



## DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

n. 43 del 28 Aprile 2022

**OGGETTO:** APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE, DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA PER IL TRIENNIO 2022-2024 DEL CREF.

Il Consiglio di Amministrazione del Museo Storico della Fisica e Centro Studi e Ricerche “Enrico Fermi”

- VISTA la Legge 15 marzo 1999, n. 62, che ha disposto la trasformazione dell'Istituto di fisica di via Panisperna in Roma in Museo Storico della Fisica e Centro di Studi e Ricerche “Enrico Fermi” (di seguito denominato CREF);
- VISTO il Decreto 5 gennaio 2000, n. 59 del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, recante “Istituzione del Museo della fisica e Centro studi e ricerche in Roma”;
- VISTO il D.lgs. 31 dicembre 2009, n. 213, recante “Riordino degli enti di ricerca in attuazione dell’articolo 1 della Legge 27 settembre 2007, n. 165”;
- VISTO il D.lgs. 25 novembre 2016, n. 218, recante “Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell’articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”;
- VISTO lo Statuto del CREF, adottato dal Consiglio di Amministrazione con le deliberazioni n. 45(20) del 29 luglio 2020, n. 77(20) del 29 ottobre 2020 e n. 106(20) del 18 dicembre 2020 e in vigore dal 23 febbraio 2021;
- VISTO il Piano Triennale di Attività 2021-2023, adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 72(21) del 12 luglio 2021, inclusiva del piano del fabbisogno del personale per il medesimo triennio nonché la bozza del PTA 2022-2024, inclusiva del nuovo piano del fabbisogno, in approvazione nell’odierna seduta;
- VISTO il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento e il Regolamento di Amministrazione e Contabilità, limitatamente alle parti applicabili;



- VISTA la Raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta Europea dei ricercatori e il Codice di condotta per l'assunzione dei Ricercatori (2005/251/CE);
- VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e, in particolare, l'articolo 24;
- VISTO il Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali";
- VISTO il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati»;
- VISTO il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)";
- VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i. e in particolare l'art. 10, comma 1, lettera a) a norma del quale le Amministrazioni pubbliche redigono annualmente, entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale chiamato Piano della Performance;
- VISTI anche l'art. 13, comma 6, lettera b) del Decreto Legislativo n. 150/2009 e le delibere in materia emanate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT), in particolare la n. 112/2010, la n. 1/2012 e la n. 6/2013;
- VISTO altresì l'art. 15 comma 2 lettera b) del Decreto Legislativo n. 150/2009, il quale prevede che l'organo di indirizzo politico-amministrativo definisce con i vertici dell'Amministrazione il Piano della Performance;
- VISTA la delibera n. 103 del 20 luglio 2015 dell'ANVUR di approvazione delle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli enti pubblici di ricerca italiani";



- VISTA la Legge 6 novembre 2012, n. 190, e ss.mm.ii., recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- VISTO il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, così come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- VISTO l’art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 che impone alle Amministrazioni pubbliche di redigere e adottare, con apposito provvedimento, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione da aggiornare annualmente;
- VISTO il Decreto Legislativo n. 97/2016 che ha apportato modifiche alla legge n. 190/2012 e al d.lgs. n. 33/2013, per effetto delle quali l’individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sono più oggetto di un separato atto, ma sono diventate parte integrante del Piano della Prevenzione della Corruzione attraverso la predisposizione di una apposita sezione;
- VISTO il Decreto-legge 24 giugno 2014 n. 90 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari” convertito con modificazioni dalla L. 114/2014, che ha disposto il trasferimento all’A.N.A.C. delle funzioni prima attribuite al Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di prevenzione della corruzione di cui all’art. 1, c. 4, 5, e 8 della L. 190/2012 nonché in materia di trasparenza di cui all’art. 48 del D. Lgs. 33/2013;
- VISTO il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019;
- VISTA la delibera n. 106 del 20/10/2022 del Consiglio di Amministrazione del CREF con la quale è stato approvato il Sistema di misurazione e di Valutazione della Performance del CREF;
- CONSIDERATO quanto suggerito dall’A.N.A.C. e previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione che esorta le amministrazioni ad armonizzare la programmazione di



- performance, trasparenza e anticorruzione, mediante l'integrazione del ciclo della performance, prevedendo quindi che vi sia un esplicito collegamento tra gli obiettivi indicati nel Piano della Performance e quelli del Piano Anticorruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità;
- VISTA la delibera n. 1 del 12 gennaio 2022 dell'A.N.A.C. con la quale è stato differito il termine di cui all'art. 1, comma 8 Legge 190/2012 per l'adozione del PTPCT dal 31 gennaio al 30 aprile 2022;
- VISTO il CCNL relativo al personale dell'area dirigenziale Istruzione e Ricerca – del 8 luglio 2019, triennio 2016-2018;
- VISTA la delibera n. 32 del Consiglio di Amministrazione del 31/03/2022 con la quale il dott. Alessandro Sbrana, Direttore Amministrativo del CREF, è stato nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- VISTA la bozza del Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2022-2024, predisposta dal Direttore Amministrativo, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del CREF;
- RILEVATA la necessità e l'urgenza di provvedere agli adempimenti degli obblighi in materia di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- per le motivazioni descritte in premessa,

### **DELIBERA**

1. l'approvazione del Piano triennale integrato per la performance, la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2022-2024;
2. di conferire, ai sensi dell'art. 10, co. 1, del d.lgs. 33/2013, l'incarico di Responsabile della trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, alla dott.ssa Alessandra dell'Aquila, funzionario amministrativo del CREF; i compiti e le funzioni sono descritti nel piano;
3. il piano è allegato alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante;
4. di porre in essere tutti gli atti necessari alla divulgazione, adozione e attuazione del documento di cui al punto 1 che sarà pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del CREF.

Si allega:



- il Piano triennale integrato per la performance, la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2022-2024.

**Il Segretario**

**Dott. Alessandro Sbrana**

**Il Presidente**

**Prof. Luciano Pietronero**



**PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE,  
DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
E DELLA TRASPARENZA  
2022 – 2024**

**del Museo Storico della Fisica e Centro Studi e Ricerche  
“Enrico Fermi”**

(approvato con Delibera N. 43 del Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022)

---

**Museo Storico della Fisica e Centro Studi e Ricerche “Enrico Fermi” – CREF**

Via Panisperna 89/a, 00184, Rome, Italy  
www.cref.it – info@cref.it – ph. +39 06 4550 2901



## PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE, DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2022 – 2024

### INDICE

Introduzione:

- a. Presentazione del Piano .....
- b. Il CREF .....

### PARTE PRIMA

#### IL PIANO DELLA PERFORMANCE

- 1.1. Il Piano della Performance 2022 – 2024 .....
- 1.1.1. Gli obiettivi strategici .....
- 1.1.2. Gli obiettivi operativi .....
- 1.1.3. La performance individuale .....
- 1.1.4. Schede obiettivi 2022 .....

### PARTE SECONDA

#### IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- 2.1. Premessa .....
- 2.2. Il contesto di riferimento .....
- 2.2.1. Analisi del Contesto Esterno .....
- 2.2.2. Analisi del Contesto Interno .....
- 2.3. La prevenzione della Corruzione .....
- 2.3.1. Soggetti, ruoli e responsabilità nella strategia di prevenzione della corruzione .....
- 2.3.2. La valutazione del rischio .....
- 2.3.3. Il trattamento del rischio: misure di prevenzione della corruzione .....
- 2.3.4. La pianificazione per il triennio 2022 – 2024 .....



## PARTE TERZA

### LA TRASPARENZA

- 3.1. Premessa .....
- 3.2. I Ruoli soggettivi .....
- 3.3. Pianificazione Triennale: le misure da adottare .....





## INTRODUZIONE

### A. PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il Museo Storico della Fisica e Centro Studi e Ricerche “Enrico Fermi” (da qui in poi **CREF**) adotta e presenta, per il triennio 2022 – 2024, il presente Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito “Piano” o “Piano Integrato”) sotto forma di un unico testo di pianificazione comprensivo, appunto, del Piano della Performance, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) e del Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità (PTTI).

L’adozione di un unico documento integrato risponde sia alle prescrizioni normative vigenti, sia a quanto previsto in materia dall’A.N.A.C., ed è conforme agli indirizzi dell’ANVUR (come previsto dal D.Lgs. n. 74 del 25 Maggio 2017) e alle Linee Guida dell’ANVUR del 2015 per la “Gestione integrata del ciclo della performance degli Enti Pubblici di Ricerca”, successivamente integrate dalla Nota del Consiglio Direttivo del 20 dicembre 2017.

Il Piano Integrato si presenta sicuramente come un documento più snello, finalizzato a tenere insieme tre dimensioni estremamente interconnesse tra loro, ovvero: la dimensione operativa (performance), la dimensione relativa all’accessibilità e all’utilizzabilità delle informazioni (trasparenza) e quella orientata alla riduzione di condotte illecite (prevenzione della corruzione).

Il presente documento si presenta strutturato come segue:

1. un’introduzione nella quale è presentato il CREF e le finalità istituzionali, l’organizzazione nonché le risorse umane e strumentali;
2. il Piano della performance, con il quale si presentano gli obiettivi strategici e operativi, l’albero della performance e le linee generali della sperimentazione del sistema di misurazione e valutazione del triennio 2022-2024;
3. il Piano della prevenzione della corruzione, che mira ad individuare il grado di esposizione del CREF al rischio di corruzione e ad indicare le misure organizzative che saranno predisposte e implementate nel triennio 2022 – 2024 per prevenirlo;
4. il Piano della trasparenza, in cui si descrivono gli obiettivi per l’attuazione e il mantenimento della pubblicità dell’azione amministrativa e che, nell’ambito delle azioni finalizzate a ridurre i casi di corruzione, si traducono in misure di prevenzione che il CREF intende realizzare nel periodo di riferimento del presente PTPCT.



Il Piano integrato è un documento programmatico con orizzonte temporale triennale ed è adottato in coerenza con il Piano triennale delle attività (PTA).

