



Istituto Nazionale di Fisica Nucleare

# **Piano della performance 2020-2022**

(ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. a) del D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009)

## Indice

1. Il contesto normativo di riferimento.....	3
2. Il Mandato Istituzionale dell'INFN .....	4
3. L'Assetto Organizzativo .....	5
4. Le Risorse di Personale dell'istituto .....	8
5. Le Risorse Finanziarie .....	12
5.1 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio .....	15
6. La Performance Organizzativa .....	14
6.1 La Valutazione interna .....	16
6.2 La Valutazione esterna .....	17
7. Il Piano della Performance all'interno del Ciclo della performance.....	18
7.1 La Performance organizzativa e gli Obiettivi Specifici.....	18
7.2 La Performance Individuale.....	23
8. L'Anticorruzione e la Trasparenza.....	24
9. Le Azioni di Miglioramento del Ciclo di Gestione della Performance .....	25

## 1. Il contesto normativo di riferimento

Il Ciclo della Performance è il processo attraverso il quale sono definiti gli obiettivi che l'amministrazione si propone di raggiungere con le risorse a disposizione, si effettua il monitoraggio durante la gestione e la rendicontazione finale dei risultati ottenuti; di fatto si compone di tre tappe fondamentali:

- predisposizione del Piano della Performance, il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi specifici ed operativi e definisce, con riferimento anche alle risorse finanziarie, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi sugli obiettivi programmati;
- misurazione e valutazione dei risultati ottenuti nell'ambito della performance organizzativa e della performance individuale (Relazione sulla Performance) e successivo utilizzo di sistemi premianti in ottica di valorizzazione del merito.

Il contesto normativo di riferimento è rappresentato:

- dal d.Lgs. 150/2009, modificato dal d.Lgs. 74/2017 (di seguito indicato come Decreto);
- dal d.Lgs n. 218/2016 che titola "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'art. 13 della legge 7 agosto 2015 n. 124";
- dalla delibera n. 103 del luglio 2015 con la quale l'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) ha emanato le linee guida sulla gestione del "Ciclo Integrato della Performance degli EPR";
- dalla direttiva n. 1 del giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica con la quale sono state dettate le linee guida per il Piano della Performance dei Ministeri, ma che sono ritenute applicabili anche agli enti pubblici.

Queste linee guida sono state redatte ai sensi dell'art. 3 co. 1 del d.p.r. 105/2016 che attribuisce al DFP le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della Performance, tenendo conto delle importanti novità introdotte al d.Lgs. 150/2009 dal d.Lgs. 74/2017 e con lo scopo di dotare le amministrazioni di un utile supporto metodologico.

Al fine di renderne più facilmente applicabili i contenuti, la Funzione Pubblica ha avviato una sperimentazione per l'anno 2019 selezionando una serie di indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle amministrazioni pubbliche, utili a misurare la performance delle amministrazioni nella gestione di alcuni processi trasversali comuni.

Al termine della fase di sperimentazione il DFP ha emanato la circolare DFP-0080611-P-30/12/2019 avente per oggetto "Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche" con la quale è stato definito un elenco di 15 indicatori che le amministrazioni potranno utilizzare, in tutto o in parte all'interno del Piano della Performance a partire dal ciclo 2020-2022.

Infine è necessario far riferimento alla Direttiva n. 2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri contenente linee di indirizzo volte ad orientare la PA in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, valorizzazione del benessere.

Tale Direttiva con la quale il legislatore ha inteso aumentare l'incisività del Piano Triennale di Azioni Positive includendolo nel Piano delle Performance, ha il pregio di sottolineare il ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro.

Alla luce della normativa di settore e all'interno del ciclo relativo alla performance, il Piano della Performance dell'INFN è considerato come un atto di programmazione da adottare in coerenza con la programmazione strategica dell'Ente, il Piano Triennale di Attività (PTA) e con quella economico finanziaria e di bilancio e dall'Istituto.

Esso comprende:

- le macro-aree e gli obiettivi specifici dell'Ente;
- gli obiettivi operativi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso;

- gli obiettivi operativi e gli indicatori per la misurazione della performance individuale.

## 2. Il Mandato Istituzionale dell'INFN

L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare promuove, coordina ed effettua la ricerca scientifica nel campo della fisica nucleare, subnucleare, astro-particellare e delle interazioni fondamentali, nonché la ricerca e lo sviluppo tecnologico pertinenti all'attività in tali settori. Le attività di ricerca dell'INFN si svolgono tutte in un contesto di competizione internazionale, in stretta collaborazione con il mondo universitario italiano, sulla base di consolidati e pluriennali rapporti convenzionali.

Numerose attività di ricerca dell'Ente sono condotte in modo sinergico con altri Enti di ricerca nazionali e il mondo delle imprese. L'Ente partecipa altresì ad organismi scientifici e tecnici dell'Unione Europea, contribuendo alla formazione dell'area europea della Ricerca, o di altri paesi o comunque a carattere internazionale, operanti nell'ambito dei settori di sua competenza.

Nel decennio che si è appena chiuso, l'INFN è stato tra i principali protagonisti di due scoperte che caratterizzano in modo cruciale il nostro cammino di conoscenza delle leggi fondamentali che regolano l'evoluzione dell'Universo: da una parte, la scoperta del bosone di Higgs rappresenta il tassello fondamentale per completare la verifica della validità della teoria nota come Modello Standard nella descrizione dell'Universo a livello microscopico (microcosmo); dall'altra, la teoria che da un secolo descrive l'Universo nelle sue strutture più grandi (macrocosmo), la Relatività Generale di Einstein, ha ricevuto la clamorosa conferma di una sua cruciale predizione grazie alla rivelazione diretta delle onde gravitazionali. La loro scoperta, annunciata nel 2016 e premiata col Nobel per la fisica 2017, ha consentito di inserire di prepotenza le onde gravitazionali tra i "messaggeri cosmici" (al pari dei fotoni e neutrini di alta energia e dei raggi cosmici carichi) ed ha quindi aperto un'altra importante finestra sul cosmo, inaugurando la nuova era della "astronomia gravitazionale". Se da un lato si sono recentemente ottenuti questi importantissimi successi, dall'altro numerose questioni di fisica fondamentale, essenziali per una più profonda ed adeguata conoscenza del nostro Universo, continuano a rimanere irrisolte: la natura della materia e dell'energia oscura, l'origine dell'asimmetria tra materia e antimateria, la comprensione esaustiva delle proprietà del neutrino sono alcuni dei principali esempi. Il tentativo di dare una risposta a questi ed altri importanti quesiti richiederà l'aggiornamento di infrastrutture scientifiche esistenti e la realizzazione di nuove. Gli upgrade degli esperimenti di LHC, la costruzione di rivelatori di nuova generazione per rivelazione diretta di materia oscura, l'upgrade di Virgo e l'avvio della costruzione di un nuovo osservatorio gravitazionale europeo, le nuove facilities per la fisica del neutrino forniscono esempi di importanti imprese scientifiche a carattere internazionale, nell'ambito delle quali l'INFN intende continuare a giocare, come sua tradizione, un ruolo di protagonista. In questo quadro assumono particolare rilievo la partecipazione organica dell'INFN alle infrastrutture di ricerca europee (come definite nell'ambito di ESFRI) ed il processo di trasformazione dei suoi laboratori nazionali in infrastrutture di rango europeo (ERIC).

La ricerca fondamentale nei settori di interesse dell'INFN richiede l'uso di tecnologie e strumenti di ricerca d'avanguardia che l'Istituto sviluppa sia nei propri laboratori che in collaborazione con il mondo dell'industria, contribuendo a promuovere la partecipazione di imprese italiane alla realizzazione di grandi progetti scientifici di livello internazionale.

L'INFN cura il trasferimento delle proprie conoscenze e competenze verso la società attraverso le sue attività di terza missione, che si svolgono lungo molteplici direttrici. Il personale dell'Istituto contribuisce alla didattica universitaria e collabora attivamente con le scuole superiori nella realizzazione di percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento. L'Ente realizza, sia a livello locale che nazionale numerose attività (conferenze divulgative, mostre a tema scientifico, etc.) finalizzate a diffondere in modo accessibile le proprie conoscenze ad un pubblico più vasto possibile. L'INFN è inoltre dotato di un disciplinare organico per la valorizzazione della proprietà intellettuale, che guida le collaborazioni con le imprese interessate a portare sul mercato competenze e tecnologie nate all'interno dell'Istituto grazie alla necessità di realizzare apparati sempre più complessi per la ricerca in fisica fondamentale.

Costante attenzione viene posta al continuo miglioramento delle capacità dell'Istituto di accedere a fonti di finanziamento integrativo offerte in sede locale, nazionale ed internazionale, curando in particolare modo la competitività dei ricercatori e tecnologi dell'Ente nell'accedere a bandi in sede europea.

Le attività di ricerca scientifica e tecnologica dell'Istituto sono riportate in dettaglio nel capitolo 2 del piano Triennale 2020-2022, allegato alla fine di questo documento (*Allegato n. 1*)

Nel Piano Triennale sono descritte sia le linee sperimentali coordinate dalle cinque commissioni scientifiche nazionali, che le infrastrutture di ricerca. Inoltre si dettagliano le collaborazioni con altri enti e università e la progettazione competitiva legata ad Horizon Europe e ai finanziamenti regionali.

### 3. L'Assetto Organizzativo

Nel rispetto del dettato normativo del D.Lgs 218/2016, art. 19 co. 1, che ha stabilito che, entro sei mesi dalla data della sua entrata in vigore, gli Enti interessati dalla nuova normativa dovevano adeguare i propri statuti e i propri regolamenti alle disposizioni nello stesso contenute, l'INFN ha approvato il nuovo Statuto con delibera del Consiglio Direttivo n. 14418 del 26 maggio 2017, modificato poi successivamente con deliberazione n. 14524 del 27 settembre 2017 ed in vigore dal 1° gennaio 2018.

In seguito al recepimento delle prescrizioni del succitato decreto sono stati adottati il nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'INFN (con deliberazione n. 14561 del 27 ottobre 2017, modificato con deliberazione n. 14642 del 26 gennaio 2018) ed il nuovo Regolamento del Personale (con deliberazione n. 14562 del 27 ottobre 2017).

Sulla base di quanto stabilito dallo Statuto e dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento l'Istituto opera attraverso una organizzazione decentrata sul territorio che prevede le seguenti strutture:

Sezioni (20)

Laboratori Nazionali (4)

Centri Nazionali (3)

Amministrazione Centrale

In particolare:

Le Sezioni sono strutture scientifiche aventi la finalità di svolgere l'attività di ricerca ed alta formazione nel quadro degli obiettivi programmatici dell'Istituto; esse hanno sede di norma presso i dipartimenti di fisica delle università sulla base di apposite convenzioni. Alle Sezioni possono aggregarsi Gruppi Collegati aventi sede presso università o centri di ricerca che non siano sede di Sezioni dell'Istituto.

I Laboratori Nazionali sono strutture scientifiche aventi il fine di sviluppare, realizzare e gestire grandi complessi strumentali per le attività di ricerca dell'Istituto mettendoli a disposizione di un'ampia comunità nazionale e internazionale anche interdisciplinare, nonché di svolgere attività di ricerca nel quadro degli obiettivi programmatici dell'Istituto. Ai Laboratori Nazionali possono aggregarsi Gruppi Collegati aventi sede presso università o centri di ricerca che non siano sede di Sezioni dell'Istituto.

