



Istituto Nazionale di Alta Matematica

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

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

PIANO INTEGRATO 2021 – 2023

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

INDICE

A) Piano Integrato

A.1 Inquadramento dell'INDAM

- A.1.1 Presentazione del Piano
- A.1.2 Contesto Istituzionale
- A.1.3 Missione e fini Istituzionali

B) Piano della Performance

B.1 Ciclo e gestione del Piano della Performance

- B.1.1 Le fasi del ciclo di gestione della Performance
- B.1.2 Contesto organizzativo
- B.1.3 L'Amministrazione in cifre

B.2 Definizione del Sistema degli Obiettivi

- B.2.1 Analisi del contesto interno
- B.2.2 Obiettivi strategici ed operativi
- B.2.3 Obiettivi strategici e operativi rispetto ai finanziamenti
- B.2.4 Struttura e orientamento al miglioramento
- B.2.5 Realizzazione degli Obiettivi rispetto agli Indicatori

B.3 Unità organizzative responsabili del raggiungimento degli obiettivi

- B.3.1 Responsabilità gestionale del Direttore amministrativo
- B.3.2 Obiettivi assegnati al Direttore amministrativo
- B.3.3 Responsabilità scientifiche e gestionali dei Direttori di strutture scientifiche

C) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

- C.1.1 Funzione di misurazione e valutazione della Performance
- C.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa
- C.1.3 Misurazione e valutazione della performance individuale
- C.1.4 Dalla misurazione e valutazione alla rendicontazione
- C.1.5 La procedura di conciliazione

D) (POLA) Piano Organizzativo del Lavoro Agile

- D.1.1 I contenuti minimi
- D.1.2 I soggetti coinvolti
- D.1.3 Le condizioni abilitanti del Lavoro Agile
- D.1.4 Lo stato di implementazione del Lavoro Agile
- D.1.5 Gli impatti del Lavoro Agile
- D.1.6 Il programma di sviluppo del Lavoro Agile

E) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

- E.1.1 Oggetto, finalità, e analisi del contesto
- E.1.2 Responsabile della prevenzione della corruzione
- E.1.3 Individuazione delle aree di rischio e azioni conseguenti

E.2 Comunicazione e trasparenza

- E.2.1 Formazione del personale
- E.2.2 Obblighi informativi e obblighi di trasparenza

Allegati :

- Relazione Programmatica 2021-2023
- Allegati: 1,1.2, 3, 4, 5
- Allegato: Bozza Disciplinare Lavoro Agile
- Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione anno 2020



Istituto Nazionale di Alta Matematica

A) Piano Integrato

A.1 Inquadramento dell'INdAM

A.1.1 Presentazione del Piano

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

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

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

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

A.1.2 Contesto Istituzionale

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

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

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

La Legge 27/09/2007 n. 165, allo scopo di promuovere, sostenere, rilanciare e razionalizzare le attività nel settore della ricerca e di garantire autonomia, trasparenza ed efficienza nella gestione degli Enti pubblici nazionali di ricerca, ha autorizzato il Governo ad adottare, uno o più decreti legislativi al fine di provvedere al riordino della disciplina relativa agli statuti e agli organi di governo di detti Enti. Sulla base di tale disposizione normativa è stato emanato il D. Lgs. 31/12/2009 n. 213, il quale ha previsto, oltre alla revisione degli statuti, una diversa composizione della *governance*, una diversa strutturazione interna, ed ha introdotto nuove logiche di programmazione dell’attività. Inoltre, mediante atti di indirizzo e direttive, adottati dal Governo, sono individuati la missione e gli obiettivi di ricerca per ciascun Ente, in coerenza con i contenuti del PNR e gli obiettivi strategici fissati dall’Unione europea.

Da ultimo, il D.Lgs. n.218 del 25/11/2016, ha introdotto nuove disposizioni per la “*Semplificazione delle attività degli Enti pubblici di ricerca ai sensi dell’art. 13 della Legge n.124 del 7/08/2015*”. Pertanto, il processo di riordino per l’INdAM è stato attuato con l’integrazione del nuovo Statuto, la predisposizione del nuovo Regolamento di Amministrazione, e il Regolamento del Personale, mentre per quanto riguarda il Regolamento di Contabilità e



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Finanza, siamo in attesa dei nuovi schemi di bilancio ai sensi del D.Lgs. n.91/2011. Mentre, il Bilancio preventivo 2020 è stato predisposto con il nuovo Piano dei Conti integrato ai sensi del D.P.R. n.132/2013.

A.1.3 Missione e fini Istituzionali

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

- a) Promuovere su piano nazionale, internazionale e comunitario, la formazione e il perfezionamento di ricercatori di matematica, anche allo scopo di integrare le potenzialità formative esistenti nelle varie università italiane;
 - b) Svolgere e favorire le ricerche di matematica pura ed applicata specialmente nei rami in via di sviluppo, curando anche il trasferimento delle conoscenze alle applicazioni tecnologiche;
 - c) Procurare che la ricerca matematica italiana si mantenga sempre in stretto contatto con quella internazionale, in particolare promuovendo e partecipando ad iniziative e programmi di collaborazione nell'ambito delle Comunità europee.
- Il nuovo Statuto dell'INdAM, considerata la specificità e il ruolo nazionale nella ricerca e nell'alta formazione dell'Ente, fondati sulla partecipazione volontaria e non retribuita alla gestione e alle attività dell'Istituto stesso da parte di tutti i matematici italiani, che ne costituiscono la comunità scientifica di riferimento con l'adesione ai Gruppi nazionali di ricerca e alle unità di ricerca INdAM, prevede di:
- Svolgere la propria missione nella dimensione europea e internazionale, in coerenza con i principi e le direttive europee in Ricerca e Formazione e con i principi della Carta europea dei Ricercatori, approvata dalla Commissione delle Comunità Europee l'11 marzo 2005.
 - Programmare le proprie attività di ricerca in conformità alle linee guida enunciate nel Programma Nazionale della Ricerca.