## B. IL CREF

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

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

Il CREF persegue la missione di centro studi e ricerche nel campo della fisica, promuovendo e sviluppando la ricerca scientifica, con obiettivi di eccellenza finalizzati all'ampliamento delle conoscenze e a originali applicazioni interdisciplinari, e favorendo un'ampia e mirata disseminazione della cultura scientifica. Allo stesso tempo il Centro Fermi svolge l'Attività di Museo Storico della Fisica, con l'obiettivo di diffondere e conservare la memoria di Enrico Fermi che con il suo gruppo di ricercatori ottenne risultati scientifici di straordinario impatto per la cultura e la società moderna.

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

Il CREF ha la propria sede istituzionale nello storico complesso monumentale di via Panisperna, già sede del Regio Istituto di Fisica dell'Università di Roma "La Sapienza", dal 19 novembre 2012, che è stato oggetto di ristrutturazione e restauro, da parte del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, per circa un decennio con l'obiettivo di riportare all'antico splendore architettonico elementi di valore storico come la celebre fontana, l'aula magna, la biblioteca, etc.

---

**Museo Storico della Fisica e Centro Studi e Ricerche "Enrico Fermi" – CREF**

Via Panisperna 89/a, 00184, Rome, Italy  
www.cref.it – info@cref.it – ph. +39 06 4550 2901



I lavori sono stati dichiarati ultimati il primo febbraio 2017 e il CREF è entrato in possesso dell'edificio con verbale di consegna provvisorio ai sensi dell'art. 236 del D.P.R. 207/2010 il 27 dicembre 2018.

Nel mese di ottobre 2019, il CREF si è finalmente trasferito nella palazzina di via Panisperna e, nel mese di dicembre, è stato nominato il nuovo Presidente del CREF.

A partire dall'anno 2020, quindi, la palazzina di via Panisperna è finalmente diventata la sede effettiva del CREF, ospitando tutto il personale amministrativo e il personale di ricerca, oltre che il Museo Storico della Fisica dedicato a Enrico Fermi.

Con l'insediamento del nuovo direttivo, il CREF mira ad una progressiva crescita esponenziale del Centro Ricerche e del Museo. Le prospettive di crescita richiederanno un aumento di impegno di risorse umane e il rafforzamento di alcune Linee di Ricerca specifiche.

Il CREF si propone di perseguire due diversi ma complementari obiettivi. Da un lato, in virtù dell'allestimento di un museo dedicato all'eredità scientifica di Fermi, offrire un'ampia diffusione e comunicazione della sua vita e delle sue scoperte.

L'attività museale si sviluppa anche tramite iniziative per la divulgazione e la disseminazione della cultura scientifica rivolte ad un pubblico ampio e variegato, con un'attenzione particolare a scuole e università.

Dall'altro, il CREF ha un'attività scientifica propria orientata al presente e al futuro, con un nucleo di ricerche particolarmente originali e innovative nello stesso spirito che ha contraddistinto le attività di Enrico Fermi.

Il CREF non si propone di essere una piccola replica o un supporto collaterale delle attività già svolte da altre istituzioni come l'INFN, il CNR o l'INAF, invece ha l'obiettivo di sviluppare progetti e ricerche originali e di alto livello tenendo conto delle sue dimensioni limitate. Per questo vuole focalizzarsi verso attività particolarmente innovative di tipo interdisciplinare, come ad esempio (ma non solo) quelle nell'area dei Sistemi complessi, che superino i raggruppamenti disciplinari tradizionali che tendono a relegare in settori la ricerca non favorendo l'interdisciplinarietà. Il CREF, essendo piccolo e agile, può avere il ruolo di orientarsi rapidamente verso nuove attività particolarmente attuali e innovative che hanno spesso origine negli ambiti interdisciplinari.



L'acquisizione recente della palazzina di Via Panisperna ha rappresentato un punto cruciale per lo sviluppo e le prospettive del CREF che necessita, ora, di una nuova definizione del suo ruolo e delle sue ambizioni. Il Museo ha finalmente una sede stabile ed adeguata al suo completamento ed entrerà a far parte di un circuito nazionale e internazionale di musei dedicati alla scienza. La presenza di un'aula magna permetterà anche di ospitare conferenze e workshops in una sede prestigiosa e storica. Già a partire dall'anno 2021 si è iniziato ad utilizzare il complesso per allestire eventi e workshop scientifici. Nel triennio 2022-2024 tale attività verrà incrementata così da rendere il CREF un vero e proprio polo scientifico e punto di incontro in cui saranno allestiti laboratori, studi, sale per riunioni e videoconferenze, centro di calcolo, spazi espositivi o altro, ai fini del pieno svolgimento delle attività del Centro.

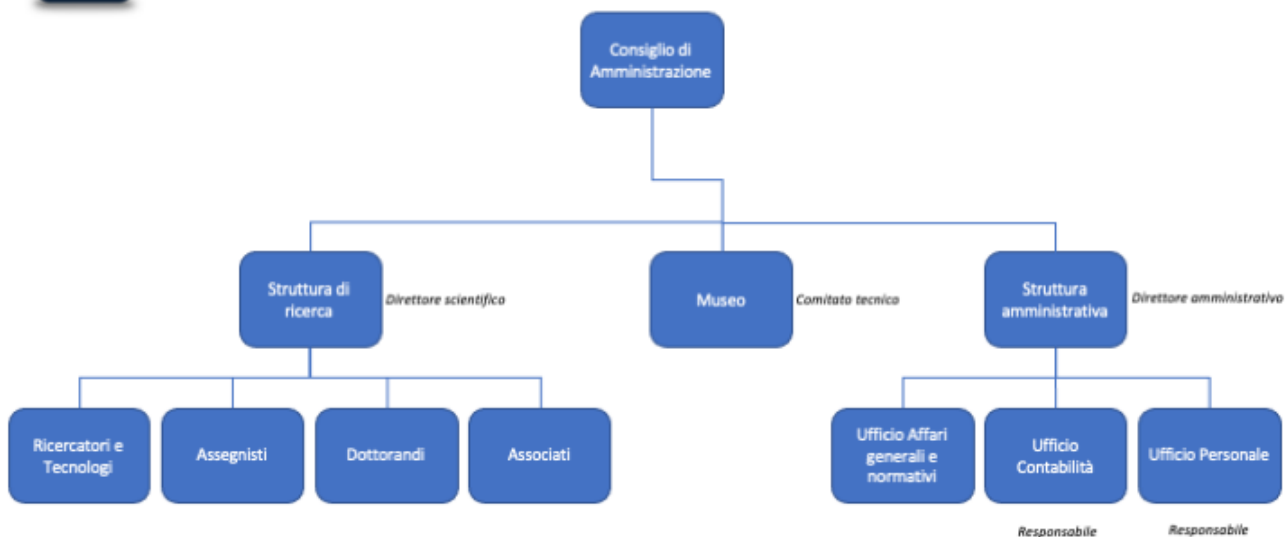
L'Ente è diretto dal Presidente e dal Consiglio di Amministrazione (CdA) con il supporto di un Consiglio Scientifico, organo con funzioni consultive.

Il CREF è organizzato (cfr. organigramma seguente) in:

- struttura amministrativa, diretta dal Direttore amministrativo, composta da cinque unità di personale in servizio effettivo, assegnate a tre uffici. Due di questi uffici hanno un responsabile appositamente nominato (posizione organizzativa);
- struttura di ricerca, sotto la supervisione del Direttore scientifico, nella quale sono attualmente incardinati 14 ricercatori e 13 assegnisti, oltre a numerosi altri studiosi non contrattualizzati;
- museo, attualmente coordinato da un Comitato tecnico nominato dal Consiglio di Amministrazione.



## Organigramma CREF aprile 2022



Gli ambiti e obiettivi del CREF sono definiti nel suo Statuto e pianificati strategicamente attraverso il Piano Triennale delle Attività (PTA), di competenza del CdA, e il Piano Triennale della Performance (PTP) definito dal Direttore Amministrativo.



## PARTE PRIMA

### IL PIANO DELLA PERFORMANCE

#### 1.1. IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2022 – 2024

Nel corso del triennio 2022-2024 l'Ente sarà interessato da un ulteriore fenomeno di crescita rispetto all'anno appena trascorso e processi di riorganizzazione. Il PTA 2022-2024 ha previsto un nuovo piano di assunzioni e, a fronte dell'incremento previsto, sarà rivista anche l'organizzazione complessiva:

- a. della componente scientifica, con un incremento del personale dedicato alla ricerca e tecnologia;
- b. del museo, con la nomina del Direttore;
- c. dell'amministrazione, con il fine di adeguare e ridisegnare le procedure amministrative anche mediante il ricorso ad un sistema informatico integrato destinato alla gestione dei flussi documentali, della gestione del personale, della contabilità, e che permetterà a regime di ridurre l'affidamento di una serie di attività adesso affidate a professionisti esterni.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) in linea anche con le riforme apportate dal d.lgs. 74/2017, nella versione adottata con delibera del CdA n. 106 del 29 ottobre 2021 appare adeguato alle esigenze attuali.

Ai sensi dell'art. 74, quarto comma del d.lgs. 150/2009 dall'applicazione del suddetto SMVP è escluso il personale tecnologo e ricercatore che svolge esclusivamente attività di ricerca. Poiché nel CREF tale personale è dedicato a tale attività, il modello si applica alla sola componente amministrativa e tecnica di supporto alla ricerca.