I Centri Nazionali sono strutture tecnologiche aventi il fine di sviluppare, realizzare o gestire apparecchiature strumentali per le attività dell'Istituto, nonché di svolgere attività di ricerca e sviluppo tecnologico nel quadro degli obiettivi programmatici dell'Istituto quali il CNAF di Bologna, che ospita il principale centro di calcolo dell'Ente ed il TIFPA di Trento (Trento Institute for Fundamental Physics and Applications), un centro nazionale di scienza e tecnologia gestito insieme alla Provincia, all'Università ed alla Fondazione Bruno Kessler di Trento.

Possono essere altresì strutture scientifico-formative, aventi il fine di promuovere l'avanzamento delle conoscenze scientifiche e la preparazione di giovani italiani e stranieri alla ricerca scientifica di alta qualificazione, mediante la gestione di attività di formazione a livello dottorale (Centro Nazionale di Studi Avanzati) quale il GGI (Galileo Galilei Institute) di Firenze.

Oltre ai Laboratori Nazionali, l'Ente possiede altre grandi infrastrutture di ricerca che intende valorizzare ancor più nel prossimo triennio nel quadro di una programmazione ed incentivazione delle infrastrutture di ricerca in chiave europea, quali ad esempio l'Osservatorio Gravitazionale Europeo (EGO) attivo dal 2000 per operare, mantenere e sviluppare l'interferometro Virgo, per la ricerca delle onde gravitazionali.

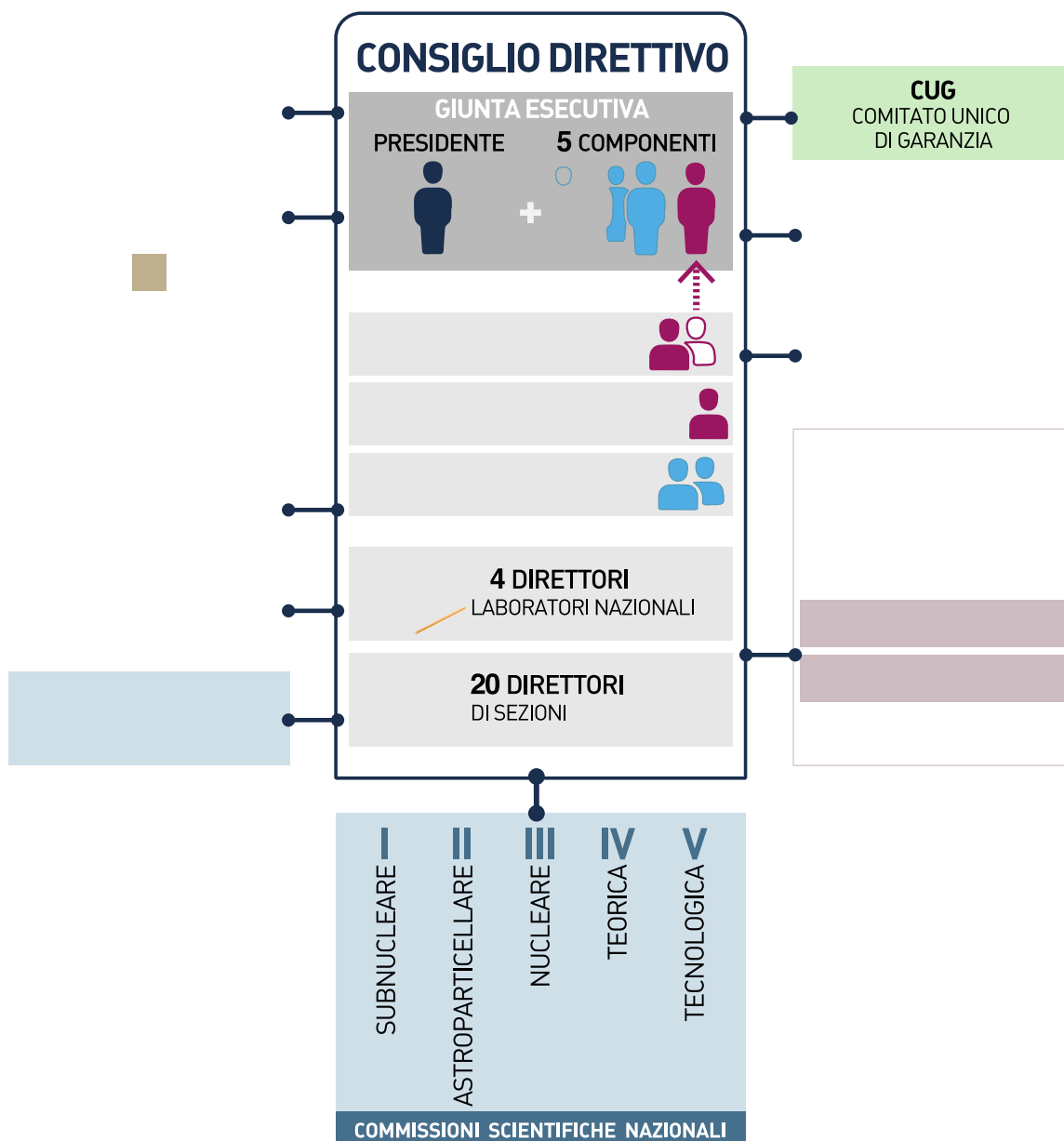


Per lo svolgimento dell'attività scientifica, l'Istituto si avvale di cinque Commissioni Scientifiche Nazionali (CSN), annoverate tra gli organi consultivi del Consiglio Direttivo. Esse coprono rispettivamente le seguenti linee scientifiche: fisica subnucleare (CSN1), fisica astro-particellare (CSN2), fisica nucleare (CSN3), fisica teorica (CSN4), ricerche tecnologiche e interdisciplinari (CSN5). Si avvale, inoltre, di una Commissione Calcolo e Reti (CCR) e di un Comitato Nazionale per il Trasferimento Tecnologico (CNTT).

L'Amministrazione Centrale, coordinata dal Direttore Generale, secondo quanto previsto dall'articolo 29 dello Statuto:

- a) gestisce le funzioni amministrative centralizzate;
- b) svolge funzioni d'indirizzo, coordinamento e verifica dell'attività amministrativa decentrata;
- c) assicura i servizi tecnici, professionali e di monitoraggio centrali;
- d) cura la predisposizione e l'esecuzione degli atti deliberativi di competenza sulla base delle direttive della Giunta Esecutiva.

L'organizzazione manageriale e scientifica è mostrata di seguito.



Il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'INFN definisce l'organizzazione complessiva dell'Istituto, comprensiva dell'architettura generale della struttura e degli uffici, nonché delle specifiche funzioni e responsabilità e dei criteri generali dei flussi decisionali e dei processi interni e relative variazioni.

Per assolvere ai propri fini istituzionali l'Istituto si avvale di proprio personale, nonché di personale dipendente di università, istituti di istruzione universitaria, istituzioni di ricerca, altre amministrazioni pubbliche, mediante incarico di ricerca scientifica o tecnologica o di collaborazione tecnica.

Una delle caratteristiche peculiari dell'INFN è lo stretto legame esistente con le università: il personale universitario dotato di incarico di ricerca o di collaborazione tecnica è equiparato al personale dipendente di ruolo; partecipa alla gestione ed alla programmazione delle attività dell'Ente ed usufruisce della strumentazione e delle risorse finanziarie messe a disposizione dall'Istituto. Le Sezioni dell'Istituto sono presenti nei dipartimenti di fisica delle università, dei quali utilizzano i locali in base ad apposite convenzioni.

Per il perseguimento della propria missione, in conformità con le linee guida del Piano Nazionale della Ricerca, ai fini della pianificazione operativa, il Consiglio Direttivo adotta un Piano Triennale di Attività, aggiornato annualmente ed elabora un Documento di Visione strategica Decennale.

L'Istituto si avvale di un apposito Comitato di Valutazione Internazionale, indipendente e composto da scienziati di fama internazionale, per la valutazione complessiva della propria attività scientifica.

Il controllo e la verifica delle attività gestionali e amministrative sono affidati all'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'art 14 e all'art 74 comma 4 del D.Lgs 150/2009 secondo le modalità previste dalla vigente disciplina.

La valutazione degli esiti e dell'adeguatezza delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche indirizzati ad una migliore utilizzazione delle risorse umane è affidata al Comitato Unico di Garanzia (CUG), che riferisce annualmente al Presidente dell'Istituto sulle valutazioni effettuate.

#### 4. Le Risorse di Personale dell'istituto

L'Istituto alla data del 31 dicembre 2019 ha registrato un organico di **2011 dipendenti** a tempo indeterminato, con un incremento complessivo, rispetto all'anno precedente, di 53 dipendenti. Questo risultato è stato ottenuto grazie al completamento delle procedure per l'assunzione di nuovi ricercatori e tecnologi, a seguito della legge di stabilità 2017 (DM 163/2017), del proseguimento per le assunzioni secondo la legge 68/99 e tenendo conto del totale delle cessazioni registrate nell'anno.

Come riportato nella tabella 4.1 si evidenzia il totale del personale, suddiviso per profili professionali e per genere, a tempo indeterminato e a tempo determinato alla data del 31 dicembre 2019 e il riscontro del personale a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2018.

Profilo	Livello	Personale a tempo indeterminato alla data del 31/12/2018	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2019			Personale a tempo determinato al 31/12/2019		
			M	F	Totale	M	F	Totale
Dirigente I fascia		0						0
Dirigente II fascia		2		2	2			0
Dirigente di ricerca	I	96	102	21	123			0
Primo ricercatore	II	241	185	54	239			0
Ricercatore	III	301	239	74	313	31	8	39
Dirigente tecnologo	I	38	47	3	50			0
Primo tecnologo	II	82	81	17	98	1		1
Tecnologo	III	200	153	47	200	43	12	55
Collaboratore tecnico E.R.	IV	279	254	15	269			0
Collaboratore tecnico E.R.	V	170	158	12	170			0
Collaboratore tecnico E.R.	VI	114	111	7	118	41	1	42
Operatore tecnico	VI	56	46	3	49			0
Operatore tecnico	VII	10	10		10			0
Operatore tecnico	VIII	50	43	12	55			0
Funzionario di amministrazione	IV	29	7	19	26			0
Funzionario di amministrazione	V	20	4	25	29	2	5	7
Collaboratore di amministrazione	V	135	21	97	118			0
Collaboratore di amministrazione	VI	56	12	42	54			0
Collaboratore di amministrazione	VII	60	15	54	69	6	29	35
Operatore di amministrazione	VII	4		4	4			0
Operatore di amministrazione	VIII	15	7	8	15			0
<b>Totale</b>		<b>1.958</b>	<b>1.495</b>	<b>516</b>	<b>2.011</b>	<b>124</b>	<b>55</b>	<b>179</b>

Tabella 4.1 Totale del personale al 31 Dicembre 2019

L'Ente considera prioritario continuare a ripopolare il primo e il secondo livello dei profili di ricercatori e tecnologi per venire incontro alle esigenze di progressione di carriera e per riconoscere al personale l'inquadramento adeguato a ricoprire ruoli di responsabilità, anche nel contesto internazionale.

Per il triennio 2020-2022 l'Istituto ha definito una politica assunzionale e di sviluppo professionale del proprio personale utile al raggiungimento degli obiettivi operativi e strategici previsti dalla strategia scientifica descritta nel Piano Triennale di Attività 2020-2022, e nello stesso tempo nel rispetto dei vincoli stabiliti dall'art. 9 del D. Lgs 218 del 2016.