Inoltre, l'art.1 del nuovo Statuto, conformemente alla normativa vigente, specifica ed amplia i fini l'Istituto:

- a) Costituire gruppi nazionali di ricerca, con l'apporto di professori e ricercatori universitari, nonché di ricercatori degli enti di ricerca;
- b) Promuovere sul piano nazionale, internazionale e comunitario la formazione e il perfezionamento di ricercatori di matematica, anche allo scopo di integrare le potenzialità formative esistenti nelle varie università italiane;
- c) Svolgere e favorire le ricerche di matematica pura ed applicata specialmente nei rami in via di sviluppo, curando anche il trasferimento delle conoscenze alle applicazioni tecnologiche e all'innovazione, con particolare riferimento allo sviluppo delle applicazioni matematiche alle scienze naturali (fisica, chimica, biologia), alle scienze finanziarie ed economiche, alle scienze sociali, all'informatica e all'ingegneria, nonché alle applicazioni industriali;
- d) Procurare che la ricerca matematica italiana si mantenga sempre in stretto contatto con quella internazionale, in particolare promuovendo e partecipando ad iniziative e programmi di collaborazione nell'ambito dell'Unione Europea;
- e) Promuovere e incentivare l'avviamento alla ricerca dei giovani matematici, valorizzandone il merito e le capacità;
- f) Promuovere tutte le forme di partenariato anche conoscitivo e strategico con autonomie territoriali, enti pubblici e imprese, nonché con Enti di Ricerca e Università straniere.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

B) Piano della Performance

B.1 Ciclo e gestione del Piano della Performance

B.1.1 Le fasi del ciclo di gestione della Performance

Il presente Piano Triennale, subordinato al ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio dell'Istituto, si prefigge di individuare e sintetizzare gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi esposti nella **Relazione Programmatica 2021-2023**, allegata al presente documento. Mentre, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse disponibili, si prefigge di individuare ed esporre gli indicatori per la misurazione e la valutazione della Performance organizzativa ed individuale dell'INdAM.

Il Piano, coerentemente al Programma 2021-2023 delle attività dell'INdAM, è considerato lo strumento finalizzato allo sviluppo di forme di partecipazione ed alla rilevazione del grado di soddisfazione degli Stakeholders interni ed esterni.

Il Piano, relativamente all'esercizio 2021, sarà rendicontato con la Relazione sulla performance che evidenzierà i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse disponibili, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. A conclusione del processo entro il 31 luglio il Consiglio di Amministrazione approva la Relazione sulla performance ed entro il 15 settembre l'OIV provvede a validarla.

Si propone di seguito un cronoprogramma degli adempimenti

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

B.1.2 Contesto organizzativo

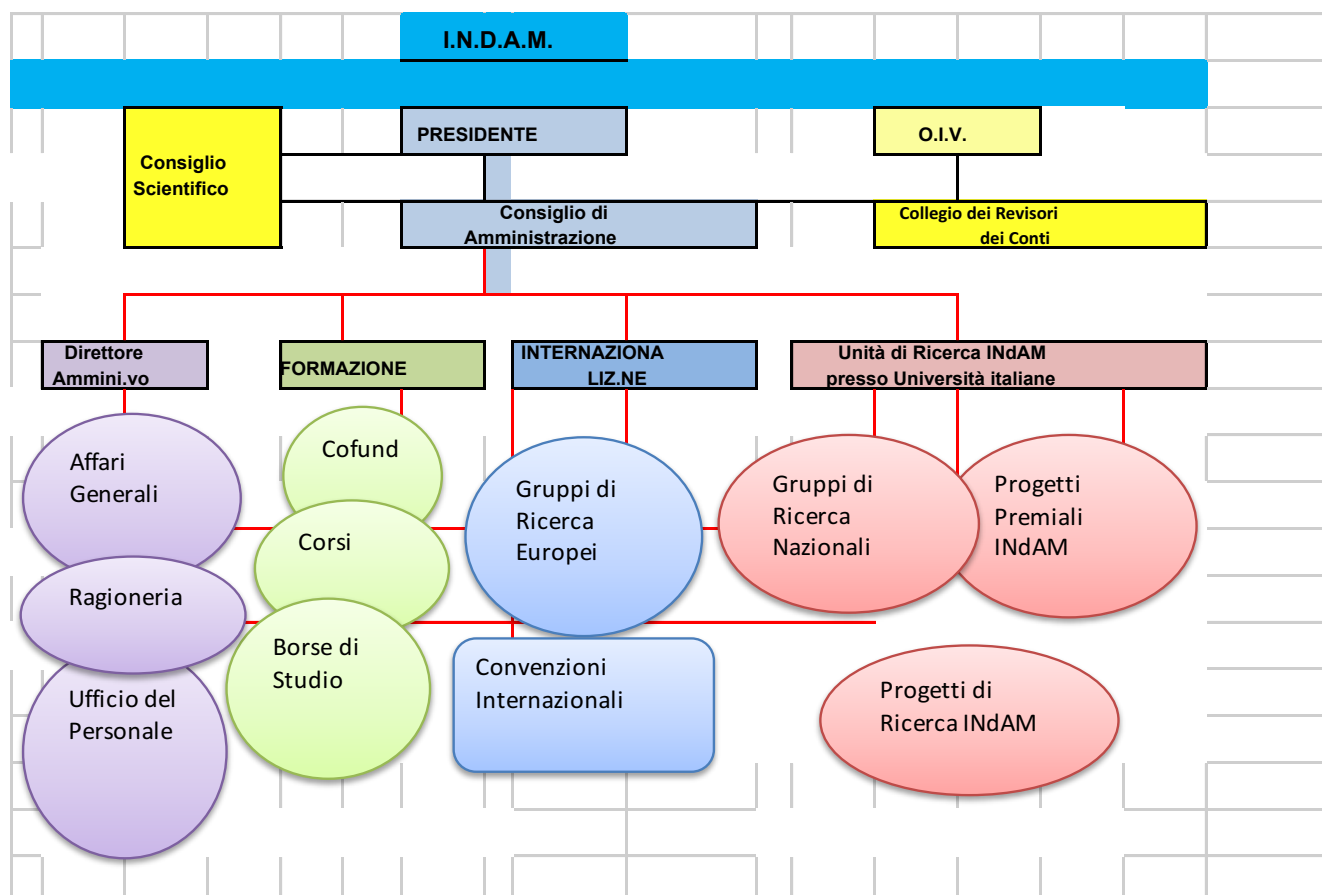
L'Istituto presenta una struttura tecnica permanente che ha la propria sede centrale presso l'Università di Roma "La Sapienza", mentre sono state istituite Unità di ricerca, ramificate sul territorio nazionale, presso Dipartimenti di Matematica di altrettante Università italiane, dove operano e sono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