#### 1.1.2 GLI OBIETTIVI STRATEGICI

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

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

*Gli scopi che caratterizzano l'unicità del Centro Fermi sono:*

- *promuovere, programmare e realizzare studi e ricerche nel campo della fisica facilitando la collaborazione scientifica fra ricercatori italiani e stranieri;*



- *promuovere e realizzare progetti interdisciplinari;*
- *promuovere la formazione e la crescita professionale di ricercatori di grande talento, su temi scientifici d'avanguardia, con particolare riferimento alle problematiche interdisciplinari;*
- *portare la scienza nel cuore dei giovani, coinvolgendo studenti e docenti delle istituzioni scolastiche primarie e secondarie nella realizzazione di esperimenti di notevole valore scientifico;*
- *consentire ai ricercatori che operano presso il Centro Fermi di utilizzare la più avanzata strumentazione e messa a disposizione dai soggetti convenzionati, i quali concorrono, altresì, a fornire l'assistenza tecnica e il supporto scientifico per lo svolgimento delle ricerche;*
- *promuovere e diffondere la conoscenza della storia della fisica, con particolare riguardo all'attività di Enrico Fermi e del suo gruppo di ricerca;*
- *tutelare la memoria storica del Complesso Monumentale di via Panisperna;*
- *promuovere la diffusione della cultura scientifica attraverso attività museali comprendenti anche l'organizzazione di mostre scientifiche temporanee o permanenti;*
- *promuovere l'applicazione della Carta Europea dei Ricercatori, del Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori e delle azioni europee per la definizione di un quadro di riferimento per le carriere nello spazio europeo della ricerca'.*

Le attività sviluppate dal Centro Fermi, in armonia con le disposizioni statutarie e con il piano triennale di attività (di seguito PTA) al quale il presente piano fa riferimento, si basano su:

- attivazione di assegni di ricerca e borse di studio, per "nuovi talenti" e per ricercatori a livello "senior" e "junior", al fine di indirizzarli verso ricerche originali e di alto valore interdisciplinare;
- progetti di ricerca scientifica, per la realizzazione e la promozione di ricerche interdisciplinari avanzate nell'ambito di diversi progetti;
- iniziative per la diffusione della cultura scientifica e memoria storica, in particolare attraverso la messa in funzione e fruizione al pubblico del complesso monumentale di via Panisperna e di un moderno museo multimediale;
- per quanto riguarda le prestazioni di supporto alle precedenti, adeguamento alle nuove disposizioni legislative in materia di EPR, soprattutto per quanto riguarda l'adozione della contabilità economico patrimoniale e analitica per centri di costo.

Rispetto al precedente documento di programmazione si segnala l'esigenza di modificare gli obiettivi collegati al Museo della fisica, che già dalla fine del 2021 risulta operativo mediante l'apertura al pubblico.



Inoltre, per quanto riguarda la c.d. performance amministrativa, così definita dalle linee guida ANVUR del luglio 2015, il perdurare nel corso del 2021 delle criticità riguardanti l'apparato amministrativo, come confermato nei rapporti dell'OIV e del Collegio dei Revisori e, in particolare, l'esiguità dell'organico e la cronica mancanza della figura del Direttore amministrativo, nonché unico titolare di incarico dirigenziale presso il CREF, problema superato solo a partire dal 1° marzo 2022, è richiesto un cambio di priorità. Più che un generico adeguamento della governance dell'Ente alle nuove disposizioni legislative in materia di EPR, precedentemente declinato soprattutto nella revisione delle fonti interne e nell'attenzione alla compliance normativa, appare adesso indispensabile una radicale razionalizzazione di processi e procedure da attuarsi mediante l'adozione e l'affinamento di un sistema informativo gestionale integrato (gestione documentale, gestione giuridica ed economica del personale, contabilità). Ciò costituirà l'occasione anche per la piena adozione della contabilità economico-patrimoniale e analitica per centri di costo (come stabilito all'art. 10, primo comma del d.lgs. 218/2016), la revisione del Regolamento di amministrazione finanza e contabilità (come già richiesto dagli Organi di vigilanza e controllo), l'ottimizzazione del tempo lavorativo del personale amministrativo del CREF. Questo nuovo obiettivo strategico, da completare nel corso del triennio, garantisce inoltre il superamento di un'impostazione orientata prevalentemente all'attività ordinaria, come suggerito dall'OIV nella recente relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per il 2021.

Parallelamente, come meglio evidenziato nel piano del fabbisogno del personale adottato assieme al Piano Triennale di Attività 2022-2024, si prevede un importante (relativamente alle dimensioni dell'Ente) incremento di personale, tra cui quello amministrativo e tecnico destinato alle attività di supporto alla ricerca. Ciò richiederà una particolare attenzione anche riguardo le iniziative formative e di aggiornamento professionale, sia per i neo assunti, sia per il personale già in servizio.

Gli obiettivi strategici risultano quindi i seguenti.





| AREE OBIETTIVI STRATEGICI  |  |  |
|--|--|--|
| ATTIVITÀ DI RICERCA  | DIFFUSIONE CULTURA SCIENTIFICA   | ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Attuazione indirizzi strategici nel rispetto della programmazione e dei tempi previsti</li><li>• Promozione collaborazioni istituzionali con Enti di ricerca nazionali ed internazionali</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Diffusione e promozione della cultura scientifica</li><li>• Fruizione da parte del pubblico del moderno Museo multimediale</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Razionalizzazione dei processi e delle risorse a supporto delle attività di ricerca: adozione di un sistema informativo gestionale integrato</li><li>• Revisione regolamento amministrazione finanza e contabilità e regolamento di organizzazione</li><li>• Politiche legate al fabbisogno del personale</li><li>• Formazione e sviluppo delle competenze del personale in servizio</li></ul> |

### 1.1.3 GLI OBIETTIVI OPERATIVI

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

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

L'approccio alla performance verrà definito attraverso il c.d. albero della performance:

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



Sono pertanto individuati i seguenti obiettivi operativi del CREF. Si stabilisce che tali obiettivi, ai sensi del paragrafo 4.1.1 del Sistema di valutazione delle performance del Centro di ricerche Enrico Fermi approvato con delibera del CdA n. 106 del 29 ottobre 2021, costituiscono anche gli obiettivi individuali assegnati al Direttore amministrativo per l'anno 2022 ai sensi della normativa vigente, del contratto collettivo ed individuale. Il raggiungimento di tali obiettivi incide, come previsto dal citato SMVP, secondo le modalità di calcolo ivi contenute, per il 75% sulla valutazione complessiva del Direttore amministrativo. Il rimanente 25% sarà determinato in base ai comportamenti organizzativi agiti dal dirigente, così come definiti al paragrafo 3.7 del SMVP.

| AREA                              | OBIETTIVO OPERATIVO  | INDICATORI  | PESO | RISULTATO ATTESO        |
|-----------------------------------|--|---|------|-------------------------|
| A) RICERCA                        | A1) Spesa per ricerca  | % di spesa di ricerca rispetto alle assegnazioni MUR (al netto delle spese per personale ricercatore e tecnologo) | 5%   | 40%                     |
|                                   | A2) Produzione scientifica   | numero pubblicazioni  | 2,5% | 5                       |
|                                   | A3) Candidature a bandi di ricerca   | bandi competitivi: numero proposte presentate   | 2,5% | 6                       |
| B) DIFFUSIONE CULTURA SCIENTIFICA | B1) Workshop e seminari  | numero eventi organizzati   | 5%   | 10                      |
|                                   | B2) Partecipazione a manifestazioni di divulgazione scientifica  | numero di eventi  | 5%   | 2                       |
| C) ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO | C1) Adozione di una procedura informatica integrata per gestione documentale, contabilità, gestione del personale (carriere e stipendi) da rendere operativa | a) adesione al consorzio CINECA   | 5%   | stipula atto consortile |
|                                   |  | b) predisposizione della procedura (esclusi gli inventari) come da pianificazione CINECA                          | 30%  | 100%                    |



| AREA                                       | OBIETTIVO OPERATIVO   | INDICATORI   | PESO | RISULTATO ATTESO                                   |
|--|---|--|------|--|
|  | a partire dall'esercizio 2023   |  |      |  |
|  | C2) Adeguamento regolamenti dell'Ente: predisposizione nuovo regolamento amministrazione, finanza e contabilità basato sulla contabilità economico-patrimoniale e analitica per centri di costo (da adottare a partire dall'esercizio 2023) | presentazione al cda di bozza regolamento entro il 31/12/2022 (% degli articoli necessari)                           | 15%  | 100%   |
|  | C3) Adempimento degli obblighi in materia di contabilità pubblica, anticorruzione e trasparenza   | rispetto tempi stabiliti dalla normativa in materia (al netto di situazioni incagliate e/o motivi di forza maggiore) | 5%   | si/no  |
| C)<br>ORGANIZZAZIONE<br>E<br>FUNZIONAMENTO | C4) Reclutamento personale di ricerca, tecnologo e amministrativo   | rispetto programmazione 2022   | 10%  | 5 ricercatori<br>1 tecnologo<br>5 personale<br>t/a |
|  | C5) Rivisitazione procedure amministrative (ordini, missioni, attivazione assegni di ricerca, incarichi per seminari)   | a)<br>procedimenti esaminati<br>-----<br>totale  | 5%   | 4/4  |
|  |   | b)<br>n. totale moduli utente rivisitati (anche mediante informatizzazione)  | 5%   | 20   |



| AREA | OBIETTIVO OPERATIVO                          | INDICATORI  | PESO | RISULTATO ATTESO |
|------|--|---|------|------------------|
|      | C6) Formazione e aggiornamento del personale | ore persona (media di ente; personale amministrativo) | 5%   | 6                |

Poiché gli obiettivi devono essere correlati alle effettive disponibilità di budget assegnato, relativamente all'obiettivo A1 si farà riferimento all'importo del Fondo ordinario per il finanziamento degli Enti di ricerca (FOE) effettivamente trasferito dal MUR per l'esercizio 2022. Per quanto riguarda l'obiettivo C1, l'indicatore a) potrà essere analizzato dopo aver verificato l'effettiva assegnazione dell'importo di euro 25.000 necessario per l'adesione al consorzio. Per l'indicatore b), le risorse necessarie per l'ottenimento dei rispettivi moduli Titulus, UGov, CSA. Per questi ultimi le risorse necessarie si stima risultino almeno pari a quelle fino ad oggi impiegate alle procedure informatiche attualmente in uso presso l'ente.