Nell'attuazione di questa strategia per il triennio 2020-2022 l'Ente, oltre al completamento della programmazione prevista nei PTA degli anni precedenti, intende nel corso del 2020 bandire un numero di posizioni pari almeno a tutto il personale tecnologo e tecnico-amministrativo previsto in cessazione nel triennio. Inoltre la politica di sviluppo professionale, che l'Istituto intende attuare per il proprio personale per l'anno 2020, anche a seguito degli ultimi chiarimenti forniti dall'ARAN sulla costituzione del fondo art. 90 del CCNL 2016 –



2018 utile per finanziare le progressioni ex art. 54, prevede di bandire 427 passaggi di livello ai sensi dell'art. 54 del CCNL 21/02/2002 e 302 posizioni per progressioni economiche ai sensi dell'art. 53 del CCNL 21/02/2002.

La seguente tabella 4.2 riporta in dettaglio il fabbisogno del personale per l'anno 2020 comprese le cessazioni previste:

FABBISOGNO DI PERSONALE INFN ANNO 2020 PER DIRIGENTE, LIVELLI I - III e IV - VIII														
Profilo e livello	Personale in servizio al 31/12/2019	Assunzioni				Cessanti anno 2020	Progressioni						Previsione di personale in servizio al 31/12/2020	
		Personale da assumere PTA precedenti	Previsioni assunzionali PTA 2020-2022	Personale assunto Art.20, co.1 D.Lgs 75/17	Rispetto obblighi legge 68/99		Attuazione art. 15 del CCNL	Attuazione art. 65 del CCNL	Attuazione art. 54 del CCNL	Attuazione art. 53 del CCNL	Attuazione art. 52 del CCNL	Attuazione art. 22 Legge Madia		Posti liberati con i concorsi e con le progressioni
Dirigente I fascia	0	0	0										0	0
Dirigente II fascia	2	0	0										0	2
Dirigente di ricerca	123	1	25			5							0	144
Primo ricercatore	239	30	35			5							25	274
Ricercatore	313	0	0	21		5							63	266
Dirigente tecnologo	50	0	10			3							0	57
Primo tecnologo	98	28	25	1		1							10	141
Tecnologo	200	24	10	32									51	215
CTER IV	269	1	4			7		166	175				0	433
CTER V	170	0	0			3		112					166	113
CTER VI	118	21	25	2	7	1					65		112	125
Op.tec. VI	49	0	0			3		2	35				7	41
Op.tec. VII	10	0	0					3					10	3
Op.tec. VIII	55	0	4			4							53	10
Funz. Amm. IV	26	0	0			1		29	20				0	54
Funz. Amm. V	29	7	4										29	11
Coll. Amm. V	118	0	0			4		54	69				0	168
Coll. Amm. VI	54	0	0					58					54	58
Coll. Amm. VII	69	9	16			10					11		58	57
Op. Amm. VII	4	0	0					3	3				0	7
Op. Amm. VIII	15	0	0										14	1
<b>Totale</b>	<b>2.011</b>	<b>121</b>	<b>158</b>	<b>56</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>427</b>	<b>302</b>	<b>0</b>	<b>76</b>	<b>652</b>	<b>2.180</b>

Tabella 4.2 fabbisogno di personale 2020

Le previsioni del fabbisogno di personale e le politiche di sviluppo professionale per gli anni 2021 e 2022 sono illustrate dalle seguenti tabelle 4.3 e 4.4:

FABBISOGNO DI PERSONALE INFN ANNO 2021 PER DIRIGENTE, LIVELLI I - III e IV - VIII														
Profilo e livello	Previsione del personale in servizio al 31/12/2020	Assunzioni				Cessanti anno 2021	Progressioni					Posti liberati con i concorsi e con le progressioni	Previsione di personale in servizio al 31/12/2021	
		Previsioni assunzionali PTA 2020 - 2022		Rientro dei cervelli ex D. Lgs. 218/16	Rispetto obblighi legge 68/99		Attuazione art. 15 del CCNL	Attuazione art. 65 del CCNL	Attuazione art. 54 del CCNL	Attuazione art. 52 del CCNL	Attuazione art. 53 del CCNL			
Dirigente I fascia	0													0
Dirigente II fascia	2													2
Dirigente di ricerca	144					5								139
Primo ricercatore	274					7								267
Ricercatore	266					2								264
Dirigente tecnologo	57					1								56
Primo tecnologo	141					2								139
Tecnologo	215	10				2								223
CTER IV	433	4				14					88			423
CTER V	113					1								112
CTER VI	125	18				10								153
Op.tec. VI	41					5					11			36
Op.tec. VII	3													3
Op.tec. VIII	10	1				3								14
Funz. Amm. IV	54					5					5			49
Funz. Amm. V	11	3				4								18
Coll. Amm. V	168					4					46			164
Coll. Amm. VI	58													58
Coll. Amm. VII	57	6				4								67
Op. Amm. VII	7										1			7
Op. Amm. VIII	1					1								2
<b>Totale</b>	<b>2.180</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>48</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>151</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.196</b>

Tabella 4.3 fabbisogno di personale 2021

FABBISOGNO DI PERSONALE INFN ANNO 2022 PER DIRIGENTE, LIVELLI - III e IV - VIII													
Profilo e livello	Previsione del personale in servizio al 31/12/2021	Assunzioni				Cessanti anno 2022	Progressioni					Posti liberati con i concorsi e con le progressioni	Previsione di personale in servizio al 31/12/2022
		Previsioni assunzionali PTA 2020 - 2022		Rientro dei cervelli ex D. Lgs. 218/16	Rispetto obblighi legge 68/99		Attuazione art. 15 del CCNL	Attuazione art. 65 del CCNL	Attuazione art. 54 del CCNL	Attuazione art. 52 del CCNL	Attuazione art. 53 del CCNL		
		Vincitori	Riserve										
Dirigente I fascia	0												0
Dirigente II fascia	2												2
Dirigente di ricerca	139				6								133
Primo ricercatore	267				7								260
Ricercatore	264				2								262
Dirigente tecnologo	56				2								54
Primo tecnologo	139				4								135
Tecnologo	223												223
CTER IV	423	4				12							415
CTER V	112					3							109
CTER VI	153	16			7	3							173
Op.tec. VI	36					3							33
Op.tec. VII	3												3
Op.tec. VIII	14	1			2								17
Funz. Amm. IV	49												49
Funz. Amm. V	18	5			1								24
Coll. Amm. V	164												164
Coll. Amm. VI	58												58
Coll. Amm. VII	67	8			5								80
Op. Amm. VII	7												7
Op. Amm. VIII	2												2
<b>Totale</b>	<b>2.196</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.203</b>

Tabella 4.4 fabbisogno di personale 2022

L'indicatore del limite massimo alle spese di personale, calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente, come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio, è pari a un coefficiente assunzionale di circa 29%, lontano dal vincolo del 80% previsto dalla legge n.218/2016. La tabella 4.5 riporta il dettaglio della percentuale del coefficiente assunzionale.

Indicatore art. 9, comma 2 del D. Lgs 218/2016	2020	
Previsione di spesa complessiva per il personale al 31/12/2019	€	116.089.059,2
Media delle entrate complessive dell'ultimo triennio	€	401.527.444,0
<b>Rapporto assunzionale al 31/12/2020</b>		<b>28,91%</b>

Tabella 4.5 Dettaglio della percentuale del coefficiente assunzionale

Inoltre, l'Istituto soddisfa anche il secondo requisito definito dall'art. 9, co. 6, lettera b) dello stesso decreto legislativo. Infatti, la spesa media delle assunzioni e delle progressioni previste nel 2020 è inferiore al margine a disposizione rispetto al limite dell'80%. Infine, la tabella 4.6 evidenzia anche che alla data del 31 dicembre 2020, tenuto anche conto del costo aggiuntivo per le nuove assunzioni e nuove progressioni e del risparmio ottenuto con le cessazioni previste nell'anno, calcolato sempre sulla base del costo medio, il rapporto assunzionale diventerà pari al 32%.

Indicatore art. 9, comma 6 lett b) del D. Lgs 218/2016	2019	
Previsione di spesa complessiva per il personale al 31/12/2019	€	116.089.059,2
Media delle entrate complessive dell'ultimo triennio	€	401.527.444,0
Costo delle assunzioni e delle progressioni previste nel 2020	€	14.841.243,8
Risparmio ottenuto con le cessazioni previste nel 2020	€	2.408.890,9
<b>Rapporto assunzionale previsto al 31/12/2020 a media delle entrate invariata</b>		<b>32,0%</b>

Tabella 4.6 Rapporto assunzionale nel 2020

L'INFN continua a dare seguito al piano assunzionale straordinario riservato alle categorie protette, nel rispetto degli obblighi previsti dalla legge 68/99. Dall'ultima denuncia presentata dall'Istituto in data 31 dicembre 2019 emerge, che sono stati assunti 99 dipendenti appartenenti alle categorie protette, a fronte di un obbligo assunzionale di 157 unità, da completare nell'arco della durata delle singole convenzioni sottoscritte con i Centri per l'Impiego presenti nelle Regioni dove risiedono le Strutture INFN. In conseguenza dell'aumento del personale sarà effettuato il ricalcolo della quota sulla base della denuncia annuale e saranno aggiornate le convenzioni con i Centri per l'Impiego.

La distribuzione tra i profili del personale presente nell'Ente è rappresentata in figura 4.1. È da notare che l'incidenza del personale amministrativo sul totale del personale è limitato al 16%, molto al di sotto dell'incidenza media negli EPR. L'aumento del carico di lavoro legato a nuovi adempimenti legislativi e allo sforzo di reperimento di fonti esterne di finanziamento sta sovraccaricando la struttura amministrativa.

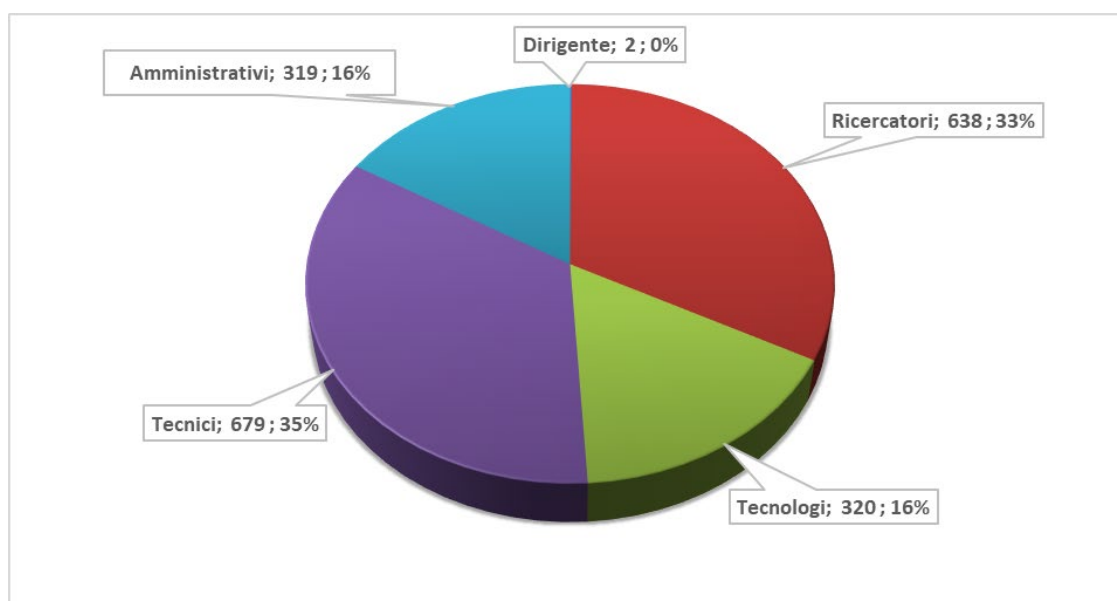


Fig. 4.1 Distribuzione dei profili del personale

Il seguente grafico (Fig. 4.2) mostra l'andamento del numero di dipendenti, suddivisi per ricercatori, tecnologi, tecnici e amministrativi, dal 1980 ai giorni nostri.