L'organizzazione strutturale dell'INdAM, dal Presidente, quale rappresentante legale dell'Ente, agli Stakeholders esterni, quali soggetti interessati, è rappresentata graficamente dal modello sottostante, mentre le attività scientifiche di ricerca e formazione, gli Organi dell'Istituto, i

[iNSdAM]

Istituto Nazionale di Alta Matematica

Regolamenti ed i disciplinari connessi alle attività scientifiche, sono pubblicate sul sito web www.altamatematica.it nella sezione “Istituto” e “Amministrazione Trasparente”.



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

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

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



Istituto Nazionale di Alta Matematica

B.1.3 L'Amministrazione in cifre

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

- Previsione dell'Organico del personale dipendente nel triennio 2020 – 2022;
- Sintesi dei Preventivi 2021 - 2023.

Consistenza del personale dipendente nel triennio 2020 – 2022

Il personale dipendente a tempo indeterminato è stato suddiviso per livello/profilo con l'indicazione della consistenza al 31 dicembre 2020, relativamente agli esercizi presi a riferimento riguardo al costo di oneri erariali, previdenziali e assistenziali, e accantonamenti per T.F.R.:

Istituto Nazionale di Alta Matematica F. Severi							
							Allegato
Costo personale dipendente							
Qualifica	Liv.	N.	2020	N.	2021	N.	2022
Direttore		1	93.672	1	93.672	1	93.672
Funzionario	IV	2	106.120	2	106.120	2	106.120
Funzionario	V	0	0	1	49.269	1	49.269
Collaboratore	V	2	98.538	1	49.269	1	49.269
Collaboratore	VI	1	42.792	1	42.792	1	42.792
Collaboratore	VII	1	39.130	2	78.260	2	78.260
Operatore	VII	2	78.260	2	78.260	2	78.260
Ricercatore	III Fascia	1	34.953	2	69.906	3	104.860
			493.465		567.548		602.502
Oneri IRAP			41.945		48.242		51.213
Oneri Previdenziali e Assist.li			132.546		141.887		150.000
Altre spese			20.000		20.000		20.000
Q.ta annua T.F.R.			36.600		39.217		41.600
			724.556		816.894		865.315

- Sintesi Preventivi 2021 - 2023

La tabella che segue rileva in sintesi la programmazione finanziaria 2021–2023, ed evidenzia importi e descrizioni per aggregati, mentre una esposizione di spesa sintetica collegata ai singoli Obiettivi strategici, evidenzia le percentuali di incidenza sui valori globali negli **Allegati 1.2 e 3**. Sul fronte delle Uscite, si evidenzia che le spese istituzionali, destinate alla formazione ed alla ricerca matematica, rappresentano la massima parte delle spese complessive dell'Istituto. Normalmente, nel



Istituto Nazionale di Alta Matematica

corso dell'esercizio, si rilevano sempre ulteriori contributi finanziari erogati sia dal Ministero che da altre Istituzioni scientifiche per approvazioni di specifici progetti di ricerca, oltre a determinare l'Avanzo di amministrazione annuale, i quali incidono direttamente in aumento delle spese istituzionali, tali da incidere complessivamente nella misura superiore all'indice del 65% delle spese complessive dell'Istituto.

	Uscite					
	%	2021	%	2022	%	2023
Personale dipendente e Organi Ente	31,86	871.994	30,23	876.894	27,63	856.656
Spese ed oneri gestionali, Investimenti	6,94	190.006	8,62	250.000	9,67	300.000
Attività Istituzionali	61,20	1.675.265	61,15	1.774.106	62,70	1.944.344
	100	2.737.265	100	2.901.000	100	3.101.000

	Entrate					
	%	2021	%	2022	%	2023
M.I.U.R.	98,14	2.686.265	93,07	2.700.000	88,68	2.750.000
Altre entrate (Altri Enti, etc.)	1,86	51.000	1,76	51.000	1,64	51.000
Comunità Europea	0,00	0	5,17	150.000	9,67	300.000
Avanzo d'Amm.ne	0,00	0				
	100	2.737.265	100	2.901.000	100	3.101.000