Una menzione a parte deve essere fatta per il tema del bilancio di genere e delle pari opportunità in senso lato. Sotto il primo aspetto va segnalato che, a causa dell'esiguo numero di personale in servizio, il CREF non è tenuto a redigere tale rapporto biennale. Per quanto riguarda invece le azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, risulta rispettato il requisito della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Tutto ciò non significa che non sia presente una particolare sensibilità su tali argomenti, tanto che l'Ente intende dotarsi al più presto, sicuramente entro il triennio a cui il presente piano fa riferimento, degli strumenti previsti dalla legge e dall'Unione Europea, tra questi il Gender Equality Plan, stabilito dalla Commissione Europea come requisito essenziale per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione. In tale ottica il CREF attiverà già a partire dalla prima metà del 2022 iniziative formative, nella forma di seminari, destinate a tutto il personale.



#### 1.1.4 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

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

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

In linea con il nuovo SMVP, il CREF ha previsto la possibilità di assegnazione di obiettivi individuali a tutte le figure apicali (attualmente i due responsabili di Ufficio), anche se il ritardo nella redazione e conseguente approvazione del presente piano, dovuto alla mancanza di un vertice amministrativo fino alla presa di servizio dell'attuale Direttore amministrativo avvenuta lo scorso 1 marzo rende per l'anno in corso impossibile definire tali obiettivi rispettando la procedura negoziata di cui al punto 4.1.3 del SMVP, che doveva esser conclusa entro il 2021.

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

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

Le tre caratteristiche della valutazione degli obiettivi sono:

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



### 1.1.5 SCHEDE OBIETTIVI 2022

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

| Obiettivi anno 2022              |  |   |      |                   |
|----------------------------------|--|---|------|-------------------|
| Responsabile ufficio Contabilità |  |   |      |                   |
| Descrizione obiettivo            |  | Indicatore  | Peso | Risultato atteso  |
| 1                                | Adozione di una procedura informatica da rendere operativa a partire dall'esercizio 2023: sezione contabilità e stipendi | predisposizione della procedura come da pianificazione CINECA                 | 50%  | 100%              |
| 2                                | Adempimento degli obblighi in materia di contabilità pubblica, anticorruzione e trasparenza                              | Attivazione Piattaforma dei crediti commerciali PCC                           | 10%  | piena attivazione |
| 3                                | Potenziamento controllo requisiti fornitori ex. art. 80 d.lgs. 50/2016: nuova modulistica                                | n. moduli/istruzioni introdotti/rivisitati (anche mediante informatizzazione) | 20%  | 5                 |
| 4                                | Rivisitazione modulistica per ordini   | n. moduli utente rivisitati (anche mediante informatizzazione)                | 20%  | 3                 |
| Totale                           |  |   | 100% |                   |



## Obiettivi anno 2022

Responsabile ufficio Personale

|        | Descrizione obiettivo   | Indicatore   | Peso | Risultato atteso                    |
|--------|---|--|------|-------------------------------------|
| 1      | Adozione di una procedura informatica da rendere operativa a partire dall'esercizio 2023: sezione personale | predisposizione della procedura come da pianificazione CINECA  | 50%  | 100%                                |
| 2      | Rivisitazione modulistica per missioni, assegni di ricerca, incarichi per seminari                          | n. moduli utente rivisitati (anche mediante informatizzazione) | 20%  | 20                                  |
| 3      | Coordinamento formazione e aggiornamento del personale  | ore persona (media di ente)                                    | 15%  | 6                                   |
| 4      | Lavoro agile  | rispetto normativa in evoluzione                               | 15%  | aggiornamento contratti individuali |
| Totale |   |  | 100% |                                     |



## Obiettivi anno 2022

### Dipendenti dell'area tecnica/amministrativa e servizi generali

|        | Descrizione obiettivo  | Indicatore  | Peso | Risultato atteso                                |
|--------|--|---|------|---|
| 1      | Adozione di una procedura informatica da rendere operativa a partire dall'esercizio 2023: sezione gestione documentale e inventari (questi ultimi disponibili a partire dal II trimestre 2023) | predisposizione della procedura come da pianificazione CINECA   | 50%  | 100%  |
| 2      | Reclutamento personale di ricerca, tecnologo e amministrativo  | rispetto programmazione 2022 (al netto di situazioni incagliate e/o motivi di forza maggiore)         | 30%  | 5 ricercatori<br>1 tecnologo<br>5 personale t/a |
| 3      | Adempimento degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza  | effettiva pubblicazione di tutte le informazioni richieste nella pagina "Amministrazione trasparente" | 10%  | 100%  |
| 4      | Supporto all'organizzazione di workshop e seminari   | attivazione contratto fornitura catering annuale/pluriennale a livello di ente                        | 10%  | stipula contratto                               |
| Totale |  |   | 100% |   |





## PARTE SECONDA

### IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

#### 2.1. PREMESSA

Il presente Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022 -2024 (nel seguito anche PTPCT) del Museo Storico della Fisica e Centro studi e ricerche “Enrico Fermi” è adottato ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.

Il PTPCT del CREF è redatto secondo le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, e, come già precisato nell’introduzione, è stilato sotto forma di un unico testo integrato con il Piano della Performance.

Tale integrazione trova la propria ragion d’essere in una logica di completamento funzionale sia alla mappatura dei processi sia al miglioramento organizzativo e gestionale, oltre che dell’azione di prevenzione della corruzione.

Il PTPCT, in particolare, mira ad individuare il grado di esposizione del CREF al rischio di corruzione e ad indicare le misure organizzative che saranno predisposte e implementate nel triennio 2022 – 2024 per prevenirlo. Gli obiettivi fondamentali consistono, quindi, in primis, nella realizzazione di un contesto sfavorevole alla corruzione e nella riduzione delle possibilità che si realizzino fenomeni corruttivi; in secondo luogo, ma non meno importante, nel mappare i flussi documentali, ai fini della tracciabilità degli stessi e nell’incrementare la formazione dei dipendenti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La validità temporale del Piano è di tre anni ed il suo contenuto viene aggiornato annualmente.

In considerazione della nomina di un nuovo RPCT del CREF, il presente PTPCT costituisce, da un lato, uno strumento per aggiornare il precedente piano, e, dall’altro, lo strumento per indicare gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza definiti dall’organo di indirizzo.

Il presente PTPCT si struttura nel rispetto dei principi guida elaborati dall’ANAC e dalla normativa attuale, trattando il processo della gestione del rischio della corruzione nei seguenti termini:



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

Il presente PTPCT è diretto a tutto il personale che collabora, a vario titolo, alle attività del CREF, per quanto compatibile in relazione alla natura del rapporto con i processi dell'Ente, oltre che ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato o determinato e dell'Organismo Indipendente di Valutazione, a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture dell'Ente o in nome e per conto dello stesso.

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

## 2.2. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

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

L'importanza di tale analisi è data dalla diversità dei fattori e delle circostanze strutturali, sociali, ambientali ed economiche, che possono sussistere negli ambienti in cui opera e lavora l'amministrazione. Al fine di individuare quali fattori possono incidere sull'ambiente operativo del CREF e, di conseguenza, per circoscrivere le aree maggiormente a rischio nell'ambito delle attività espletate dall'Ente, si procede nell'analizzare il contesto esterno ed interno in cui opera l'Ente, tenendo a mente il contesto generale come presentato in sede di introduzione del presente documento.

### 2.2.1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno è finalizzata ad evidenziare come le caratteristiche strutturali dell'ambiente in cui opera l'amministrazione possano favorire il verificarsi di eventuali fenomeni corruttivi.

Conseguentemente, rappresenta anche lo strumento che consente di valutare il rischio corruttivo e monitorare l'idoneità delle misure di prevenzione.



Tale analisi è indispensabile per definire una strategia di prevenzione del rischio corruttivo che tenga in conto le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio e dell'ambiente in cui opera il CREF.

Il CREF, nell'ambito delle proprie attività istituzionali:

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

Da quanto sopra esposto e richiamato, si evince chiaramente come la ricerca scientifica possa ricorrere in misura prevalente anche nelle procedure ad evidenza pubblica per l'assolvimento delle proprie funzioni istituzionali (si pensi, ad esempio, alle procedure per manutenzione degli uffici, dei laboratori e del Museo, per l'acquisto di beni e servizi destinati all'attività di ricerca, nonché per la fornitura di materiale di consumo, energia elettrica, dei servizi di sorveglianza, pulizia ecc.). L'ambito di riferimento appare meno interessato, invece, dai rischi di infiltrazione criminale rispetto ad altri settori in cui questi insistono con più evidenza (come sanità, infrastrutture e grandi eventi).

Premesso ciò, si individuano i principali stakeholder del CREF come segue:

- Ministero vigilante (MUR) e altri Ministeri (MEF, MiBACT);
- Corte dei Conti;
- Enti territoriali (Regioni, Province, Comuni, altri enti locali);
- ricercatori e associati alle attività di ricerca;
- altri Enti di ricerca nazionali, istituzioni accademiche, imprese, fondazioni;



- enti di ricerca, università e istituzioni internazionali (CERN, Unione Europea, ecc.);
- istituti di istruzione secondaria superiore.

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

Tra i fattori più rilevanti si segnala la crisi economica, peggiorata con l'emergenza sanitaria da Covid-19, che ha travolto diverse imprese e società, provocando chiusure o, in altri casi, un peggioramento della performance dei prodotti e/o delle prestazioni finali. Tale circostanza, infatti, è più che idonea ad alterare la concorrenza sul mercato e alla luce di ciò si inseriscono nelle aree a maggior rischio il settore dei contratti pubblici e la fase di esecuzione del contratto. Ciò consente, quindi, di identificare, un'area di rischio nell'affidamento dei lavori, servizi e forniture.

Resta fermo, in ogni caso, il ruolo di controllo dell'ANAC che ha contribuito, negli anni passati, a prevenire i predetti rischi favorendo l'utilizzo di strumenti telematici di acquisto centralizzato (convenzioni CONSIP, MePa, ecc.).

Un ulteriore fattore potenzialmente in grado di dar vita a fenomeni di corruzione è rappresentato dall'alto tasso di disoccupazione generale che può indurre a tenere comportamenti non integri. Ciò consente di individuare un'ulteriore area di rischio con riferimento al reclutamento e alla progressione del personale.