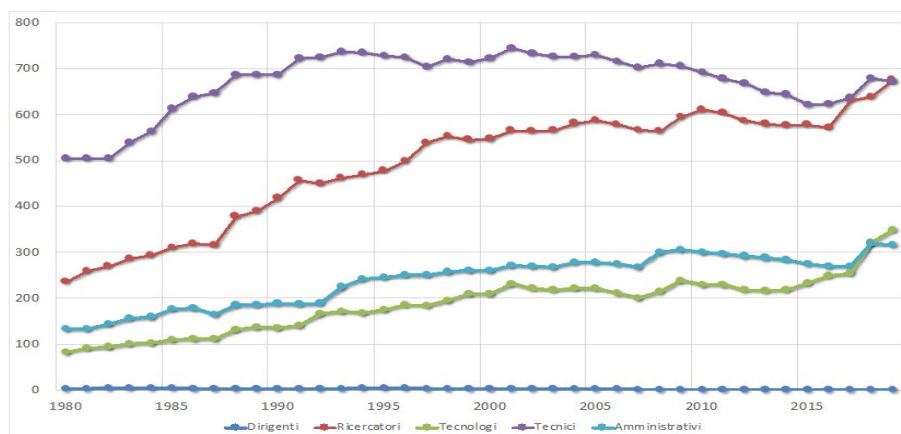


Fig. 4.2 Variazione temporale di ricercatori, tecnologi, tecnici e amministrativi

È interessante notare come il numero complessivo di personale appartenente al profilo tecnico, dai primi anni 2000, abbia registrato una diminuzione passando dal 41% (723 su 1745 unità) del 2000 al 33% (671 su 2011 unità) del 2019. Questo è stato in parte compensato dall'aumento dei tecnologi che nello stesso periodo è passato dal 12% (210 su 1745 unità) del 2000 al 17% (348 su 2011 unità) del 2019 e si spiega con le mutate esigenze dello sviluppo tecnologico che richiede personale sempre più qualificato (ingegneri, informatici, gestionali, ecc.). Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale per il prossimo triennio, l'Ente ha intenzione di continuare a mantenere elevata la sua capacità di progettazione e realizzazione di esperimenti ad alto contenuto scientifico e tecnologico, assumendo tecnici e tecnologi.

Ulteriore personale dell'Istituto è principalmente composto da giovani in formazione quali borsisti e assegnisti (vedi tabella 4.7). Questo personale fornisce un contributo essenziale alle attività di ricerca dell'Ente e numericamente è circa pari al 40% del personale ricercatore e tecnologo.

Altro Personale	Personale in servizio al 31/12/2019		
	M	F	Totale
Assegnisti	177	85	262
Borsisti	81	31	112
Co.Co.Co	14	4	18
Comandi in Entrata	1	4	5
<b>Totale</b>	<b>273</b>	<b>124</b>	<b>397</b>

Tabella 4.7 Giovani in formazione nel 2019

L'Istituto inoltre si avvale per le sue ricerche anche di personale universitario o appartenente ad altri Enti di Ricerca, che viene associato a vario titolo alle sue strutture ed alle sue attività. Le diverse tipologie di associazione sono presentate nella tabella 4.8. Come si può vedere il 34% del personale associato è rappresentato da personale in formazione, quale dottorandi, assegnisti e borsisti, mentre gli incarichi di ricerca sono di norma assegnati a personale universitario, la cui attività di ricerca è svolta in prevalenza con l'INFN. In particolare, segnaliamo che dei 1006 dottorandi associati ben 263 (pari a circa il 30%) sono direttamente finanziati dall'INFN, tramite opportuni accordi e convenzioni con le Università.

Personale associato con tipi di associazione	Personale impiegato in ricerca al 31/12/2019			
	M	F	Totale	%
Incarichi di ricerca	640	160	800	20%
Assegnisti	230	80	310	8%
Borsisti	30	11	41	1%
Dottorandi	752	254	1006	25%
Altre associazioni	1117	558	1675	42%
Associazioni tecniche	152	24	176	4%
<b>Totale</b>	<b>2.921</b>	<b>1.087</b>	<b>4.008</b>	<b>100%</b>

Tabella 4.8 Diverse tipologie di associazione nel 2019

## 5. Le Risorse Finanziarie

La figura sottostante (Fig. 5.1) illustra la serie storica di dati tratti dai bilanci consuntivi dell'Istituto rettificati con il sistema dei "prezzi costanti", completata con le previsioni di bilancio per gli anni 2020-2022:

Serie storica delle Entrate secondo il vincolo di destinazione  
a prezzi costanti 2018 (milioni di euro)  
Fonte: Bilanci Consuntivi

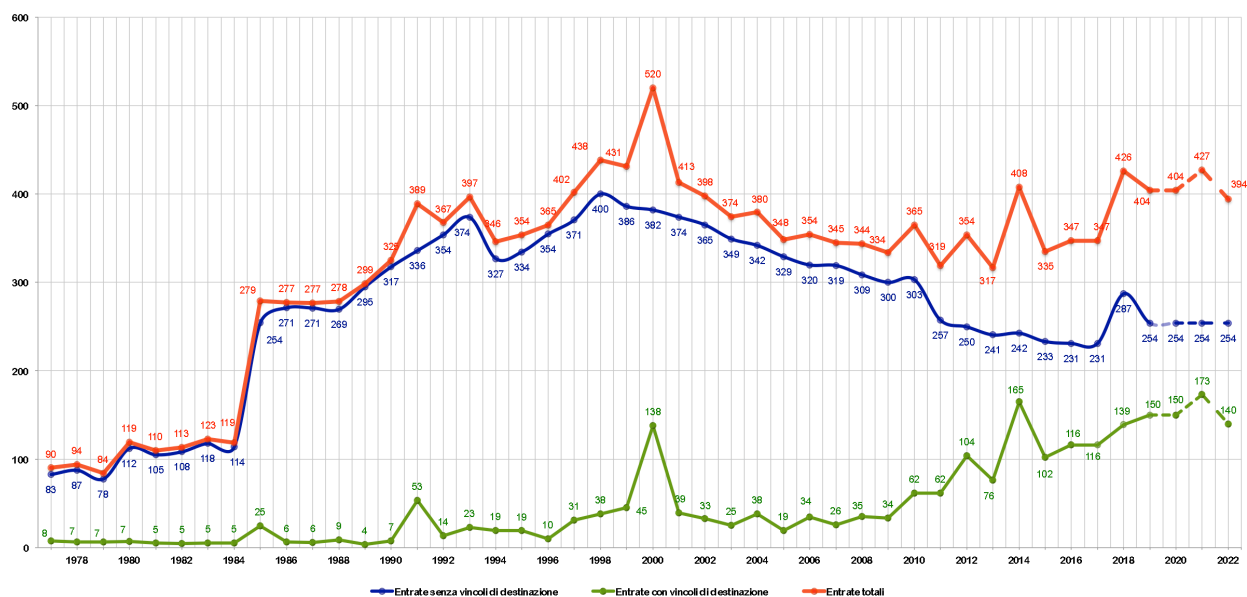


Fig. 5.1 Serie storica delle Entrate

Le Entrate senza vincolo di destinazione (FOE Assegnazione Ordinaria) dopo una progressiva e costante riduzione rispetto ai massimi del 2000, negli ultimi anni sembrano essersi stabilizzate vicino al livello rilevato nell'anno 1985, con la differenza che in quell'anno l'Istituto era nel pieno dell'espansione delle attività. Per affrontare questa situazione negli ultimi anni l'INFN ha intrapreso una duplice azione volta da una parte al contenimento delle spese, dall'altra al reperimento di nuove sorgenti di finanziamento, in modo tale da poter mantenere le attività di ricerca in cui è impegnato ai livelli di eccellenza raggiunti.

Questa strategia ha portato alla crescita, verificatasi negli ultimi anni, dei finanziamenti con vincoli di destinazione (Fig. 5.1, riga verde del grafico). Si tratta principalmente di fondi destinati a progetti di ricerca o tecnologici di durata pluriennale provenienti da diverse fonti quali ad esempio: i fondi dei programmi europei FP7 ed H2020, i fondi regionali (PON e POR), i fondi MIUR Premiali e per progetti a valenza internazionale.

Questa evidente diminuzione delle Entrate senza vincolo di destinazione, unita al fatto che una parte considerevole del bilancio è costituita da spese di personale che, per loro natura, sono incompressibili, rappresenta un fattore fortemente limitante. Questa riduzione incide prevalentemente sulle spese di ricerca e di funzionamento per le quali, come detto, è quindi fondamentale ricorrere ai finanziamenti esterni a destinazione vincolata.

Il budget INFN viene assegnato dal MIUR attraverso il FOE e si compone di diverse parti che sono riassunte nella tabella 5.1, che riporta l'assegnazione del FOE 2019.

Assegnazione ordinaria	€ 253.757.624
Progettualità a carattere straordinario	€ 16.100.000
Attività di ricerca a valenza internazionale	€ 30.950.000

Tabella 5.1

Tra queste diverse voci solo la prima non ha una destinazione vincolata ed i corrispondenti fondi possono essere spesi, oltre che per gli stipendi, per le attività di ricerca istituzionali dell'INFN, quali ad esempio le ricerche presso laboratori internazionali come il CERN di Ginevra, o presso laboratori nazionali come i Laboratori INFN di Frascati, di Legnaro, del Sud (Catania) e del Gran Sasso.

I fondi per “Attività di ricerca a valenza internazionale” sono invece vincolati a progetti soggetti ad accordi internazionali, stipulati dal governo italiano, come ad esempio la European Spallation Source (ESS) in Svezia o lo European X-Ray Free-Electron Laser (European XFEL) in Germania. L’INFN è solo un gestore di questi fondi che sono in realtà definiti in questi accordi.

A partire dal 2011 a questi fondi si sommava il contributo Premiale, assegnato in parte sulla base della valutazione ANVUR ed in parte sulla base di progetti presentati dagli Enti di Ricerca (EPR). Dal 2018 il budget premiale è stato riassorbito nella assegnazione ordinaria ed assegnato ai diversi EPR proporzionalmente al loro budget.

Con il 2018 è terminato il contributo straordinario di 15 M€/anno deliberato nella legge di bilancio del 2015.

Nella tabella 5.1.2 si vede l’andamento del budget INFN a partire dal 2010:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Stima 2020	Stima 2021	Stima 2022
FOE	283	242	243	235	238	228	231	231	231	254	254	254	254
Progetti internazionali	6	14	16	32	39	36	32	29	30	31	31	31	31
Prog. Straordinari	-	-	-	-	-	-	-	0,5	3	16	16	16	16
Progetti bandiera	19	22	24	1,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Progetti premiali		35	41	39	32	30		39	16	-	-	-	-
Finanziamento straordinario L.B.							15	15	15	-	-	-	-
<b>Totale da MIUR</b>	<b>308</b>	<b>313</b>	<b>324</b>	<b>307,5</b>	<b>309</b>	<b>294</b>	<b>275</b>	<b>314,5</b>	<b>295</b>	<b>301</b>	<b>301</b>	<b>301</b>	<b>301</b>

Tabella 5.2

Come si può vedere il budget totale INFN fino al 2014 è stato di circa 310 M€ per poi scendere negli anni successivi a circa 295 M€ (le oscillazioni del 2016 e 2017 sono dovute al fatto che la quota premiale 2016 è stata assegnata nel 2017). Nel 2016 e 2017 il fondo premiale del FOE è stato ridotto di più del 30% rispetto al 2015, con conseguente contrazione della parte assegnata all’INFN. L’effetto di questa riduzione sul budget INFN è stato mitigato dall’assegnazione straordinaria di 15 M€, purtroppo terminata nel 2018. A partire dal 2019 il finanziamento premiale è stato assorbito nel contributo ordinario e il budget complessivo, grazie al finanziamento di nuovi progetti a carattere straordinario si attesta di nuovo sui 300 M€. Il livello globale di **spesa corrente** dell’INFN negli ultimi anni è parimenti attestato intorno ai 300 ML€ e questo numero riflette le reali esigenze finanziarie legate alla ordinaria attività di ricerca dell’Ente.