Per quanto riguarda le Entrate, si rileva come il contributo di funzionamento, erogato dal Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica, sia il finanziamento principale. Tuttavia, nel corso dell'esercizio 2019 è stato incassato un secondo acconto per euro 507.149,00=, da parte della Research Executive Agency (Comunità Europea) per il Progetto INdAM-DP-Cofund2015 che si concluderà nel corso dell'esercizio 2022. Il progetto riguarda Assegni di ricerca per giovani Matematici italiani che siano stati almeno tre anni all'estero negli ultimi quattro anni e giovani stranieri in ambito internazionale che vogliono svolgere un dottorato in Italia. Il Progetto è finanziato al 50% da parte della Comunità Europea per l'importo di euro 1.569.600,00=. Per questo Progetto, il MIUR eroga un finanziamento aggiuntivo di euro 300.000,00= annui per un quadriennio.

Inoltre, si confida di ricevere finanziamenti straordinari per Progetti INdA così come è avvenuto per gli esercizi 2018 e 2019.

B.2 Definizione del Sistema degli Obiettivi

B.2.1 Analisi del contesto interno

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



Istituto Nazionale di Alta Matematica

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

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

B.2.2 Obiettivi strategici ed operativi

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

- **RICERCA**: svolgere e favorire le ricerche di matematica pura ed applicata specialmente nei rami in via di sviluppo, curando anche il trasferimento delle conoscenze alle applicazioni tecnologiche. **Obiettivi** comuni alla ricerca sono:
 - a) Supporto alla ricerca matematica, in particolare nell'ambito universitario;
 - b) Premiare il merito;
 - c) Cooperazione e diffusione dei risultati raggiunti.

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

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



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Gli Obiettivi strategici ed Operativi dell'INdAM sono ampiamente descritti nella **Relazione Programmatica 2021 - 2023**, allegata al presente Piano.

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

Allegato 4: Tabella obiettivi strategici								Civit
Descrizione Obiettivo	Peso Obiettivo	Risorse Umane	Risorse Finanziarie	Indicatori	Peso Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
	%	n.	7					
1	Gruppi di Ricerca Nazionali	10	950.000	65-100		100	65-100	
2	Progetti di Ricerca INDAM			65-100		100	65-100	
3	COFUND	10	425.265	65-100		100	65-100	
4	Bandi-Borse di Studio			65-100		100	65-100	
5	Corsi di Studio			65-100		100	65-100	
6	Convenzioni Internazionali			65-100		100	65-100	
			1.375.265					

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

Gli **obiettivi operativi** programmati sono:

- **Obiettivo 01.1 - Visitatori Stranieri Gruppi-**
Assicurare la collaborazione di studiosi stranieri, che svolgono attività di ricerca, di consulenza e di alta formazione.
- **Obiettivo 01.2 – Organizzazione Incontri Scientifici Gruppi Nazionali -**
Finanziare incontri scientifici e scuole di alta formazione promossi dagli aderenti ai Gruppi Nazionali.
- **Obiettivo 01.3 - Partecipazioni a Incontri scientifici -**
Co-finanziare Professori, Ricercatori e Dottorandi, per partecipare a Convegni scientifici, o per collaborazioni scientifiche in Italia o all'Estero.
- **Obiettivo 01.4 – Progetti di Ricerca -**
Finanziare progetti di ricerca aventi un programma comune e finalizzato ad aggregare più Ricercatori, italiani e stranieri, su tematiche affini e alla formazione di giovani ricercatori.
- **Obiettivo 02.1 – Incontri Scientifici INdAM -**
Organizzare almeno cinque Convegni e/o Incontri scientifici all'anno presso il Palazzone di Cortona, per ricerche attuali di alto livello scientifico, a cui partecipano matematici di area diversa, ma interessati al medesimo tema o problema scientifico, della durata di cinque o sei giorni.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

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



Istituto Nazionale di Alta Matematica

B.2.3 Obiettivi strategici e operativi rispetto ai finanziamenti

Ai fini della pianificazione degli obiettivi contenuti nel Piano sono state considerate le risorse economiche stanziare con il bilancio di previsione per l'esercizio 2021, redatto con particolare attenzione alle disposizioni relative al contenimento della spesa.

Il Collegamento del Piano con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio è costante e flessibile per le spese non obbligatorie: infatti, la parte del Piano che descrive gli Obiettivi strategici dell'INdAM è periodicamente integrato in quanto le attività di ricerca e formazione sono direttamente proporzionali ai finanziamenti ottenuti, i quali diventano certi soltanto nel corso dell'esercizio.

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

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

Gli obiettivi programmati nell'esercizio 2021 saranno riepilogati nella Relazione sulla Performance annuale e sintetizzati nella tabella **Allegato 1.2**, dalla quale si confronteranno i dati del Bilancio preventivo con i dati del Bilancio consuntivo, ed evidenziati i relativi scostamenti, incrementi e decrementi. Si rileva che l'attività di ricerca è svolta in massima parte dagli aderenti ai Gruppi Nazionali di Ricerca, mentre l'attività di Formazione e l'Internazionalizzazione della ricerca matematica è curata direttamente dall'Istituto.

B.2.4 Struttura e orientamento al miglioramento

Compatibilmente al sottodimensionamento quantitativo del personale dipendente che rende impegnative le operazioni ordinarie, e a fronte delle aree che qualificano maggiormente il Piano della performance, l'INdAM ha individuato le seguenti azioni di miglioramento da realizzare entro il triennio 2021-2023 :

- Collegamento Programma attività e Piano Integrato esplicitato adeguatamente;
- Obiettivi, indicatori e target del Piano Integrato correlati al Programma della Trasparenza;
- Formazione/informazione del Personale dipendente coerentemente al Piano triennale del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione;
- Adeguato coinvolgimento degli Stakeholders;
- Aggiornamento Registro delle Attività ai fini del GDPR, relativo alla protezione dei Dati personali.