### 2.2.2. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

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

Tale analisi, quindi, mira a individuare il sistema delle responsabilità e il livello di complessità dell'amministrazione per individuare le aree di rischio e adottare una strategia specifica per prevenire condotte illecite.

Ai sensi dell'art. 2 dello Statuto, *“il CREF, volendo seguire l'insegnamento di Enrico Fermi nell'Ente che oggi porta il suo nome, si impegna concretamente nella ricerca nell'ambito dei settori più avanzati della fisica, tenendo presente il valore dell'interdisciplinarietà nella realizzazione di progetti in cui la fisica interagisce con altre discipline, e nella disseminazione della cultura scientifica ad ampio raggio, in particolare presso i giovani. Gli scopi che caratterizzano l'unicità del CREF sono:*



- a. *promuovere, programmare e realizzare studi e ricerche nel campo della fisica facilitando la collaborazione scientifica fra ricercatori italiani e stranieri;*
- b. *promuovere e realizzare progetti interdisciplinari;*
- c. *promuovere la formazione e la crescita professionale di ricercatori di grande talento, su temi scientifici d'avanguardia, con particolare riferimento alle problematiche interdisciplinari;*
- d. *portare la scienza nel cuore dei giovani, coinvolgendo studenti e docenti delle istituzioni scolastiche primarie e secondarie nella realizzazione di esperimenti di notevole valore scientifico;*
- e. *consentire ai ricercatori che operano presso il CREF di utilizzare la più avanzata strumentazione messa a disposizione dai soggetti convenzionati, i quali concorrono, altresì, a fornire l'assistenza tecnica e il supporto scientifico per lo svolgimento delle ricerche;*
- f. *promuovere e diffondere la conoscenza della storia della fisica, con particolare riguardo all'attività di Enrico Fermi e del suo gruppo di ricerca;*
- g. *tutelare la memoria storica del Complesso Monumentale di via Panisperna;*
- h. *promuovere la diffusione della cultura scientifica attraverso attività museali comprendenti anche l'organizzazione di mostre scientifiche temporanee o permanenti;*
- i. *promuovere l'applicazione della Carta Europea dei Ricercatori, del Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori e delle azioni europee per la definizione di un quadro di riferimento per le carriere nello spazio europeo della ricerca."*

Per assolvere i propri fini istituzionali, il CREF si avvale di proprio personale, nonché di personale dipendente di università, istituti di istruzione universitaria, istituzioni di ricerca, e altre amministrazioni pubbliche, mediante incarico di ricerca scientifica o tecnologica o di collaborazione tecnica attribuito a titolo gratuito secondo le modalità di cui al Regolamento di associazione (Deliberazione n. 10 del 22 marzo 2013 del Consiglio di Amministrazione). Incarichi di ricerca scientifica e tecnologica di particolare rilevanza possono essere conferiti, sempre a titolo gratuito, a personale già dipendente di università e istituzioni di ricerca di rilevanza nazionale o internazionale.

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

a) il **Presidente**

Il Presidente ha la rappresentanza legale del CREF, ne assicura l'unità dell'indirizzo scientifico, sovrintende alle attività ed è responsabile delle relazioni nazionali e internazionali. Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Presidente ha facoltà di conferire deleghe e procure. È scelto tra esponenti di chiara fama e di elevato profilo scientifico delle discipline fisiche relative ai campi di ricerca del CREF,



secondo le modalità di cui all'art. 11 del D.lgs. 31 dicembre 2009, n. 213 e successive modifiche e integrazioni, dura in carica quattro anni e può essere confermato una sola volta.

b) il **Consiglio di Amministrazione**

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

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dell'Ente, in vigore dal 23 febbraio 2021, il Consiglio di Amministrazione è costituito con decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca, è composto dal Presidente e da altri due componenti scelti tra esperti di alta qualificazione scientifica nazionale e internazionale e/o di alta amministrazione. Due componenti, incluso il Presidente, sono designati dal Ministro dell'Università e della Ricerca. Il terzo componente è un ricercatore o un tecnologo appartenente ai ruoli dell'Ente al fine di assicurare la rappresentanza elettiva di ricercatori e tecnologi negli organi scientifici e di governo degli enti, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. n), del D.lgs. n. 218/2016. I componenti del Consiglio di Amministrazione durano in carica quattro anni e sono rinnovabili una sola volta.

c) il **Consiglio Scientifico**

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

Il Consiglio Scientifico è composto da non più di cinque membri, tra cui un Presidente, selezionati tra scienziati e personalità di fama internazionale, anche stranieri, con particolare e qualificata professionalità ed esperienza nei settori di competenza del CREF. Quattro componenti del Consiglio Scientifico sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, sentiti i referenti della attività scientifiche interdisciplinari nelle quali è impegnato il CREF, previa consultazione della comunità scientifica di riferimento da svolgere mediante modalità definite dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera, ai sensi dell'art. 10, comma 2 del D.lgs. 31 dicembre 2009, n. 213 e successive modifiche e integrazioni. Il quinto membro è un ricercatore o un tecnologo appartenente ai ruoli dell'Ente al fine di assicurare la rappresentanza elettiva di ricercatori e tecnologi negli organi scientifici e di governo degli enti, ai sensi dell'art.2, comma 1, lett. n), del D.lgs. n. 218/2016.

d) il **Collegio dei Revisori dei Conti**



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

Il Collegio dei Revisori dei conti, nell'ambito delle proprie attribuzioni ed entro i limiti stabiliti dalla normativa vigente, vigila sull'osservanza della legge, dello Statuto e dei regolamenti, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'assetto amministrativo e contabile. Il Collegio dei Revisori dei Conti è costituito con decreto dal Ministro dell'Università e della Ricerca e si compone di tre membri effettivi e due membri supplenti, così individuati:

- 1) un revisore, con funzioni di presidente, designato dal Ministro dell'Economia e delle Finanze;
- 2) un revisore designato dal Ministro dell'Università e della Ricerca;
- 3) un revisore designato dal Ministro dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo;
- 4) due revisori supplenti sono designati dal Ministro dell'Università e della Ricerca e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

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

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

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

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

Il Presidente e il Consiglio di Amministrazione, Organi di indirizzo politico amministrativo del CREF, sono coinvolti direttamente nel programmare e indirizzare le attività del CREF nel perseguimento dei fini istituzionali, sentito il Consiglio Scientifico. L'Organo di indirizzo politico-amministrativo si avvale del supporto operativo della struttura amministrativa interna per le attività di gestione, sotto la

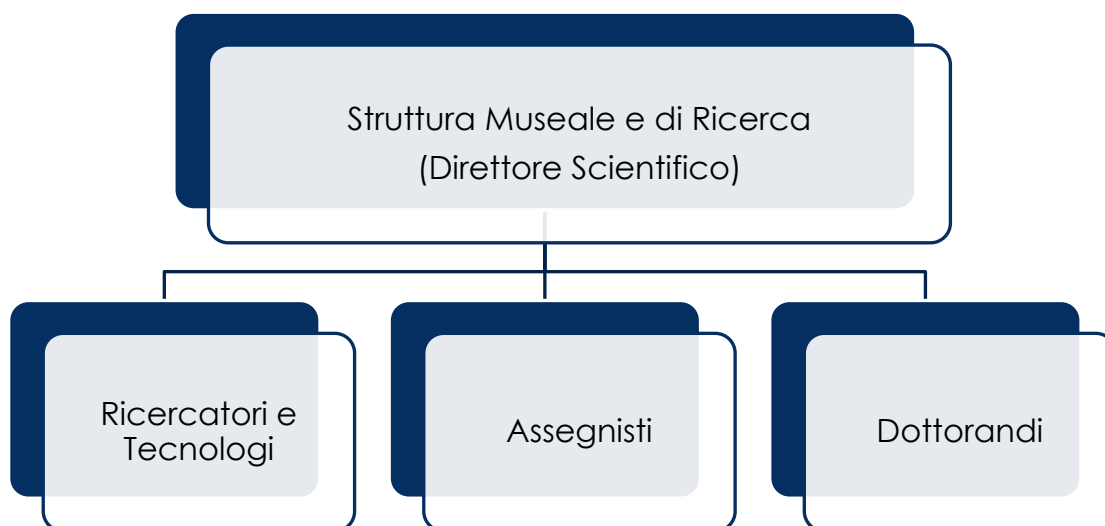


supervisione di un Direttore amministrativo che coordina e sovrintende le attività degli uffici amministrativi.

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

Per il perseguimento dei propri obiettivi il CREF si avvale di un modello organizzativo articolato in due strutture:

- a. struttura museale e di ricerca;
- b. struttura amministrativa.



La struttura museale e di ricerca, cui è preposto il Direttore scientifico, provvede, sulla base delle direttive del Presidente, allo svolgimento delle attività museali e di ricerca, al coordinamento e all'attuazione dei progetti interdisciplinari di ricerca inseriti nel Piano triennale, alla valorizzazione dei risultati delle attività di ricerca, alla promozione di iniziative volte a favorire la crescita professionale dei ricercatori, alla diffusione della cultura scientifica e alla tutela della memoria storica del complesso monumentale di via Panisperna attraverso il Museo storico della fisica.