Nelle ultime tre colonne è mostrata una stima del budget INFN per gli anni 2020, 2021 e 2022, assumendo invariate le assegnazioni rispetto al 2019.

I progetti di ricerca dell’INFN si caratterizzano per una durata pluriennale che può facilmente raggiungere, e in alcuni casi superare, il decennio: in questo periodo il profilo e il tipo di spesa variano considerevolmente (progettazione, ingegnerizzazione, costruzione, messa in opera e funzionamento). È dunque indispensabile poter contare su un flusso ragionevolmente costante di risorse, o almeno su una **programmazione pluriennale di finanziamento** che permetta di ottimizzare l’uso delle risorse e la programmazione scientifica.

Nella figura 5.1.1 si rappresenta anche graficamente l’andamento delle entrate dal MIUR:

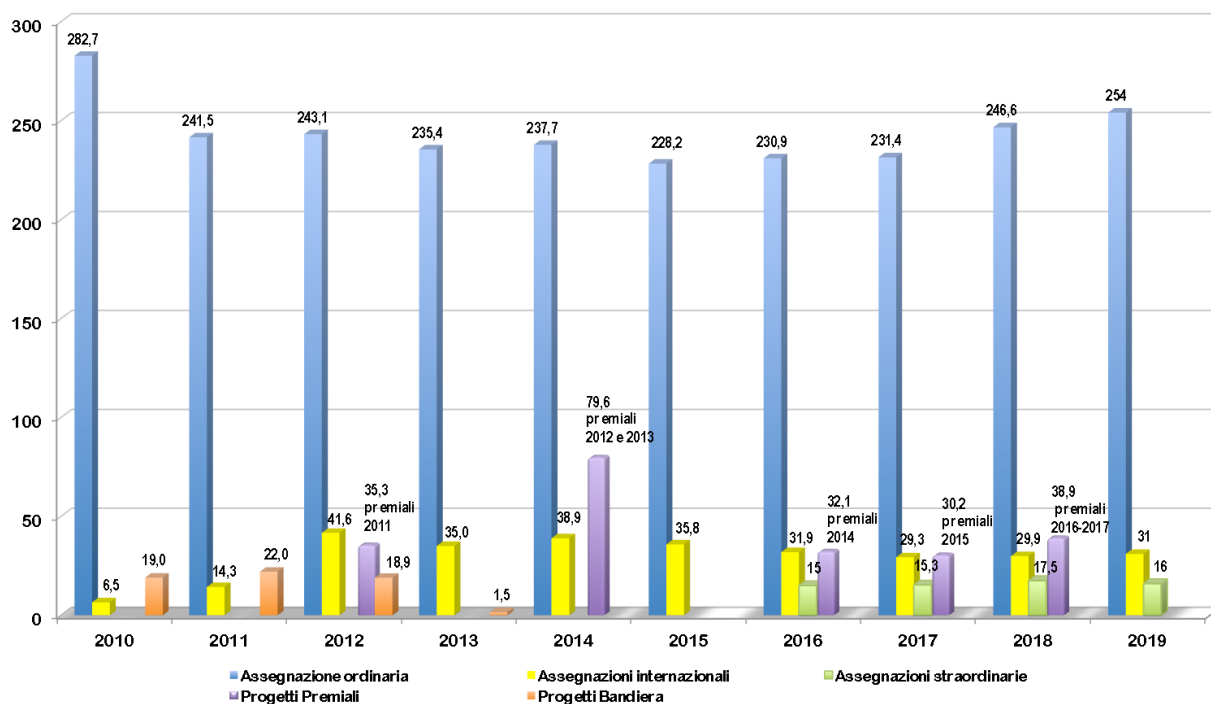


Fig. 5.2 Differenti tipologie di Entrate

Come si può vedere, rispetto al 2010, l'assegnazione ordinaria proveniente dal MIUR è calata di circa 50 ME, fino al 2017, per poi risalire negli ultimi anni dopo il superamento dei programmi di PNR legati ai programmi Bandiera o Premiati. Sempre dal 2010 sono contestualmente cresciute le assegnazioni straordinarie (tipicamente con vincolo di destinazione), anche se non in misura tale da compensare la decrescita sopra citata. Una diversa impostazione del finanziamento della ricerca comincerà a mostrare i suoi effetti nei prossimi anni grazie ai programmi pluriennali di potenziamento delle infrastrutture di ricerca, tramite il Fondo investimenti dall'art.1, comma 95 della legge n. 145/2018 e il capitolo 7936 del Bilancio dello Stato che prevede un finanziamento specifico per i progetti da realizzare nei Laboratori di ricerca, come si dettaglierà nel seguito.

### 5.1 Coerenza con La Programmazione Economico-Finanziaria e di Bilancio

Ai sensi degli artt. 19 e 22 del D.Lgs. n. 91 del 31 maggio 2011 e del DPCM 18 settembre 2012, contestualmente al bilancio di previsione ed al bilancio consuntivo, si presenta nella Tavola seguente un piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio al fine di illustrare gli obiettivi della spesa, misurarne i risultati e monitorarne l'effettivo andamento in termini di servizi forniti e di interventi realizzati. Gli obiettivi sono oggettivi, misurabili, sfidanti e raggiungibili.

Piano degli indicatori 2020

Nome indicatore	Dati considerati	Cosa misura	Fase di osservazione e unità di misura	Valore target
Grado di autonomia finanziaria dell'Ente	Entrate accertate diverse dai contributi dello Stato / Totale trasferimenti correnti MIUR	Il grado di autonomia esprime la capacità di reperire autonomamente risorse.	I valori saranno rilevati in sede di rendiconto	Mantenimento del rapporto dell'esercizio precedente
Grado di esecuzione del Bilancio	1)Entrate accertate / Stanziamenti in entrata definitivi di competenza 2)Spese impegnate / Stanziamenti in uscita definitivi di competenza 3)Economie di spesa / Stanziamenti in uscita definitivi di competenza	Il grado di esecuzione del bilancio evidenzia la capacità di dare attuazione alle previsioni di bilancio	I valori saranno rilevati in sede di rendiconto	Aumento del rapporto di 1 punto % per 1) e 2) e riduzione del rapporto di 1 punto % per 3)
Grado di liquidità della gestione di competenza	1)Riscossioni in competenza / Totale accertamenti 2)Pagamenti in competenza / Totale impegni	Il grado di liquidità della gestione di competenza misura il grado di attuazione del bilancio di cassa	I valori saranno rilevati in sede di rendiconto	Aumento del rapporto di 0,5 punto %
Grado di intensità della formazione dei residui passivi	1) Residui passivi sorti nell'esercizio / Totale impegni	Il grado misura l'intensità della formazione dei residui passivi	I valori saranno rilevati in sede di rendiconto	Riduzione del rapporto di 0,5 punto %
Grado smaltimento residui	1)Totale riscossioni in c/residui / Totale residui attivi esistenti 2)Totale pagamenti in c/residui / Totale residui passivi esistenti	Il tasso di smaltimento dei residui rileva la capacità e la rapidità con cui l'Ente riesce a riscuotere i propri crediti e a pagare i debiti	I valori saranno rilevati in sede di rendiconto	Aumento del rapporto di 0,5 punto %
Spesa per la ricerca	Spesa per la ricerca in conto corrente e in conto capitale / Totale spesa in conto corrente e in conto capitale	L'indicatore misura l'incidenza della spesa per la ricerca sul totale delle spese	I valori saranno rilevati in sede di rendiconto	Aumento del rapporto di 2 punti %
Spesa di personale e ricorso a forme di lavoro flessibile	Impegni spesa per lavoro flessibile / Impegni spesa personale totale	L'indicatore misura l'incidenza della spesa di personale flessibile sulla spesa di personale totale	I valori saranno rilevati in sede di rendiconto	Riduzione del rapporto di 0,5 punto %
Incidenza spese di acquisto di beni e servizi di consumo sul totale della spesa corrente	Impegni di spesa per acquisto di beni e servizi di consumo / totale della spesa corrente	L'indicatore misura dell'incidenza della spesa per acquisti di beni e servizi di consumo sul totale della spesa corrente	I valori saranno rilevati in sede di rendiconto	Riduzione del rapporto di 0,5 punto %

## 6.1 La valutazione interna

L'INFN si avvale, per il controllo dei propri programmi di ricerca, di diverse strutture che complessivamente consentono sia una valutazione ex-ante, che in itinere ed ex-post degli esperimenti e delle iniziative scientifiche. Oltre alle Commissioni Scientifiche Nazionali (CSN), che hanno un ruolo in tutte le fasi dei progetti, il Consiglio Tecnico Scientifico (CTS) ha un ruolo consultivo nella valutazione ex-ante nel caso di progetti di particolare rilevanza. Il CTS è composto da esperti internazionali e nazionali, tutti esterni all'INFN, con l'eccezione del suo presidente. Il CTS valuta la congruità delle risorse umane e finanziarie e l'adeguatezza delle infrastrutture per i progetti con maggiore impatto economico.



Fin dal 1997 l'Ente si avvale di un Comitato di Valutazione Internazionale (CVI) per la valutazione della propria attività scientifica, che viene rinnovato ogni quattro anni dall'INFN, costituito da esperti internazionali, sia nei campi dove l'Istituto conduce le proprie attività di ricerca, sia in settori che sono interessati o connessi a tali attività, come quello industriale e produttivo o più in generale quello economico. Nessun ricercatore INFN, dipendente o associato, è componente del CVI

Il CVI redige annualmente un rapporto sulla qualità della ricerca INFN in cui fornisce anche indicazioni e raccomandazioni per migliorarne la performance globale. Tale rapporto è redatto dal CVI dopo un workshop, a cui partecipano il Presidente dell'Ente, la Giunta Esecutiva. Il CVI redige annualmente un rapporto sulla qualità della ricerca INFN, in cui fornisce anche indicazioni e raccomandazioni per migliorarne la performance globale. Tale rapporto è inviato dall'INFN al MIUR allegato al Piano Triennale.

L'approccio utilizzato dall'INFN è quindi basato su una doppia componente: da una parte dati oggettivi espressi attraverso indicatori riconosciuti dagli esperti, dall'altra l'analisi globale del loro significato e delle attività scientifiche dell'Ente in toto da parte di un "gruppo di pari". Sarebbe infatti limitativo al fine di una corretta valutazione, in una realtà articolata e complessa come l'INFN, ridurre l'intero processo di valutazione interna a un mero elenco di indicatori da confrontare con dati esterni, trascurando la componente storica degli avanzamenti scientifici (esperimenti e ricerche che si trovano in fasi diverse in momenti diversi) o il valore aggiunto derivante dalla realizzazione di una grande infrastruttura di ricerca, rispetto alla pubblicazione di un articolo su una rivista.