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

B.2.5 Realizzazione degli Obiettivi rispetto agli Indicatori

Indicatori Quantitativi

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



Istituto Nazionale di Alta Matematica

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

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

Indicatore Temporale

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

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

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

Indicatori Qualitativi

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

Altri indicatori per le Attività connesse agli Obiettivi Operativi, istituiti nell'ambito dei Consigli Scientifici e concordati con l'Organo Politico dell'INdAM, sono applicati alle attività previste nella Relazione programmatica 2021-2023 e rendicontate nella Relazione annuale sulla Performance dell'Istituto. Tali indicatori sono previsti per le seguenti attività:

- **Partecipazione a Incontri scientifici nazionali e internazionali:**

Indice = Min. **90%** dei matematici autorizzati deve essere invitato:

- o come **Speaker** dal coordinatore del Convegno
- o per una collaborazione scientifica.

- **Professori Visitatori :**

Matematici stranieri invitati in Italia per svolgere attività di ricerca in collaborazione con matematici italiani.

Indice = Min. **70%** devono essere Professori Senior, ossia Ordinari o Associati, o titolo equivalente.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

- **Organizzazione Incontri Scientifici Gruppi:**

Indice = Min. **80%** degli Incontri scientifici autorizzati devono essere **cofinanziati** da altri Enti e/o Istituzioni scientifiche.

- **Incontri scientifici dell'INdAM**

Sono Incontri scientifici di livello internazionale svolti in Italia che durano circa una settimana ed i partecipanti sono mediamente 40/50 Matematici italiani e stranieri. I Matematici stranieri sono massimi esponenti internazionali del settore specifico della matematica.

Indice = Min. **60%** devono essere **Speakers** stranieri.

B.3 Unità organizzative responsabili del raggiungimento degli obiettivi

B.3.1 Responsabilità gestionale del Direttore amministrativo

Il Piano Integrato è lo strumento che da avvio al ciclo di gestione della Performance. Si tratta di un documento programmatico annuale, integrabile nel corso dell'anno, in diretta relazione al programma triennale delle attività dell'INdAM, e in relazione alle effettive risorse finanziarie assegnate all'Istituto.

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

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

B.3.2 Obiettivi assegnati al Direttore Amministrativo.

Obiettivi del Direttore sono :

- Qualità dei servizi erogati e cortesia del Personale dipendente ai Partecipanti di Incontri, Convegni e Workshops, organizzati;
- Collaborazione con Organo Politico alla definizione dei progetti prioritari sui quali concentrare le risorse;
- Predisposizione del progetto di Bilancio preventivo, sulla base delle risultanze dei Piani di gestione, e il progetto di rendiconto generale dell'INdAM;
- Organizzazione della gestione amministrativa relativa alle attività connesse agli Obiettivi strategici e operativi;
- Coordinamento e controllo della gestione amministrativa relativa alle attività connesse alla riduzione dei costi di gestione;
- Competenze professionali e manageriali dimostrate e comportamenti organizzativi richiesti per le funzioni assegnate;
- Predisposizione regolamenti da sottoporre al Presidente;



Istituto Nazionale di Alta Matematica

- Predisposizione Regolamento di Contabilità integrata collegata alla Contabilità Economico Patrimoniale;
- Predisposizioni dei Piani della Performance;
- Predisposizione Piano, controllo e Relazione del RPCT;
- Controllo di gestione della Protezione dei Dati personali;
- Controllo e gestione del sistema Whistleblowing;
- POLA – Lavoro Agile
- Assegnazione Obiettivi e relativa valutazione del Personale dipendente con significativa differenziazione dei giudizi.

B.3.3 Responsabilità scientifiche e gestionali dei Direttori di strutture scientifiche

La **Missione istitutiva** dell'INdAM, consistente nella *Formazione* di giovani matematici, nell'*Internazionalizzazione della Ricerca matematica italiana* nel mondo, e nell'*Attività di ricerca matematica pura ed applicata* organizzata e svolta dagli Aderenti ai Gruppi Nazionali di ricerca matematica presso le oltre settanta Unità di Ricerca dell'INdAM, diramate nelle varie Università italiane. La Missione istitutiva viene organizzata e svolta sia presso le sede dell'INdAM e sia presso le varie sedi delle Unità di Ricerca dell'INdAM, oppure presso siti appositamente individuati per svolgere Incontri, Convegni e Workshops, di livello internazionale.

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

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

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

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



Istituto Nazionale di Alta Matematica

C) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

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

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

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

C.1.1 Funzione di misurazione e valutazione della Performance

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

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

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

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

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

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

C.1.2 Misurazione e valutazione della Performance organizzativa

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

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività dei Matematici italiani e stranieri che collaborano con l'Istituto;
- b) l'attuazione di Piani e Programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;



Istituto Nazionale di Alta Matematica

- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

C.1.3 Misurazione e valutazione della performance individuale

- 1) La Misurazione e la valutazione della performance individuale del Direttore Amministrativo, quale responsabile dell'unico centro di costo dell'INdAM, ai sensi dell'art. 9 del Decreto, è collegata:
 - a) agli indicatori di Performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla Performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
- 2) La misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Amministrativo è collegata altresì al raggiungimento di specifici obiettivi individuali nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della Performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.
- 3) La misurazione e la valutazione svolta dal Direttore Amministrativo sulla Performance individuale del Personale dipendente, è effettuata sulla base del Sistema di cui all'art. 7 del Decreto, e collegata:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla Performance dell'unità organizzativa, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

C.1.4 Dalla misurazione e valutazione alla rendicontazione

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

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



Istituto Nazionale di Alta Matematica

d) Il Direttore Amministrativo.