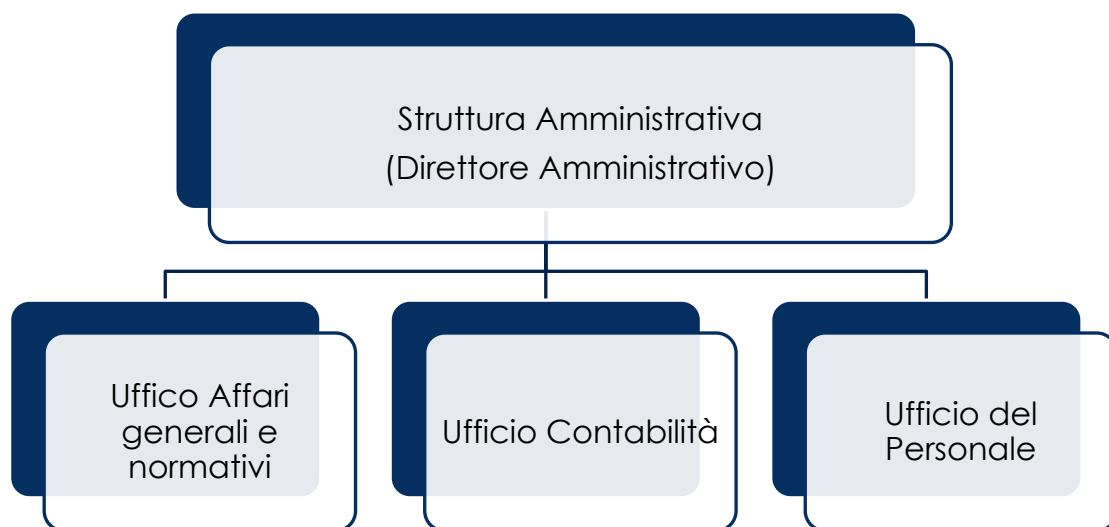




Il Direttore scientifico verifica i risultati dell'attività della Struttura Museale e di Ricerca e propone, al Direttore amministrativo, iniziative di formazione e sviluppo professionale di ricercatori, tecnologi e personale tecnico e/o amministrativo. L'incarico è attribuito dal Presidente, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, ha durata di quattro anni ed è rinnovabile una sola volta.

Con l'entrata in possesso della palazzina, l'attività del Museo è in progressiva crescita e sarà, certamente, più intensa. A gestire la struttura con il Direttore scientifico, attualmente, sono i 15 ricercatori del CREF (a tempo determinato e indeterminato) nonché n. 15 assegnisti di ricerca

La Struttura Amministrativa, che risponde direttamente al Direttore amministrativo, è articolata in Uffici e provvede all'espletamento delle attività amministrative e contabili necessarie a garantire il funzionamento dell'Ente, la gestione della sua sede istituzionale e lo svolgimento delle attività museali e di ricerca.



Il Direttore amministrativo è scelto, mediante selezione comparativa, tra persone di consolidata qualificazione tecnico-professionale e di comprovata esperienza gestionale, con adeguata conoscenza delle normative e degli assetti organizzativi degli enti pubblici, secondo modalità definite con delibera del Consiglio di Amministrazione nel rispetto delle disposizioni normative vigenti. L'incarico è attribuito dal



Presidente, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, ha durata pari al mandato del Presidente, ed è rinnovabile una sola volta.

Il personale amministrativo di ruolo è attualmente composto da un Funzionario amministrativo di V livello a tempo determinato, assunto in sostituzione del Funzionario di IV livello in aspettativa senza assegni per ricongiungimento familiare fino al 31 agosto 2022; da n. 2 Collaboratori amministrativi, rispettivamente di V e VI livello e da n. 2 Collaboratori tecnici di VI livello, assunti a tempo indeterminato, a partire dal 31/12/2018, in forza della Legge sulla stabilizzazione del personale.

Tutto quanto sopra premesso, si rappresenta che la struttura amministrativa dell'Ente è composta da un numero esiguo di risorse che, pertanto, sono coinvolte quasi tutte in ogni processo relativo al corretto funzionamento dell'Ente, motivo per cui, come verrà esposto nel seguito, non è possibile effettuare la rotazione del personale.

Attualmente, nella struttura come sopra illustrata, sono stati conferiti gli incarichi di Responsabile dell'Ufficio Contabilità e Responsabile dell'Ufficio del Personale.

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

Alla luce delle attività istituzionali prima descritte è possibile individuare le aree maggiormente esposte al rischio corruttivo, in base alle attività e alle responsabilità di ogni risorsa.

Il Direttore Amministrativo coordina e supervisiona tutte le attività.

Ciò premesso, occorre sottolineare che l'adozione del presente PTPCT, insieme a tutta la parallela attività di pianificazione, programmazione e rendicontazione (Piano triennale di attività, Bilancio di previsione), incide su un contesto organizzativo di peculiare specificità che basato su una dotazione organica di dimensioni minime, a cui si contrappone una serie di compiti piuttosto rilevante sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo.

## 2.3. LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 2.3.1. SOGGETTI, RUOLI E RESPONSABILITÀ NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE



La ridotta consistenza numerica della struttura del CREF richiede giocoforza il coinvolgimento globale di tutti i soggetti dell'organizzazione, sia nella fase di predisposizione del PTPCT che nella fase di definizione delle misure di contrasto. Considerato il quadro organizzativo di riferimento sopra delineato, le principali attività in esame sono soddisfatte attraverso l'interazione e il confronto costante con il personale e con tutti gli attori istituzionali coinvolti. Il ruolo, le funzioni e le conseguenti responsabilità, dei soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione all'interno del CREF, possono essere riassunti come di seguito riportato.

### **Il Consiglio di Amministrazione**

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

I principali compiti in materia di prevenzione della corruzione sono:

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

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

Il RPCT è individuato dall'organo di indirizzo politico tra i dirigenti di ruolo in servizio (art. 1, co. 7, L. n. 190/2012 e s.m.i.) e, attualmente, è ricoperto dal Direttore amministrativo.

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

Ciò premesso, quindi, si occupa:



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

Il Direttore Amministrativo del CREF, in ragione del suo duplice ruolo, interviene anche in materia di inconferibilità e incompatibilità, anche con capacità sanzionatorie, ai fini dell'accertamento delle



responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, applica le misure interdittive previste dalla vigente normativa; segnala casi di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC (art. 15 del d.lgs. 39/2013);

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

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

### **I dipendenti dell'Amministrazione**

Tutti i dipendenti, nell'area di loro competenza e con riferimento alle rispettive competenze partecipano al processo di gestione del rischio e sono tenuti a:

- osservare le misure contenute nel PTPCT;
- segnalare eventuali situazioni di illecito.

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

### **L'Organismo Indipendente di Valutazione**

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



obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.

L'OIV partecipa al processo di gestione del rischio, considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti e svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.lgs. n. 33 del 2013). È altresì chiamato a esprimere parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Ente (art. 54, comma 5, D.lgs. n. 165 del 2001).

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

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

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

### **Gli organi di controllo**

Sono coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione anche gli organi di controllo del CREF. Il Collegio dei Revisori svolge i controlli sulla gestione economico finanziaria dell'Ente prevista dallo Statuto e dalle leggi, garantendo un ulteriore livello di vigilanza attraverso la presenza, integrata dal Magistrato delegato della Corte dei Conti, in ogni seduta del Cda, anche al fine di prevenire fenomeni di maladministration.

### **Il Responsabile della Protezione dei dati personali**

In ottemperanza al GDPR 2016/679, ogni amministrazione pubblica provvede all'individuazione del Responsabile della Protezione dei Dati personali (di seguito RPD) e, considerato che il Garante Privacy ha fornito in merito l'indicazione che, per la complessità e delicatezza dei profili trattati, la figura del RPCT e RPD non coincidano, si è provveduto ad affidare l'incarico ad un professionista esterno con



delibera n. 63 del Consiglio di Amministrazione del 1° ottobre 2020. Il professionista incaricato ha un mandato di durata pari a due anni a partire dal 15 ottobre 2020.

Il professionista è altresì incaricato di svolgere i seguenti compiti:

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

### 2.3.2. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

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



- a. identificazione del rischio;
- b. analisi del rischio;
- c. ponderazione del rischio.

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

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

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

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





Nell'ambito del complesso delle finalità proprie del CREF e tenuto conto delle priorità indicate dall'art. 1, c. 16, della legge n. 190/2012 e dal PNA, le attività ritenute potenzialmente più esposte o sensibili al rischio corruzione sono:

- a. autorizzazioni o concessioni;
- b. gestione procedure di affidamento di beni, servizi e lavori;
- c. concessione e/o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici in genere;
- d. concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera, nonché per l'attribuzione di incarichi di consulenza, collaborazioni a progetto, corsi di formazione, di studio affidati a qualunque titolo.

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

Ai fini della definizione del grado di rischio, non risulta utile procedere ad un'analisi di processo per fasi successive in ragione del numero estremamente ridotto di persone addette alla realizzazione progressiva che consente una ricognizione costante e in tempo reale.

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



| AREA DI RISCHIO  | TIPO DI ATTIVITÀ  | GRADO DI RISCHIO | PROCEDURA DI PREVENZIONE  |
|--|---|------------------|---|
| <p><b>A.</b></p> <p>AUTORIZZAZIONI E/O CONCESSIONI</p>                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. conferimento o autorizzazione all'esercizio di incarichi interni ed esterni a titolo gratuito o oneroso;</li> <li>2. autorizzazioni a fruire di permessi retribuiti;</li> <li>3. conferimento di incarichi a titolo gratuito o oneroso a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche;</li> <li>4. autorizzazioni a formazione facoltativa.</li> </ol>   | <p>Medio</p>     | <ol style="list-style-type: none"> <li>a) predisposizione e aggiornamento di modelli per le richieste;</li> <li>b) verifica insussistenza di situazioni di conflitto di interesse;</li> <li>c) predeterminazione dei criteri per il conferimento di incarichi e/o borse di studio e/o assegni di ricerca, anche attraverso l'adozione e l'aggiornamento di appositi regolamenti e/o disciplinari;</li> <li>d) massima trasparenza e pubblicità.</li> </ol>  |
| <p><b>B.</b></p> <p>GESTIONE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO DI BENI, SERVIZI, LAVORI</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. predisposizione atti di gara (progetti, capitolati, ecc.) per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;</li> <li>2. affidamento, sia all'interno sia all'esterno dell'attività di progettazione, direzione e collaudo di lavori, servizi e forniture;</li> <li>3. procedure di affidamento diretto di contratti di lavori, servizi e forniture;</li> <li>4. liquidazione e pagamenti a imprese per lavori, servizi e forniture;</li> <li>5. liquidazione fatture e pagamento per contanti del servizio cassa;</li> <li>6. scelta dei fornitori di materiali di consumo e di servizi;</li> </ol> | <p>Alto</p>      | <ol style="list-style-type: none"> <li>a) validazione della legittimità della procedura di gara da adottare da parte del Direttore amministrativo del Centro Fermi;</li> <li>b) i contatti con gli operatori economici devono avvenire esclusivamente con i dipendenti del Centro Fermi preposti alla gestione dell'appalto. Di tali contatti deve essere data comunicazione al RPCT;</li> <li>c) in caso di irreperibilità dell'oggetto della gara sul mercato elettronico della Pubblica Amministrazione (MePa), va effettuata un'indagine esplorativa in maniera aperta, trasparente e tracciabile tra più imprese operanti nel settore;</li> <li>d) realizzare un albo fornitori così da garantire il principio della rotazione e la massima efficienza dell'Ente nell'espletamento di procedure aventi ad oggetto, soprattutto, fornitura di beni di consumo.</li> </ol> |