## 6.2 La valutazione esterna

L'Istituto in quanto ente pubblico di ricerca vigilato da MUR è, come già richiamato, per dettato normativo, soggetto alla competenza dell'ANVUR e quindi alla Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR)

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2 comma 138 lett. b) del decreto legge 3 ottobre 2006 n. 262 convertito con modificazioni in legge 24 novembre 2006 n. 286, l'Istituto fornisce i dati necessari all'ANVUR per le proprie valutazioni, avvalendosi del Gruppo di Lavoro per la Valutazione.

Dopo l'ottimo risultato riportato dall'Ente nella Valutazione Qualità della Ricerca (VQR) 2004-2010, nei risultati della VQR 2011-2014, pubblicati nel febbraio 2017 da ANVUR ([www.anvur.it](http://www.anvur.it)), l'INFN ha visto un ulteriore miglioramento di tutti i suoi indicatori, risultando primo tra i grandi Enti, sia se si considera il voto medio dei prodotti presentati (0.89), che la frazione di prodotti eccellenti sul totale (90.51%).

Pur con i limiti intrinseci di una valutazione bibliometrica, questo dato conferma l'eccellenza della ricerca dell'Ente. Il periodo in valutazione, va sottolineato, ha visto, tra i tanti risultati, la scoperta del bosone di Higgs da parte di ATLAS e CMS ad LHC, come pure le straordinarie osservazioni di fenomeni astrofisici da parte di Fermi e di AMS, due osservatori in orbita (uno sulla ISS) in cui l'INFN ha una partecipazione importante. Si tratta di esperimenti di lunga durata, sia nel periodo di preparazione (progettazione, costruzione, messa in funzione) che poi di raccolta ed analisi dati. Il periodo (relativamente breve) coperto da questa VQR ne fotografa quindi l'attività scientifica in un momento particolare.

Un'altra particolarità di questa VQR è che rappresenta il primo tentativo (ancora sperimentale) di valutare vari aspetti del *knowledge transfer*. ANVUR ha valutato sia gli aspetti più tradizionali legati al trasferimento tecnologico, e misurati attraverso indicatori che prevedano uno scambio economico, sia gli aspetti legati alla *engaged university* (o centro di ricerca), che viceversa riguardano la produzione di beni e servizi di pubblica utilità. Questo esercizio, estremamente difficile per gli Enti, dimostra, relativamente all'INFN, una spinta nuova verso il trasferimento tecnologico.

L'altra innovazione di questa valutazione della Terza Missione è stata l'analisi delle attività di pubblico interesse. Si tratta di attività multiformi non necessariamente motivate da una spinta economica, ma di forte impatto (anche economico) sulla società. L'Ente partecipa ad almeno due di queste in maniera importante. Una riguarda la Formazione Continua, un aspetto legato al bisogno di (ri)allineare i curricula dei lavoratori ai nuovi bisogni della società. L'irruzione della ICT in ogni aspetto della nostra vita ha reso impellente che gli attori della ricerca avanzata in questo campo contribuiscano ad adeguare le conoscenze della forza lavoro. Insieme alla formazione verso i docenti di scuola superiore, questo aspetto delle attività INFN è risultato, per quanto incrementabile, di forte impatto numerico nella società italiana. Nel campo del *Public Engagement*, area vasta e che copre dalla semplice diffusione della cultura scientifica alle iniziative di *policy making*, l'INFN è risultato il miglior Ente, con un risultato che lo avrebbe compreso tra i migliori dieci Atenei.

## 7. Il Piano della Performance all'interno del Ciclo della performance

Come già evidenziato, e non solo in conseguenza dell'introduzione del D.Lgs n. 218/2016 "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'art. 13 della legge 7 agosto 2015 n. 124", l'Istituto si è trovato in una particolare fase di transizione nella quale sono state messe in campo diverse attività per raggiungere il risultato di un assetto diverso che ha portato e sta portando a declinare nuove regole e nuovi applicativi con conseguente impatto nella pianificazione gestionale.

La nuova modalità di approccio agli argomenti legati alla Performance che ha richiesto studio e approfondimento da parte di componenti diverse degli organi politici e gestionali dell'Istituto, ha condotto alla creazione di un Gruppo di Lavoro dedicato, che svolge la sua attività dal secondo semestre del 2018.

Nel corso del secondo semestre del 2019 il gruppo di lavoro ha impegnato le proprie risorse nella rielaborazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

L'aggiornamento del SMVP dell'Istituto è stato realizzato in primo luogo in seguito all'esigenza di adeguare il documento alle indicazioni fornite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica con le linee guida n. 2 del dicembre 2017; inoltre è stato necessario rendere coerente il documento con il livello effettivo di applicazione dell'intero ciclo della performance nell'Istituto che, nella redazione degli ultimi documenti quali il Piano Performance 2019-2021 e la relazione sulla Performance 2018, nell'implementare i processi istituzionali di programmazione e valutazione, aveva già tenuto conto degli indirizzi metodologici e applicativi emanati dal DFP con le linee di indirizzo contenute nelle Direttive n. 1 e 3 rispettivamente del giugno 2017 e del novembre 2018.

Il nuovo SMVP è stato approvato dal Consiglio Direttivo dell'Istituto in data 28 febbraio 2020 con deliberazione n. 15448.

Già il precedente Piano della Performance era stato ripensato e conseguentemente rielaborato in un'ottica di maggiore rispondenza ai nuovi dettami normativi intesi a garantire, promuovere e valorizzare l'efficacia, l'efficienza e la qualità nelle attività svolte dall'Istituto.

Il presente Piano della Performance doveva essere elaborato recependo le disposizioni contenute nel nuovo SMVP.

Considerata la situazione di emergenza sanitaria in cui si è trovato l'intero paese a partire dai primi mesi del 2020 (causata dalla diffusione del virus COVID 19), diverse esigenze prioritarie hanno portato a ritardare, la redazione del Piano della Performance da parte del GdL ed è mancata la condivisa applicazione della parte relativa al personale del nuovo SMVP. Si è deciso pertanto di rimandarne l'applicazione con il Piano Performance 2021-2023.

Il presente documento viene pertanto elaborato a metà anno 2020 in una forma minimale e, necessariamente, rientrerà nell'ambito del SMVP del 2012.

### 7.1 La Performance organizzativa e gli Obiettivi Specifici

All'interno dell'Istituto, quale pubblica amministrazione, la performance organizzativa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole della quantità e della qualità delle risorse a disposizione (stato delle risorse e salute dell'amministrazione) utilizza le stesse in modo economico (economicità) e razionale (efficienza).

In un ente di ricerca qual è l'INFN, la performance organizzativa corrisponde al contributo delle diverse unità organizzative presenti all'interno dell'Ente al raggiungimento degli obiettivi di fondo dell'amministrazione, ed è misurata relativamente:

- all'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- alla modernizzazione e al miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

- allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i soggetti interessati, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'INFN nel proprio Piano Triennale di Attività definisce gli obiettivi strategici che intende realizzare e che sono di carattere prettamente scientifico e, in quanto ente pubblico di ricerca vigilato dal MIUR, è per dettato normativo soggetto alla competenza dell'ANVUR e quindi alla Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) e cioè alla valutazione della qualità dei processi, dei risultati e dei prodotti delle attività di ricerca. La valutazione Anvur ha di fatto mostrato che l'INFN è in grado di soddisfare in maniera eccellente le performance legate alla ricerca, scopo primario dell'Ente.

Per realizzare gli obiettivi strategici, l'attività di ricerca necessita di un'azione amministrativa che funga da supporto e facilitazione e che consenta ai ricercatori di concentrare la propria attenzione sulle sfide esistenti. Ciò è tanto più vero nell'attività dell'Istituto, che gestisce programmi pluriennali, di grande dimensione, con collaborazioni internazionali e con l'utilizzo di infrastrutture complesse. Di conseguenza la collaborazione tra ricercatori, tecnologi, personale amministrativo e tecnico assume una valenza centrale.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa è stata legata agli aspetti più strettamente gestionali e organizzativi che devono consentire di mantenere e migliorare l'eccellenza dell'Ente nella ricerca.

Partendo dalle strategie individuate dal Consiglio Direttivo nel Piano Triennale di Attività sono state definite le due macro-aree maggiormente rispondenti alla fase di cambiamento che l'Istituto pensa di realizzare, avendo sempre presente la costante riduzione delle risorse finanziarie a disposizione.

Per il triennio 2020/2022 gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'INFN sono sempre aggregati all'interno delle seguenti macro-aree

- **Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane**

- **Funzionamento**

A ciascuna delle due aree sono stati associati *obiettivi specifici* e *obiettivi operativi*, in grado di garantire una piena coerenza con gli obiettivi strategici elaborati in sede di elaborazione del Piano Triennale di Attività dell'Istituto.

Di fatto, gli obiettivi specifici sono definiti da ciascuna amministrazione nel proprio Piano, in coerenza con le priorità strategiche e con il quadro di riferimento nel quale l'amministrazione è chiamata ad agire nel triennio

L'obiettivo specifico descrive un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi ed è espresso attraverso una descrizione sintetica e si caratterizza come misurabile, quantificabile e, possibilmente, condiviso.

Gli obiettivi operativi declinano quelli specifici, rientrando tra gli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni. Ciò indipendentemente dai livelli organizzativi a cui tali obiettivi fanno capo.

A ciascuna delle due macro-aree **1. Organizzazione e gestione delle risorse umane** e **2. Funzionamento**, sono stati associati obiettivi specifici (*Figura 7.1.1*).

Nella tabella allegata al presente Piano (*Allegato n. 2*) viene data descrizione degli *obiettivi specifici* definiti su un orizzonte temporale triennale, *degli obiettivi operativi* che ne discendono su base annuale e dei relativi indicatori e target.

Alla luce delle indicazioni fornite dalla nota circolare DFP-0080611-P-30/12/2019, (alla quale si è già fatto riferimento nel *paragr. 1*) avente per oggetto "Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche - ciclo della performance 2020-2022." all'interno del presente Piano saranno presi in considerazione, tra gli indicatori che la circolare ha ritenuto che meglio si prestino, nelle condizioni attuali, ad essere utilizzati dalle amministrazioni, solo quelli che si adattano alle peculiarità dell'Istituto.

