con 2.1.1-SET-1 e 1.2.9-SIR-1</i>)		2.1.1-TEP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2024	2025	2026
Stato di avanzamento (n. nuovi badge emessi/n. badge da emettere)	0%	-	100%	

Allegato 2 - Gender Equality Plan 2024-2026

Tabella A - Gender Equality Plan - Tabella di programmazione Strategies/Activities

GEP Areas	Strategies/Activities	Direct Target	Indirect Target	Indicators
KA1 - Work-life balance and organisational culture	KA1.1 - Identification of flexible working methods more congenial to the conciliation of time: such as smart-working and teleworking	INRiM personnel	Families/ Social networks of INRiM personnel	Best practices outlined, number of employees attending
	KA1.2- Incentives aimed at supporting young researchers with children in tow during research periods abroad.	Enterprises Institutions	Researchers with children and their families	Number of fundraising actions
	KA1.6 - Services for the promotion of the well-being of INRiM's employees.	INRiM personnel	Families/ Social networks of INRiM personnel	Number of seminars organized and number of participants
KA2 - Reducing gender gap in decision making bodies / gender balance in leadership and decision-making	KA2.1 - Analysis of annual statistical indicators of the career paths of female and male personnel at the beginning of their careers	INRiM personnel		Statistical indicators available
	KA2.2 - Awareness-raising activities on the importance of the presence of women in leadership positions, in the decision-making bodies (Scientific Direction Council, Scientific Council, Board of Directors) and in evaluation committees.	INRiM Personnel	INRiM personnel	Number of activities carried out
	KA2.3 - Support to female candidates in decision-making-bodies of INRiM, also with the request of the introduction of a quota system.	INRiM personnel	INRiM Personnel	Number of support activities carried out

KA 3 - Gender dimension in research and curricula	<i>KA3.1</i> - Questionnaire for researchers on gender perspective in research, with particular attention to STEM disciplines.	Researchers	Enterprises Institutions	Number of completed questionnaires
	<i>KA3.2</i> - Workshops for research staff with national and international experts about the inclusion of a gender perspective in research projects and in curricula.	Research Staff	Institutions	Number of participants (per year)
KA4 - Raising awareness of gender equality	<i>KA4.1</i> - Promotion of Gender Equality Projects active in the Research and Innovation ecosystem (eg. R&I PEERS, http://ripeers.eu/) on INRiM's official communication channels	INRiM personnel	All users	Landing page, number of visits to the website
	<i>KA4.2</i> - Improvement of Gender Budgeting	INRiM personnel	INRiM personnel	Publication of the 1st Gender Budgeting
	<i>KA4.3</i> - Anonymous Questionnaire on equal opportunities for INRiM personnel	INRiM personnel		Number of completed questionnaires
	<i>KA4.4</i> - Involvement of INRiM Union workers in the main strategic actions of the project aimed at building gender awareness	INRiM Union worker	All employees	Number of Unions workers involved
	<i>KA4.5</i> - Educational and training initiatives on the elimination of gender-based violence	INRiM personnel	INRiM personnel	Number of initiatives organised and number of participants
	<i>KA4.6</i> - Call and Settlement of a Trusted Advisor available to hear and counsel about gender questions	INRiM personnel	INRiM personnel	Settlement Number of requests

	KA4.7 - Anonymous questionnaire on harassment and gender-based violence	INRIM personnel	INRIM personnel	Number of completed questionnaires
KA5 - Improving the use of gender neutral language in the organization's documents	KA5.1 - Analysis of national legislation and screening of a selection of institutional documents and communications from a gender perspective (for the introduction of the correct use of gender neutral language)	INRIM personnel	INRIM personnel	Document published on the web site Communication to INRIM personnel

Di seguito è riportata la tabella che consente l'agevole riconoscimento e collegamento degli obiettivi riportati nel [Gender Equality Plan \(GEP\) 2024-2026](#) dell'Ente con gli obiettivi operativi assegnati alle Direzioni e alle unità organizzative. Per migliorare la comprensione degli obiettivi, il contenuto della colonna "Strategies/Activities" riportata nella tabella di definizione obiettivi nel GEP è stata tradotta dall'inglese all'italiano e riportata in Tabella B all'interno della colonna "Obiettivo".