|  |  |              |  |
|--|--|--------------|--|
| <p><b>C.</b><br/>CONCESSIONE E/O<br/>EROGAZIONE DI<br/>SOVVENZIONI, CONTRIBUTI,<br/>SUSSIDI E VANTAGGI<br/>ECONOMICI IN GENERE</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. preselezione progetti da presentare ad enti erogatori di finanziamenti e cofinanziamenti per la ricerca e/o la formazione in ricerca;</li> <li>2. contributi, sovvenzioni, convenzioni, accordi di collaborazione di qualunque natura e contratti con enti pubblici e/o a sostegno delle attività di ricerca.</li> </ol>   | <p>Medio</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>a) predeterminazione dei criteri per l'attribuzione dei benefici anche attraverso appositi regolamenti;</li> <li>b) pubblicazione dei provvedimenti di conferimento di contributi in genere sul sito istituzionale;</li> <li>c) verifiche a campione da parte del RPCT.</li> </ol>  |
| <p><b>D.</b><br/>CONCORSI E PROVE<br/>SELETTIVE PER<br/>L'ASSUNZIONE DEL<br/>PERSONALE E PROGRESSIONI<br/>DI CARRIERA, NONCHÉ PER<br/>L'ATTRIBUZIONE DI<br/>INCARICHI DI CONSULENZA,<br/>COLLABORAZIONI A<br/>PROGETTO, CORSI DI<br/>FORMAZIONE, DI STUDIO<br/>AFFIDATI A QUALUNQUE<br/>TITOLO</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. predisposizione bandi di concorso/selezioni nazionali;</li> <li>2. progressioni di carriera verticali e orizzontali;</li> <li>3. procedure concorsuali selettive per assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato; reclutamento a qualunque titolo di personale esterno;</li> <li>4. procedure selettive per il conferimento di consulenze, collaborazioni coordinate e continuative, assegnazione di borse di studio e ricerca per l'espletamento di progetti di ricerca.</li> </ol> | <p>Medio</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>a) predeterminazione dei criteri per l'individuazione dei componenti della commissione;</li> <li>b) pubblicazione sul sito istituzionale degli atti concorsuali;</li> <li>c) duplice controllo della regolarità degli atti da parte del Responsabile del procedimento e, in ultima istanza, in sede di approvazione della graduatoria finale, da parte del Direttore amministrativo;</li> <li>d) nel contratto individuale di lavoro deve essere prevista una clausola di presa d'atto da parte del lavoratore anche del presente Piano.</li> </ol> |

L'analisi delle aree di rischio identificate nel CREF evidenziano la scarsa propensione a qualificarsi come ad alto rischio, sia per la specificità delle attività svolte, sia per i diversi livelli di responsabilità incardinati nell'organizzazione, che seppur piccola ha improntato ogni decisione alla collegialità e partecipazione di tutta la struttura (Consiglio di Amministrazione, Direttore Amministrativo, Collegio dei Revisori, Responsabili Uffici).

Il RPCT procederà, tramite il coinvolgimento dei dipendenti del Centro Fermi, a verificare ed eventualmente implementare la mappatura delle aree di attività a maggiore rischio di corruzione, sia per la ridefinizione del



grado di rischio in quelle già previste nel PTPCT, sia per arrivare ad un maggiore dettaglio del livello di rischio degli attori, a seconda del ruolo che ricoprono nei procedimenti individuati.

### 2.3.3. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO: MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

A prescindere dalle risultanze della griglia di sintesi sopra elaborata, si evidenzia che il rischio di fenomeni corruttivi è ulteriormente compresso dal controllo diretto derivante dalla costante e inevitabile partecipazione ai processi del Direttore Amministrativo che, anche in qualità di RPCT, in considerazione della composizione della Struttura amministrativa di sole cinque unità (di cui una a tempo determinato), partecipa attivamente alla fase istruttoria, di formazione, redazione, formalizzazione, esecuzione ed archiviazione di ogni pratica effettuata.

Nella fase del trattamento del rischio si individuano le misure generali e specifiche finalizzate alla riduzione del rischio corruttivo che l'Ente individua, progetta e programma.

Tra le misure generali si illustrano le seguenti.

#### [Semplificazione delle procedure mediante la revisione degli atti di regolamentazione interna che disciplinano il funzionamento degli Uffici e lo svolgimento delle attività.](#)

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

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

- adozione di un nuovo sistema integrato di gestione dei dati e documenti, al fine di garantire una maggiore trasparenza interna;
- aggiornamento di modelli provvedimentali tipo e definizione di procedure standard da applicare nei procedimenti in materia di contratti pubblici, di accesso civico, di liquidazione delle spese di missione e dei rimborsi, di autorizzazione allo svolgimento di lavoro straordinario, di paghe e contributi, ferie e permessi;
- semplificazione del linguaggio operativo, in modo da rendere l'attività del CREF di facile comprensione per coloro che entrano in contatto a vario titolo con l'Ente;
- predisposizione di nuovi regolamenti per disciplinare le procedure relative alle nuove attività a seguito dell'entrata in possesso della palazzina, a cui sono seguite nuove esigenze;



- aggiornamento dei vecchi regolamenti interni per facilitare le attività istituzionali dell'Ente;
- istituzione di un registro degli accessi per garantire maggiore trasparenza.

Si precisa che nel corso dell'anno 2021 si è provveduto all'adozione di un nuovo regolamento per il conferimento degli assegni di ricerca che ha recepito i più recenti interventi normativi in materia e che si caratterizza per una maggiore chiarezza espositiva.

### Procedure per l'affidamento di servizi e forniture

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

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

### La rotazione

Premesso che la rotazione degli incarichi rappresenta una misura precauzionale di riduzione del rischio di corruzione che si basa sul contrasto all'esposizione che il consolidamento di reti e relazioni personali, stratificate nel tempo, degeneri in prassi illecite, si rappresenta, come già sopra evidenziato, che la struttura del CREF conta su un ristretto numero di risorse, tale da non consentire la previsione di un sistema di rotazione.

In ragione delle ridotte dimensioni delle strutture amministrative e di ricerca e del numero limitato di personale operante al suo interno, si ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di svolgere la propria attività in maniera ottimale.

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



### La formazione

La legge n. 190/2012 assegna al RPCT il compito di predisporre, entro il termine previsto per l'adozione del PTPCT (31 gennaio di ogni anno), percorsi di formazione in materia di anticorruzione in favore dei dipendenti. Inoltre, l'art. 54, comma 7, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dispone che le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici di comportamento e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi. In attuazione delle disposizioni di cui sopra, il CREF ha provveduto nel 2021, a fornire il personale di un pacchetto di corsi di formazione usufruibili on-line, alla fine dei quali viene testata l'effettiva comprensione dei contenuti esposti, così da garantire che la materia sia stata correttamente recepita dal personale. Nell'anno 2022 si procederà in modo analogo prevedendo una formazione aggiornata in materia.

Si rappresenta, inoltre, che a partire dal mese di dicembre 2020, il personale amministrativo ha tenuto riunioni formative con un professionista, in materia relativa al trattamento dei dati personali e sensibili con cui, nell'espletamento delle proprie attività, il personale del CREF entra in contatto.

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

Si prevede, comunque, la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza attraverso la partecipazione a corsi di aggiornamento *ad hoc*.

### Digitalizzazione: Informatizzazione dei processi e dei flussi documentali

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

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



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

Si ritiene, altresì, utile mantenere l'impostazione già avviata dalla precedente gestione amministrativa di adozione di alcune misure, quale il sistema informatico di contabilità, integrato con gli applicativi per la gestione dei flussi documentali (protocollo), per la gestione e il pagamento delle fatture in formato elettronico con il sistema dello split-payment, per l'avvio del SIOPE+, nonché per la tenuta dell'archivio dei dati relativi al personale, ai creditori e ai fornitori, migrando però verso uno standard condiviso tra le principali università ed enti di ricerca italiani e basato sulle soluzioni del Consorzio a totale partecipazione pubblica CINECA.

Nell'ottica di digitalizzazione dei processi amministrativi si è provveduto, inoltre, a nominare un Responsabile della trasformazione digitale. Ancora una volta va segnalato come l'esiguità della dotazione organica impone la concentrazione di un ulteriore compito obbligatorio per l'Ente, nella figura del Direttore amministrativo.

### Il Codice di comportamento

Come chiarito dall'ANAC con delibera n.177/2020, le norme del Codice di comportamento generale dei dipendenti pubblici (D.P.R. 62/2013) devono essere riprese dalle singole Amministrazioni all'interno del loro Codice di comportamento, adattandole ed integrandole con ulteriori norme, specifiche per la missione e dell'operatività dell'Ente. La stessa delibera, l'Atto di indirizzo MUR n. 39/2018 e il PNA 2017, per ovviare a problemi di coordinamento tra il codice etico e il codice di comportamento, prescrivono alle Università ed Enti di ricerca di adottare un documento unico che coniughi le finalità dei due codici.

Il CREF ha adottato nel 2014, ai sensi dell'art. 1, c. 44, della legge n. 190/2012, un Codice di comportamento interno che integra il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62/2013. Il Codice – adottato con delibera n. 56 del 15 luglio 2014 – si applica a tutti i dipendenti e a tutti coloro che operano a qualsiasi titolo con l'Ente. Tale obbligo di conformazione è richiamato in tutti gli avvisi e bandi di concorso o selezione e nei contratti di lavoro stipulati con l'Ente ed è inoltre pubblicato sul sito istituzionale del Centro Fermi nella sezione “Amministrazione trasparente”. Tra le priorità del Centro Fermi vi è anche l'aggiornamento del suddetto Codice di comportamento.