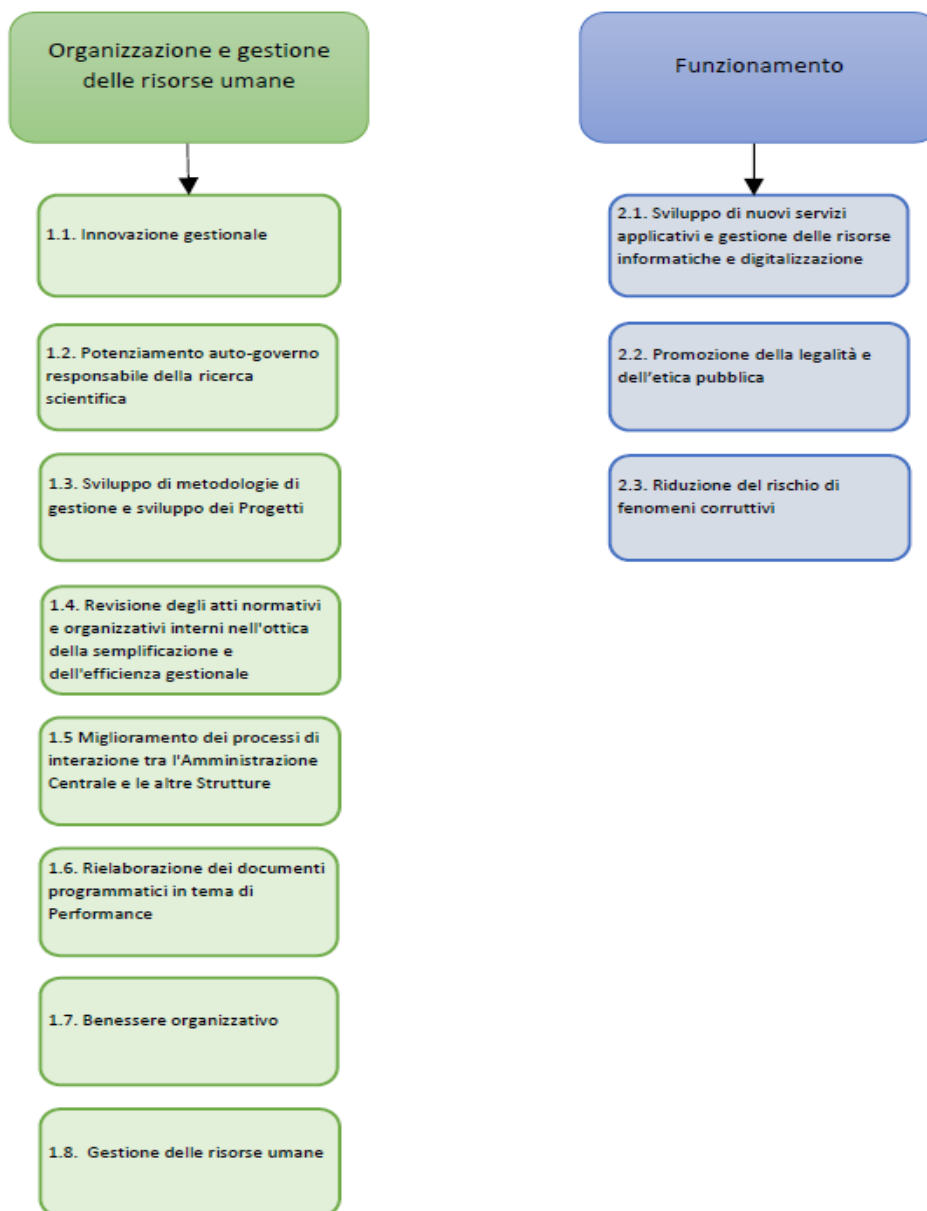


Figura 7.1.1

Nel seguito analizzeremo in dettaglio gli obiettivi specifici e operativi che sono più tipici dell'INFN e quindi possono necessitare di una descrizione più estesa.

#### 1.1 implementazione delle raccomandazioni del CVI

Il Comitato di Valutazione Internazionale (CVI) dell'INFN nell'ambito del report annuale sull'attività dell'Istituto ha rilasciato, tra le altre, alcune raccomandazioni che riguardano l'Amministrazione Centrale

#### 1.2. Potenziamento auto-governo responsabile della ricerca scientifica.

La dinamica della definizione della strategia scientifica dell'Ente si svolge tra le decisioni della Giunta Esecutiva e del Consiglio Direttivo e le proposte delle Commissioni scientifiche Nazionali (CSN) con l'eventuale vaglio tecnico del CTS (Comitato Tecnico Scientifico).

Come descritto nel paragrafo 6.1, per la sua attività scientifica, l'Istituto si avvale di cinque Commissioni scientifiche Nazionali, specializzate nelle varie linee di ricerca dell'Istituto stesso. Queste commissioni sono composte da coordinatori locali, ognuno eletto dalla propria struttura di appartenenza, e da un presidente. Alle CSN è affidata la valutazione delle attività di ricerca da intraprendere (ex-ante), la proposta di finanziamento delle stesse e il monitoraggio dei risultati (in itinere) e la valutazione dei risultati raggiunti (ex-post). Nelle

discussioni tra le proposte delle CSN, il vaglio tecnico del CTS e le decisioni della Giunta Esecutiva e del Consiglio Direttivo si svolge la dinamica della definizione della strategia scientifica dell'Ente. Siccome questo modus operandi è risultato vincente nella storia dell'INFN, si intende proseguire e rinforzare questa organizzazione, verificando che nel corso dell'anno ci siano degli opportuni momenti di riscontro.

### *1.3. Sviluppo di metodologie di gestione e monitoraggio dei Progetti.*

Il modello operativo di auto-governo responsabile della ricerca è stato sottoposto ad una revisione delle procedure decisionali e della gestione documentale al fine di migliorare la gestione ed il monitoraggio dei progetti scientifici e tecnologici dell'Ente. Un gruppo di lavoro composto da varie professionalità dell'Istituto ha analizzato le procedure e le metodologie adottate in altre istituzioni scientifiche internazionali e le ha confrontate con le prassi dell'INFN. Il GdL ha elaborato una proposta metodologica di Gestione dei Progetti basata sullo standard "openSE" adattato alle esigenze e alle prassi dell'Ente. La prima applicazione sarà effettuata dalle Commissioni Scientifiche Nazionali. La proposta metodologica comprende:

- a) la definizione dei processi decisionali per la gestione dei progetti scientifici e tecnologici;
- b) la definizione dei documenti necessari alla gestione ed i loro contenuti minimi;
- c) l'individuazione della piattaforma di formazione ed archiviazione dei documenti;
- d) la scelta dei pacchetti software commerciali di supporto;
- e) l'individuazione di percorsi di formazione per il personale.

Per il 2019 è stata approvata la struttura base dei documenti sui quali attivare i processi decisionali. Nel 2020 si intende passare alla fase di implementazione costituendo un Comitato di Coordinamento, implementare almeno un processo decisionale per CSN ed adottarlo per i nuovi progetti, rendere operativo il software di supporto. Infine si vuole iniziare la formazione del personale in ambito di gestione e monitoraggio dei Progetti per poi proseguire con una formazione diffusa, ed in seguito affiancare una formazione avanzata per un minor numero di unità di personale.

### *1.4. Revisione degli atti normativi e organizzativi interni nell'ottica della semplificazione e dell'efficienza gestionale*

#### *1.4.1. Ottimizzazione procedimenti amministrativi e supporto tecnico*

Nel 2017 l'assemblea dei rappresentanti del personale TTA ha costituito un gruppo di lavoro per studiare la possibilità di migliorare il lavoro tecnico e amministrativo attraverso la condivisione delle buone prassi, l'ottimizzazione di quelle esistenti, il recupero e la condivisione delle competenze non utilizzate, l'uniformazione delle procedure. Il gruppo di lavoro What Next TTA, dopo aver raccolto le idee, i suggerimenti e le proposte di tutti i rappresentanti dell'assemblea, ha delineato nel dettaglio il progetto che è stato presentato durante la riunione dei Direttori. L'iniziativa è stata accolta in modo molto favorevole dai direttori delle Strutture dell'INFN e il Presidente ha ritenuto che la proposta andasse sicuramente accolta e implementata. Il lavoro preparatorio si è svolto da febbraio a settembre 2018 coinvolgendo in vario grado circa 130 persone. Sono state analizzate e discusse tutte le idee emerse dalla fase chiamata "Call for Ideas". L'attività si è conclusa con la redazione di 21 progetti specifici relativi ai vari ambiti di discussione.

L'evento conclusivo di questo lavoro è stato il Workshop "What Next TTA: l'Ente che vorrei", svoltosi a Bologna, a margine delle giornate del Piano Triennale, in cui sono state presentate proposte individuate, atte ad ottimizzare il lavoro tecnico e amministrativo e migliorare così i servizi di supporto alla ricerca scientifica.

A seguito della richiesta del Presidente, è partita a inizio 2019 la fase What Next TTA - Atto Secondo, dedicata allo sviluppo dei progetti presentati durante il workshop al fine di trasformarli in proposte operative. L'obiettivo principale è l'ideazione di piani di lavoro che indichino quanto, in termini di risorse umane, formazione, investimento temporale e/o economico, sia necessario per concretizzare le proposte nei diversi ambiti.

Nel corso del 2020 si pensa di poter definire almeno due procedure..

#### *1.4.2. Revisione dei disciplinari*

L'obiettivo che l'Istituto si propone realizzare nel corso del 2020 è la modifica o la redazione di alcuni disciplinari quali quelli sui benefici assistenziali, sul lavoro agile, sull'albo dei fornitori, sulle norme che regolano l'attività svolte da personale esterno per seminari, docenze e collaborazioni scientifiche e sulla gestione del ciclo degli acquisti di beni e servizi, incluso quello sull'incentivo per i RUP.

### *1.5 Rielaborazione dei documenti programmatici in tema di Performance.*

Il ciclo di gestione della Performance ha imposto la necessità di porre in essere una complessa attività che deve essere condivisa tra i diversi soggetti operanti in una pubblica amministrazione, siano essi organi di indirizzo politico, titolari di incarichi dirigenziali, organi sindacali, personale tutto.

Il gruppo di lavoro istituito nel 2018 ha lavorato per la elaborazione di un Piano della Performance fortemente condiviso al cui interno è stato inserito un complesso articolato di obiettivi strategici dell'Istituto dal

quale sono scaturiti obiettivi operativi di breve e medio periodo con particolare attenzione alla specificità dell'Istituto e del personale tecnico-amministrativo che ad esso afferisce.

Nel corso dell'anno 2019 le attività del GDL si sono focalizzate sulla creazione di un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che è stato approvato a gennaio del 2020.

Nel corso del 2020, nonostante la situazione di emergenza sanitaria ne abbia ritardato la produzione, saranno approvati i documenti Piano Performance 2020\_2022 e Realazione sulla Performance 2019.

Si ritiene di poter realizzare per il triennio 2021\_2023 un Piano Performance nel quale trovi applicazione in nuovo SMVP.

### *1.6.1 Benessere organizzativo*

#### *1.6.2. Indagine sul benessere organizzativo*

Quando parliamo di “benessere organizzativo” (BO), intendiamo la capacità di un'organizzazione non solo di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere psicofisico di tutte le sue componenti ed alimentando costruttivamente la corretta convivenza sociale di chi vi lavora.

Un'indagine sul benessere può farci intercettare tempestivamente gli eventuali indicatori di criticità prevenendo condizioni che possono portare a casi di stress lavorativo con danni per le persone e conseguentemente per l'organizzazione. Allo stesso tempo può aiutarci a capire quali sono i punti di forza dell'INFN con l'obiettivo di potenziare il contributo che ciascuno può dare nel raggiungere gli obiettivi condivisi.

In analogia con quanto fatto in passato, dopo la prima indagine sul BO, l'Ente intende misurare ed analizzare i risultati dell'indagine al fine di porre in essere le azioni che saranno necessarie a rimuovere le cause e gli ostacoli alla realizzazione di un sempre maggiore livello di benessere del personale.

#### *1.6.3. Incidenza delle risorse in lavoro flessibile*

L'INFN intende promuovere iniziative di welfare con l'obiettivo di migliorare il contesto professionale e l'ambiente nel quale le lavoratrici e i lavoratori operano per integrare e conciliare al meglio le esigenze professionali con quelle private. L'avanzato sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consente maggiore flessibilità nel lavoro, favorendo sia l'efficienza e la produttività che le esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di vita e di lavoro.

Nel nostro Istituto è già in attuazione il Telelavoro mentre verrà avviata, a seguito del confronto con le OO.SS, e il CUG la sperimentazione del Lavoro Agile; questa prima fase è finalizzata a permettere la partecipazione del personale dei livelli IV-VIII, sino ad un massimo del 10 per cento per Struttura. Potrà usufruire del Lavoro Agile il personale con un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato con l'INFN, con un'anzianità di servizio di almeno 6 mesi.

La durata di tale sperimentazione è fissata in due anni a far data dall'entrata in vigore del relativo disciplinare.