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

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

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

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

- 1- Scarso - Obiettivo non raggiunto (meno del 55%)
- 2- Discreto- Obiettivo parzialmente raggiunto (compreso tra 55% e 70%)
- 3- Buono - Obiettivo raggiunto (compreso tra 70 e 85%)
- 4- Ottimo - Obiettivo pienamente raggiunto (compreso tra 85 e 95%)
- 5- Eccellente - Obiettivo eccellente (compreso tra 95 e 100%)

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

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



Istituto Nazionale di Alta Matematica

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

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

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

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

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

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

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

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

A tali fini:

- sono pubblicati nel sito web dell'Istituto, nella sezione "Amministrazione Trasparente", i documenti secondo la struttura indicata nell'Allegato al D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013;
- sono pubblicati sul sito internet dell'Istituto tutte le attività di ricerca connesse agli obiettivi strategici e operativi dell'INdAM e le informazioni di possibile interesse per gli stakeholders.

C.1.5 La procedura di conciliazione

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



Istituto Nazionale di Alta Matematica

D) (POLA) Piano Organizzativo del Lavoro Agile

D.1 Quadro generale

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

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

Va sottolineato che, con l'adozione del POLA, si richiederebbe anche un adeguamento complessivo della disciplina del lavoro pubblico. Infatti, l'attuale disciplina normativa e contrattuale del lavoro alle dipendenze delle P.A. riflette modelli organizzativi basati sulla presenza fisica in ufficio, con la conseguenza che numerosi istituti relativi al trattamento giuridico ed economico non sempre si conciliano con il cambiamento in atto (si pensi ad esempio, alla disciplina dei permessi, al lavoro straordinario, ai buoni pasto, ecc.). Pertanto, si resta in attesa di un'azione di revisione complessiva da porre in essere con il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali, a livello nazionale per la parte giuridica ed economica e a livello di Ente per la parte del benessere del Personale dipendente.

D.1.1 I contenuti minimi

Stato di attuazione

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

Si è passati da una situazione pre-emergenziale, mese di gennaio 2020, in cui il personale adibito allo Smart Working era pari a 0, su un totale di 9 unità di personale amministrativo di ruolo, ad un numero di unità in SW pari a 9, cioè pari al 100% nella fase di lockdown nazionale.

Questo livello di personale in Smart Working è stato poi mantenuto durante il periodo emergenziale e ne rappresenta la fotografia al 31 dicembre 2020, data in cui le unità di personale complessivo erano pari a 10, di cui 9 personale amministrativo e 1 di personale ricercatore, rientrato dall'aspettativa.

Le attività svolte all'interno dell'INdAM sono state valutate tutte in massima parte svolgibili in modalità agile ed è stato attuato un piano di alternanza tra il personale in/out ufficio, in funzione della necessità di assicurare quelle attività che richiedessero maggiormente di essere svolte in presenza.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

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

Nel corso di questa fase è stato necessario porre in essere una costante opera di collaborazione tra gli Uffici dell'INdAM ed i vari responsabili coinvolti nel processo riorganizzativo (Direttore Amministrativo, Ufficio Personale, Responsabile per la Transizione Digitale).

Nella stessa fase è stata commissionata e realizzata, in tempi record, una piattaforma per ospitare in Cloud i software gestionali del protocollo ottico e della contabilità finanziaria dell'Istituto.

Modalità attuative

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

Nello stabilire quali attività potessero essere svolte in modalità agile si è tenuto conto dei seguenti fattori:

- possibilità di svolgere da remoto l'attività assegnata, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di utilizzo di attrezzature idonee allo svolgimento da remoto dell'attività lavorativa;
- possibilità di monitorare e valutare la prestazione lavorativa da remoto;
- possibilità di poter erogare i servizi agli utenti nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;

È stata inoltre predisposta una bozza di disciplinare per il lavoro agile presso l'INdAM, notificata alle OO.SS. e tuttora in fase di trattazione, **Allegato: Bozza Disciplinare Lavoro Agile**.

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

D.1.2 I soggetti coinvolti

I Soggetti coinvolti nel POLA, oltre ai Dipendenti e al Direttore amministrativo e l'Organo politico dell'INdAM, sono l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il Responsabile della Transizione al Digitale (RTD), e le Organizzazioni Sindacali.

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

Mentre, un ruolo fondamentale viene svolto dall'OIV nella definizione degli Indicatori per programmare, misurare, valutare e rendicontare la Performance, e quindi determinante anche quando si parla di Lavoro Agile.

Infine, un ruolo fondamentale è svolto dalle OO.SS. nell'adottare il POLA in quanto l'Amministrazione deve sentire le OO.SS., con le modalità previste dalla contrattazione collettiva.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Ovviamente il ruolo del Sindacato non si estende ai contenuti del Piano della Performance, né alla definizione degli obiettivi individuati dall'Amministrazione.