### Procedure concorsuali e di selezione

Le commissioni sono sempre nominate in ossequio alle norme di legge che prescrivono le caratteristiche per la loro composizione, sanciscono l'incompatibilità e nel rispetto delle pari opportunità.

L'apposita sezione dedicata nel sito internet dell'Ente è aggiornata con le indicazioni normativamente previste per rendere pubblico e trasparente il procedimento. È inoltre garantito il diritto di accesso agli atti secondo la normativa vigente.

### Verifica insussistenza situazioni di conflitto di interesse

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

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

Si precisa, inoltre, che nel rispetto della normativa in vigore, gli incarichi extraistituzionali sono sottoposti al vaglio, altresì, del Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi del secondo periodo, dell'art. 53, co. 14, del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i., così come novellato dall'art. 1 co. 42, lett. h), della legge 190/2012 le Amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico.

### Inconferibilità e incompatibilità di incarichi e divieto di *pantouflage/ revolving doors*

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

Al fine di assicurare la completa applicazione della normativa in questione, l'Amministrazione ha predisposto un modello editabile da sottoporre ai soggetti interessati da provvedimenti di incarico, al fine





di verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative al conferimento dell'incarico sostitutive di certificazioni (ex art. 46 del DPR n. 445/2000) attestanti l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità previste dallo stesso decreto legislativo.

Le dichiarazioni sostitutive debitamente compilate e sottoscritte dai rispettivi interessati sono raccolte per la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

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

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

#### Whistleblowing: la tutela del dipendente che segnala illeciti

Il RPCT, appena nominato, preso atto che la procedura dapprima esistente in materia di segnalazione degli illeciti risulta ormai disattivata e persa, ha individuato una procedura informatica conforme alla legge 30 novembre 2017, n. 179 in grado di garantire l'anonimato dell'agente segnalatore. La procedura sarà messa on-line entro la prima metà del 2022.

#### 2.3.4. LA PIANIFICAZIONE PER IL TRIENNIO 2022 – 2024

Tutto quanto sopra premesso, segue la pianificazione delle misure di prevenzione per il triennio 2022 – 2024:

- **mappatura dei processi del CREF:** analisi, monitoraggio e valutazione delle azioni messe in atto e conseguente aggiornamento e potenziamento delle procedure informatiche dell'Ente per una maggiore trasparenza e analisi dei dati;
- **monitoraggio sul puntuale adempimento degli obblighi di pubblicazione** previsti dal D.lgs. 33/2013;



- **affidamento di contratti di lavori, servizi e forniture:** attività di monitoraggio per verificare l'applicazione e il rispetto del D.lgs. n. 50/2016; predisposizione di nuova modulistica aggiornata per la presentazione delle richieste di acquisto che si caratterizzi per una maggiore chiarezza espositiva, così da consentire maggiore trasparenza e un tracciamento dei dati più dettagliato;
- **formazione dei dipendenti:** sia nelle materie obbligatorie, quali la prevenzione della corruzione, la trasparenza, l'etica e l'integrità, con riferimento al codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- **conflitto di interessi:** saranno predisposti dei modelli di dichiarazione da far sottoscrivere agli interessati.

## PARTE TERZA

### LA TRASPARENZA

#### 3.1. PREMESSA

La presente nonché ultima parte del presente Piano Integrato è dedicata alla trasparenza dei dati e delle informazioni delle Pubbliche Amministrazioni, uno strumento essenziale in quanto, in primis, concorre ad attuare i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche, e, in secondo luogo, costituisce mezzo per la prevenzione della corruzione e della malagestione, nelle Pubbliche Amministrazioni.

Tale obiettivo è perseguito attraverso il rispetto dei criteri di qualità delle informazioni da pubblicare, ovvero integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità, come espressamente indicati all'art. 6 del D.lgs. n. 33/2012.

La trasparenza dell'attività amministrativa del CREF è assicurata mediante la pubblicazione, nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione Trasparente", delle informazioni previste dal D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. e dalle altre specifiche disposizioni di legge.

Il Programma Triennale per la Trasparenza è parte integrante del Piano di Prevenzione della Corruzione. Il processo di implementazione del massimo livello possibile di pubblicità dell'azione amministrativa del CREF si basa, oltre che sulle previsioni normative, sulla massima condivisione delle informazioni e dei processi e della gestione dei rapporti interni ed esterni orientata alla partecipazione dei cittadini e degli



stakeholder, attività che peraltro costituisce parte integrante della mission istituzionale della diffusione della cultura scientifica.

La sezione riguardante la trasparenza consiste, fondamentalmente, in un atto organizzativo fondamentale per i flussi informativi necessari a garantire, all'interno dell'Ente, l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. La norma cardine di riferimento è il D.Lgs 33/2013 come modificato dal D.Lgs 97/2016, intervento che ha cercato di rivedere e rafforzare il sistema di trasparenza amministrativa, mediante la semplificazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni e, soprattutto, attraverso l'ampliamento dei confini di accessibilità alle informazioni concernenti lo svolgimento delle funzioni pubbliche.

Il vigente regime di pubblicità è affiancato dal sistema di accessibilità mediante il riconoscimento del diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti (c.d. accesso civico generalizzato). In tal modo la trasparenza non è più circoscritta alle sole informazioni rispetto alle quali vige un obbligo specifico di diffusione on line o ai documenti ostensibili sulla base dei presupposti individuati dalla legge n. 241 del 1990, ma è estesa all'intero patrimonio informativo pubblico, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti.

In questa sede si aggiorna il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2021/2023 e si descrivono gli obiettivi di trasparenza che, nell'ambito delle azioni finalizzate a ridurre i casi di corruzione, si traducono in misure di prevenzione che il CREF intende realizzare nel periodo di riferimento del presente PTPCT.

### 3.2. I RUOLI SOGGETTIVI

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

I soggetti coinvolti nella corretta attuazione della normativa sulla trasparenza sono così di seguito identificati:

- i. *Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)*
  - si occupa della raccolta dei dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione



- sollecita la trasmissione dei dati da pubblicare
  - gestisce le istanze di accesso civico e di accesso agli atti, nonché quelle di riesame nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso
  - svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi, anche con monitoraggio su base periodica che varia a seconda della tipologia dei dati.
- ii. Responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati*
- si occupa, affiancando la figura del RPCT, del ricevimento, della riclassificazione e trasmissione dei dati e dell'aggiornamento degli stessi per quanto di propria competenza
  - è il responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, e risponde al responsabile RPCT
  - svolge attività di monitoraggio periodico sulla completezza e sulla regolarità delle pubblicazioni
  - fa da tramite fra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e la propria struttura organizzativa;
  - supporta il RPCT nella gestione delle istanze di accesso civico “semplice” e nella gestione delle istanze di riesame nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso (articolo 5, comma 7, del D.lgs. n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni).

Tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo del CREF, ai sensi dell'art. 10, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii., l'incarico di Responsabile della trasmissione e della pubblicazione è conferito al Funzionario Amministrativo, dott.ssa Alessandra dell'Aquila.

*iii. L'OIV*

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

### 3.3. PIANIFICAZIONE TRIENNALE: LE MISURE DA ADOTTARE

Con il presente piano si prende atto di quanto svolto in materia di adempimenti relativi alla trasparenza dalla precedente Governance Politica e Amministrativa dell'Ente, che è stata interessata, negli ultimi due anni, da



eventi di natura straordinaria ed eccezionale che hanno comportato un periodo instabilità del vertice amministrativo e, quindi, anche del RPCT.

Ciò premesso, si rappresenta che il CREF ha superato questo stato emergenziale ed è ora rivolto, per il triennio che seguirà, ad una pianificazione precisa.

L'intento è quello di adottare delle misure precise che consentano un adempimento degli obblighi più puntuale.

Le misure sono state individuate come segue:

- a. **Sito Istituzionale – Amministrazione Trasparente:** misura, di assoluta rilevanza, è quella di prevedere una nuova pagina del sito istituzionale dedicata all'amministrazione trasparente. La misura è stata adottata recentemente ed è in piena fase di completamento e aggiornamento. Tale misura consente una maggiore trasparenza in quanto la nuova sezione si caratterizza per maggiore chiarezza espositiva, consentendo una presa visione dei documenti più facile rispetto alla pagina precedente.
- b. **Referenti della Trasparenza e responsabili:** si intende identificare i predetti soggetti al fine di garantire un maggior funzionamento delle attività di adempimento e monitoraggio, così da responsabilizzare le risorse dell'Ente;
- c. **Formazione:** il CREF si propone di creare opportunità di formazione e aggiornamento del personale nella materia in questione così che, la maggiore consapevolezza dell'importanza di adempimento agli obblighi di pubblicità, possa contribuire a sensibilizzare e responsabilizzare ancor di più le risorse umane dell'Ente.
- d. **Verifica:** restano ferme le misure di verifica sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT e dei soggetti a suo supporto nelle attività da espletare, nonché il monitoraggio delle richieste di accesso presentate e sul trattamento delle stesse.
- e. **Regolamento interno: si intende adottare (o meglio aggiornare)** in materia di accesso documentale, accesso civico e accesso generalizzato, un regolamento interno e, contestualmente, istituire un Registro delle richieste di accesso presentate.
- f. **Qualità delle pubblicazioni:** garantire che tutti i dati creati o trattati siano integri e, cioè, pubblicati in modalità tali da garantire che il documento venga conservato senza manipolazioni o contraffazioni, privilegiando, nella pubblicazione, l'utilizzo del formato "di tipo aperto", e cioè "un formato di dati reso pubblico, documentato esaustivamente e neutro rispetto agli strumenti tecnologici necessari per la fruizione dei dati stessi" così come richiesto dall'art. 52 del D.Lgs 82/2005 e s.m.i - Codice dell'Amministrazione Digitale.