#### *1.6.4. Promozione della parità e pari opportunità*

Sia da direttiva 2/2019 di FP (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche) che da Comunità Europea, è richiesto un bilancio di genere e generazionale per valutare anno per anno lo stato di salute dell'Ente e valutare criticità e progressi. Bisogna elaborare uno specifico piano attuativo per realizzare anche dati per il monitoraggio della situazione del personale, attraverso lo sviluppo di statistiche in ottica di genere e generazionale. Per raggiungere rapidamente l'obiettivo tenere conto dell'esperienza del Gruppo di Lavoro sul bilancio di genere e generazionale INFN <https://agenda.infn.it/e/BilancioDelPersonale>.

#### *1.6.5. Parità e pari opportunità nel reclutamento, nella promozione e negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli.*

Per direttiva 2/2019 di FP, le PA devono operare per raggiungere una percentuale femminile pari a 1/3 in tutti i ruoli e livelli. Nel reclutamento e nelle progressioni di carriera la probabilità di successo sia indipendente dal sesso dei candidati, ovvero si operi affinché gli uomini raggiungano una percentuale di successo non superiore alla loro presenza come candidati. Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati. Per le nomine, l'ente si propone di raggiungere, in linea con gli obiettivi indicati dalla EC, il 50% di donne negli organismi di nomina (comitati, commissioni, commissioni di concorso nazionale) e del 40% negli organismi decisionali di giunta e direttivo

## 1.7. Gestione delle risorse umane

### 1.7.2. Gestione delle risorse umane - Attività di formazione e sviluppo delle competenze del personale

Si evidenzia che da circa vent'anni l'Istituto ha istituito al suo interno una commissione formazione (CNF) che si occupa di attività di promozione e formazione del personale. Questa buona prassi ci permette di ottenere il risultato che il 43% del personale svolge almeno un'attività formativa nel corso dell'anno. La Commissione ha elaborato, a seguito di un lavoro di condivisione svolto in più anni, le Linee Guida della Formazione per il personale con una duplice valenza: da una parte si tratta di un documento di orientamento per coloro che quotidianamente intervengono nella costruzione del piano formativo annuale; dall'altra costituisce materiale di indirizzo più generale per tutti i destinatari finali interessati. Le Linee Guida si inseriscono in un processo più complesso che porta la CNF a definire annualmente le principali tematiche sulle quali verteranno le iniziative di formazione del personale recependo anche le proposte avanzate dalle singole strutture periferiche.

Per il 2019 ci si è posti l'obiettivo di migliorare ulteriormente la valutazione dei corsi con il seguente obiettivo operativo:

### 1.7.3. Attività di formazione e sviluppo delle competenze del personale del quale un indicatore è *Numero dei corsi locali nelle Strutture valutati con la modalità sperimentale rispetto al totale dei corsi locali programmati nelle Strutture*

Il termine "valutare" può assumere una pluralità di significati a seconda degli obiettivi che ci si pone. Insieme alla scheda di gradimento, compilata alla fine del corso di formazione, la valutazione di impatto consente di avere una valutazione a 360 gradi, necessaria per avere una formazione di qualità. Attraverso la scheda di gradimento, infatti, si misura la sensazione del partecipante alla fine dell'intervento formativo, mentre con la valutazione d'impatto si va a misurare, a distanza di tempo, il grado di applicazione delle nozioni apprese e delle competenze acquisite.

Al fine di favorire una valutazione integrata della formazione all'interno dell'Istituto, è stato istituito un gruppo di lavoro di cinque componenti, che verificano se l'iniziativa formativa abbia raggiunto gli obiettivi fissati e in che modo gli uffici dedicati all'attività formativa dell'INFN possano assumere decisioni al riguardo.

## 2.2 Promozione della legalità e dell'etica pubblica

### 2.3 Riduzione del rischio di fenomeni corruttivi

Nel successivo paragrafo 8. "L'Anticorruzione e la Trasparenza" viene spiegata la strategia dell'Istituto nella sua attività di prevenzione della corruzione e di attuazione della Trasparenza nel rispetto della normativa in materia. Gli obiettivi specifici sopra riportati costituiscono il necessario collegamento tra il Piano della Performance e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) così come richiesto dalle delibere ANAC di aggiornamento a Piano Nazionale Anticorruzione.

Nel PTPCT 2020-2022:

- la prima parte è dedicata ad illustrare la progettazione e lo sviluppo del sistema di gestione del rischio di corruzione all'interno dell'Istituto;
- la seconda parte illustra le attività di prevenzione della corruzione realizzate nel corso dell'anno 2019 descrivendo la realizzazione delle misure programmate ai fini della prevenzione del rischio corruttivo e i monitoraggi effettuati; contiene altresì la pianificazione triennale delle attività di intervento previste;
- la terza parte contiene la sezione dedicata alla "Trasparenza" nella quale sono descritte le attività svolte per il monitoraggio dell'attuazione dei contenuti della Sezione Trasparenza programmate per l'anno 2019 e la programmazione per l'anno 2020.

Gli indicatori individuati servono a misurare il grado di attuazione delle misure programmate per il 2020, sia in tema di anticorruzione che di trasparenza.

## 7.2 La performance individuale

La performance individuale, ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, riguarda l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti organizzativi e professionali realizzati dal singolo dipendente per il raggiungimento della performance complessiva dell'amministrazione.

Con le modifiche apportate al D. Lgs.150/2009 dal d.Lgs. 74/2017 il legislatore ha rafforzato la volontà di considerare la performance individuale come contributo del singolo alla performance organizzativa.

Le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

- 1) I risultati che possono essere raggiunti attraverso:

- La partecipazione ad attività e progetti dell'amministrazione nel suo complesso;
  - La partecipazione ad attività e progetti dell'unità organizzativa di appartenenza;
  - Attività individuali legate ad obiettivi individuali specificatamente assegnati.
- 2) I comportamenti organizzativi e professionali, intesi anche come capacità di valutare i propri collaboratori.

A seconda del ruolo e della posizione organizzativa ricoperti dall'individuo all'interno dell'amministrazione, tale contributo potrà essere misurato con pesi diversi sulla base del ruolo e delle responsabilità.

In questa ottica dovevano essere inseriti nel piano performance 2020-2022 quegli obiettivi specifici che dispiegandosi in operativi ricomprendono la parte di performance organizzativa e la parte di performance individuale delle figure quali il Direttore Generale e l'unico dirigente amministrativo presente nella pianta organica dell'Istituto il quale, ai sensi del nuovo Disciplinare Organizzativo dell'Amministrazione Centrale, ha l'incarico di direttore della Direzione Gestione e Finanza.

Si fa presente che nel mese di Giugno 2019 è stato eletto un nuovo Presidente dell'Istituto e la Giunta Esecutiva dell'Ente è stata quasi totalmente rinnovata. L'incarico del Direttore Generale si concluderà il 31 agosto 2020.

In considerazione di quanto sopra, nell'attuale stesura del Piano, gli obiettivi assegnati al Direttore Generale sono ridotti a quelli prioritari, strategici per l'Istituto, con particolare riferimento a due raccomandazioni contenute nella Relazione del Comitato di Valutazione Internazionale.

Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale sono riconducibili all'area strategica "*Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane*".

Con riferimento agli obiettivi individuali del personale che svolge attività amministrativa a supporto dell'attività di ricerca dell'Istituto, per l'anno 2020 si possono dispiegare gli obiettivi operativi assegnati all'unico dirigente amministrativo presente nella pianta organica dell'Istituto il quale, ai sensi del nuovo Disciplinare Organizzativo dell'Amministrazione Centrale, ha l'incarico di direttore della Direzione Gestione e Finanza.

Gli obiettivi sono stati assegnati dal Direttore Generale, di concerto con la Giunta Esecutiva dell'Istituto, con la Determinazione n. 79 del luglio 2020 e sono evidenziati nell'area strategica "*Funzionamento*".

## **8. L'Anticorruzione e la Trasparenza**

In linea con le disposizioni normative nazionali ed internazionali che disciplinano l'attività che le pubbliche amministrazioni devono mettere in campo per l'attuazione delle strategie di prevenzione e repressione della corruzione e seguendo le indicazioni di "soft law" tracciate dall'ANAC, l'Istituto predispone ed aggiorna annualmente il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione, contenente al suo interno la sezione dedicata alla "Trasparenza". L'adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza costituisce strumento fondamentale per prevenire il rischio di corruzione, assicurando il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni dell'amministrazione.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, aggiornato annualmente secondo una logica di programmazione, ha come obiettivo la costruzione di un modello organizzativo coordinato che garantisca un sistema efficace di controlli preventivi e successivi. In sostanza esso consiste in un programma di attività nel quale vengono definite le misure da implementare sia di carattere generale che specifico in relazione al livello dei potenziali rischi rilevati, alla loro sostenibilità economica e organizzativa, ai responsabili e ai tempi per l'attuazione di ciascuna di esse.

Il PTPCT, da una parte si colloca in una posizione di continuità per quanto riguarda le valutazioni, le strategie e gli altri aspetti già evidenziati nei precedenti Piani, dall'altra, in un'ottica di miglioramento continuo, aggiorna ogni anno il precedente Piano approfondendo ulteriormente l'analisi per la programmazione di eventuali ulteriori misure di contrasto al fenomeno corruttivo, anche attraverso l'implementazione delle attività finalizzate all'integrazione e al miglioramento di un adeguato e organico sistema di prevenzione capace di salvaguardare al suo interno la cultura dell'etica, dell'integrità e della legalità.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022 dell'INFN è stato approvato nella riunione del Consiglio Direttivo del 31 gennaio 2020, con deliberazione n. 15386.

Nella sua stesura si è tenuto conto della stretta interconnessione esistente tra le misure da adottare per la prevenzione della corruzione e gli altri principali strumenti organizzativi previsti per le pubbliche amministrazioni



volti al perseguimento dell'efficacia, efficienza e trasparenza dell'attività dell'Istituto tra i quali il Piano della Performance dell'INFN.

In particolare, la complementarità della performance alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione si esplica nel collegamento delle misure contenute nel PTPCT con gli obiettivi definiti nel Piano della Performance. Di fatto i processi e le attività posti in essere dall'Istituto per l'attuazione dei programmi del PTPCT sono inseriti come relativi obiettivi specifici ed operativi all'interno del Piano della Performance. Gli indicatori individuati servono a misurare il grado di attuazione delle misure programmate per il 2020, sia in tema di anticorruzione che di trasparenza

## **9. Le Azioni di Miglioramento del Ciclo di Gestione della Performance**

L'attività programmata per una revisione dei documenti legati al ciclo della Performance che l'Istituto ha avuto inizio a partire da secondo semestre del 2018 con la costituzione, da parte del Consiglio Direttivo dell'Istituto di un gruppo di lavoro al quale partecipano alcuni membri della Giunta Esecutiva dell'Istituto, alcuni direttori di strutture dell'INFN, i rappresentanti del personale, il direttore della direzione Gestione del Personale e la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'OIV.

L'attività del gruppo di lavoro si è indirizzata sullo studio della normativa di settore ed ha realizzato nel corso dei primi mesi del 2019 un Piano della Performance il più possibile rispondente alle indicazioni dettate dalle nuove linee guida rilasciate dal DFP in materia e citate nel *paragr. 1* del presente documento.

Nella stessa ottica è stata elaborata la relazione sulla Performance dell'anno 2018 e di seguito il nuovo SMVP come specificato nel *paragr. 7*.

L'attività di confronto con il nuovo OIV dell'istituto (il quale ha iniziato il suo rapporto di collaborazione con l'Istituto a metà gennaio 2020 in sostituzione del precedente componente dimissionario), ha consolidato la necessità di proseguire nell'attività di revisione del ciclo di gestione della performance in ottica di miglioramento e progressiva applicazione.