D.1.3 Le condizioni abilitanti del Lavoro Agile

Programma di sviluppo del lavoro agile

Salute organizzativa:

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

Istituto Nazionale di Alta Matematica "F. Severi"					Mappatura Lavoro Agile		2020			
Consigli Scientifici i Gruppi	Consiglio Scientifico INdAM	Presidente		O.I.V.	Collegio dei Revisori dei Conti	% Complessiva		5 gg. Settimana		
		Consiglio di Amministrazione				Lavoro Agile	Presenza in Ufficio	Lavoro Agile	Presenza in Ufficio	
DIRETTORE AMMINISTRATIVO						30%	70%	1,5	3,5	
UFFICIO AFFARI GENERALI		UFFICIO RAGIONERIA I			UFFICIO DEL PERSONALE					
Funzionario IV-livello						40%	60%	2	3	
		Funzionario IV-livello				40%	60%	2	3	
Collab.tore V-livello					Servizio Protocollo	60%	40%	3	2	
		Collab.tore VI-livello				Segreterie GRUPPI -RM	60%	40%	3	2
Operatore VII-livello					Servizio Protocollo	80%	20%	4	1	
		Collab.tore VII-livello				Segreterie GRUPPI - RM	60%	40%	3	2
		Collab.tore V-livello				Ufficio Ragioneria II	40%	60%	2	3
		Operatore VII-livello				Segreterie GRUPPI -FI	100%	0%	5	0
				Ricercatore II Fascia		100%	0%	5	0	
							50 gg. Totali			
Media Istituto complessiva						61%	39%	3,05	1,95	
							61,00 %	39,00%		



Istituto Nazionale di Alta Matematica

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

Salute professionale:

L'INdAM ha una struttura di dimensioni tali che, da sempre, richiede al personale di ruolo un alto livello professionale di competenze organizzative e digitali. Il personale è continuamente chiamato a svolgere la propria attività per obiettivi e con un discreto livello di auto organizzazione. In questo contesto, esiste una conoscenza ben chiara delle esigenze formative del personale e un costante processo di crescita professionale offerto a tutti i lavoratori.

Salute digitale:

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

In tal senso:

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

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

In particolare:

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

Salute economico-finanziaria:

L'INdAM nell'ambito dell'autonomia finanziaria di cui dispone, elabora i documenti di programmazione e bilancio previsti dalle normative vigenti, tenendo conto di quelle che sono le proprie necessità in termini di:

- dotazioni organiche di personale e sviluppi professionali (Piano triennale delle Attività)
- investimenti in strumentazioni e digitalizzazione dei processi (Bilancio Preventivo)
- spese per la formazione del personale (Bilancio Preventivo)



Istituto Nazionale di Alta Matematica

D.1.4 Lo stato di implementazione del Lavoro Agile

Introduzione indicatori di salute

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

Salute organizzativa:

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

Salute professionale:

- Competenze direzionali:	
<i>Direttore Amministrativo = ha adottato un approccio per obiettivi per coordinare il personale</i>	60%
- Competenze organizzative:	
<i>Lavoratori che lavorano per obiettivi</i>	100%
- Competenze digitali:	
<i>Lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione</i>	100 %

Salute digitale:

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

Salute economico-finanziaria:

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



Istituto Nazionale di Alta Matematica

D.1.5 Gli impatti del Lavoro Agile

Lavoro agile e performance organizzativa

Gli indicatori sullo stato di implementazione del lavoro agile costituisce il punto di partenza per l'INdAM per rivedere i propri modelli organizzativi, ma ad essi si devono aggiungere indicatori di economicità, di efficienza e di efficacia, come suggerito dalle linee guida n1/2017 e 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che consentono di misurare l'impatto del lavoro agile sulla Performance organizzativa dell'INdAM. E' evidente che l'utilizzo degli indicatori sopra indicati relativi al 2020, presuppone un confronto con i dati di base dell'INdAM sopra esposti, relativamente al Lavoro agile, per gli esercizi 2021-2023.

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

Lavoro agile e performance individuale

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

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

Rispetto ai risultati, sarà necessario fare riferimento a obiettivi individuali e di gruppo e relativi indicatori che riguardano:

- la gestione delle attività programmate e i compiti assegnati;
- la declinazione di obiettivi specifici e organizzativi riportati nel Piano della Performance;
- la declinazione delle attività su cui il singolo dipendente è responsabilizzato.

Questi obiettivi, infine, devono essere il più possibile frutto di confronto preventivo tra Direttore amministrativo e Dipendenti, e comunicati con adeguato anticipo in modo da favorire la responsabilizzazione di tutto il team in ordine al raggiungimento degli obiettivi.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Gli impatti del Lavoro agile

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

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

La valutazione di tali impatti è proiettata e valutata nella Relazione sulla performance annuale per il periodo 2021-2023.

D.1.6 Il programma di sviluppo del Lavoro Agile

Al fine di rendere il lavoro agile un'opportunità strutturata per l'INdAM e per i Dipendenti, la sua introduzione all'interno dell'organizzazione deve avvenire in modo progressivo e graduale.

La scelta sulla progressività e sulla gradualità dello sviluppo del lavoro agile è rimessa all'INdAM, che deve programmare lo sviluppo tramite il POLA, fotografando una linea di base e definendo i livelli attesi, indicatori, e infine gli impatti attesi. Tutto questo lungo tre fasi del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

L'INdAM predispose il POLA utilizzando indicatori minimi, monitorati nella fase emergenziale, che faranno da base per il monitoraggio che avverrà a fine 2021, come fase di avvio, così da creare la base di partenza per monitorare negli anni successivi.

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



Istituto Nazionale di Alta Matematica

E) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

E.1 Premessa

La proposta di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, è stata predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

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

Con invio agli Organi Politici dell'INdAM dello schema di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2021-2023 si ritengono assolute le indicazioni che emergono dalla determina ANAC n.12 del 2.10.2015, punto 4.1, della determina ANAC n.831 del 3.08.2016, punto 5.1, ed infine il PNA 2019-2021 approvato con delibera n.1064 del 13/11/2019, di coinvolgimento degli Organi Politici dell'INdAM.