Tabella B - Correlazione tra il codice obiettivo riportato nel GEP e il corrispondente codice obiettivo assegnato alle Direzioni/UO

Codice GEP	Obiettivo	Codice Direzione/UO
KA1.1	Individuazione di modalità di lavoro flessibili più congeniali alla conciliazione dei tempi di vita: smart-working e il telelavoro	*
KA1.2	Incentivi volti a sostenere i giovani ricercatori e le giovani ricercatrici con figli al seguito durante i periodi di ricerca all'estero	Completato nel 2023 (4.5.1-SUR-1)
KA1.6	Servizi di promozione del benessere lavorativo e organizzativo dei dipendenti INRiM	**
KA2.1	Analisi degli Indicatori statistici annuali dei percorsi di carriera dei ricercatori e delle ricercatrici all'inizio della carriera	4.5.1-RUM-1
KA2.2	Attività di sensibilizzazione sull'importanza della presenza delle donne nelle posizioni direttive, nei boards (CdA e Senato Accademico) e nelle Commissioni di valutazione.	4.5.1-DiAG-1
KA2.3	Supporto alle candidature femminili negli Organi decisionali INRiM, anche con l'eventuale introduzione di un sistema di quote	4.5.1-DiAG-1
KA3.1	Questionario per ricercatori/ricercatrici sulla prospettiva di genere nella ricerca, con particolare attenzione alle discipline STEM.	4.5.2-DiAG-1
KA3.2	Workshop per ricercatori/ricercatrici con esperti/esperte nazionali e internazionali per valorizzare la prospettiva di genere nei progetti di ricerca e curricula	4.5.3-DiAG-1
KA4.1	Promozione di Gender Equality Projects attivi nell'ambito R&I (eg. R&I PEERS, http://ripeers.eu/) sui canali di comunicazione INRiM	4.5.1-COM-1

KA4.2	Implementazione del Bilancio di Genere	Completato nel 2023 (4.5.4-DiAG-1)
KA4.3	Indagine (in forma anonima) sulle pari opportunità per il personale INRiM	4.5.5-DiAG-1
KA4.4	Coinvolgimento OO.SS. INRiM nelle principali azioni strategiche volte a costruire la consapevolezza di genere	***
KA4.5	Iniziative di formazione sull'eliminazione della violenza di genere	Realizzato in parte nel 2023 (4.5.6-DiAGi-1)
KA4.6	Selezione di un/una consigliere/a di fiducia disponibile per ascolto e consigli su istanze di genere	Procedura avviata nel 2023 (4.5.10-DiAG-1)
KA4.7	Questionario anonimo a tema molestie e violenza di genere	4.5.6-DiAG-1
KA5.1	Analisi della legislazione nazionale e screening della comunicazione istituzionale con selezione di documenti interni secondo una prospettiva di genere (ai fini dell'attuazione del corretto uso del linguaggio di genere)	Analisi effettuata nel 2023 (4.5.2-COM-1)

*I Regolamenti di Lavoro Agile e Telelavoro sono stati recentemente approvati dal CdA, rispettivamente in data 23.07.2020 e 28.07.2021.

**Si tratta di un obiettivo che richiama sinteticamente una serie di obiettivi già presenti in altre aree, ovvero generici rimanti alla qualità dei documenti già presenti. Pertanto, il rimando è effettuato sui singoli obiettivi specifici.

***Si tratta di un generico obiettivo legato alla qualità delle relazioni sindacali, il cui esito dipenderà dalle dinamiche tra le parti.