E.1.1 Oggetto, finalità, e analisi del contesto

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

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

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

L'analisi del contesto in cui opera l'INdAM è su tutto il territorio nazionale, come meglio specificato al punto A.2.2 del Presente Piano Integrato, e le attività dell'Istituto sono rivolte e organizzate, in massima parte, in funzione delle attività scientifiche disposte dagli Organi di indirizzo dell'Istituto e rivolte alla comunità dei Matematici aderenti all'Istituto stesso.

E.1.2 Responsabile della prevenzione della corruzione

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

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvede:



Istituto Nazionale di Alta Matematica

- a) Alla proposizione e aggiornamento entro il 31 gennaio di ogni anno del Piano della prevenzione della corruzione da parte dell'Organo di indirizzo politico. Il Piano approvato dall'organo politico dell'INdAM è trasmesso all'A.N.A..
- b) Alla pubblicazione del Piano sul sito istituzionale.
- c) All'invio per posta elettronica a tutti i dipendenti del Piano approvato dal C.d.A. dell'INdAM.
- d) Alla definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione e provvedere con atti di interventi per favorirne la prevenzione ed il contrasto.
- e) Alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Istituto.
- f) Alla verifica, d'intesa con i Funzionari responsabili di struttura, della rotazione, ove possibile, degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.
- g) A individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui all'art. 1, comma 11, della Legge n. 190/2012.

Inoltre il Responsabile della prevenzione della corruzione:

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

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

Il dipendente, che denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico o al Responsabile della prevenzione della corruzione condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia, fermo restando quanto previsto dall'art. 54bis del D. Lgs. n. 165/2001. Inoltre, come novellato con Legge n.179 del 30/11/2017, l'Istituto ha provveduto a installare procedure informatiche crittografate per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (Whistleblower)

E.1.3 Individuazione delle aree di rischio e azioni conseguenti

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



Istituto Nazionale di Alta Matematica

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

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

a) “Autorizzazioni o concessioni”.

a.1 Attività connesse:

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

a.2 Grado di rischio: *basso*.

a.3 Procedure di prevenzione:

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

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

b.1 Attività connesse:

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

b.2 Grado di rischio: *basso*.

b.3 Procedure di prevenzione:



Istituto Nazionale di Alta Matematica

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



Istituto Nazionale di Alta Matematica

- procedure selettive per il conferimento di consulenze, collaborazioni coordinate e continuative, assegnazione di borse di studio e ricerca per l'espletamento di progetti di ricerca.

d-e.2 Grado di rischio: *basso*.

d-e.3 Procedure di prevenzione:

- predeterminazione dei criteri per l'attribuzione dei benefici con appositi regolamenti;
- indicazione dei criteri per l'individuazione dei componenti della commissione;
- pubblicazione sul sito web istituzionale degli atti delle operazioni concorsuali;
- nel contratto individuale di lavoro deve essere prevista una clausola di presa d'atto da parte del lavoratore anche del presente piano.

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

Il Responsabile della prevenzione della corruzione procederà, tramite il coinvolgimento dei Responsabili degli Uffici dell'INdAM, a verificare ed eventualmente implementare la mappatura delle aree di attività a maggiore rischio di corruzione per la ridefinizione del grado di rischio in quelle già previste nel Piano, ed anche sotto l'aspetto soggettivo per arrivare ad un maggiore dettaglio del livello di rischio degli attori a seconda del ruolo che ricoprono nei procedimenti individuati.

Per quanto riguarda i comportamenti a rischio, l'INdAM ha adottato, come previsto dall'art. 1, comma 44, della Legge n. 190/2012, un proprio codice di comportamento che integra il codice di comportamento dei dipendenti pubblici previsto dal Consiglio dei Ministri. Il codice di comportamento è stato approvato in via definitiva dal Consiglio di Amministrazione dell'INdAM con verbale n. 195 del 18/12/2014, e pubblicato sul proprio sito www.altamatematica.it.

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

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

E.2 Comunicazione e trasparenza

E.2.1 Formazione del personale

Nell'ambito delle misure indicate dalla Legge n. 190/2012, l'INdAM nel corso della vigenza del Piano triennale anticorruzione, ritiene di sviluppare interventi di formazione/informazione rivolti a



Istituto Nazionale di Alta Matematica

tutto il proprio personale dipendente con la duplice funzione di prevenire e contrastare il fenomeno e fornire la massima informazione sulle situazioni concrete di rischio.

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

E.2.2 Obblighi informativi e obblighi di trasparenza

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

Il Piano Integrato Triennale della Performance, tenuto conto della Relazione programmatica del Presidente dell'INdAM, contiene il Piano di Prevenzione della Corruzione, fermi restando gli altri obblighi previsti dalla normativa vigente in materia.

Al presente Programma è allegata la Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione relativa all'esercizio 2020, ai sensi dell'art.1, c.14, della Legge n. 190/20012.

Istituto Nazionale di Alta Matematica "F. Severi"			Allegato 1 - Funzionigramma	2021
Consigli Scientifici Gruppi	Consiglio Scientifico INdAM	Presidente Consiglio di Amministrazione	O.I.V.	Collegio dei Revisori dei Conti
Responsabile Prevenzione Corruzione	DIRETTORE AMMINISTRATIVO		Responsabile Protezione Dati	
lofiego.altamatematica@pec.it	indam@altamatematica.it		rpd-altamatematica@pec.it	
UFFICIO AFFARI GENERALI		UFFICIO RAGIONERIA		UFFICIO DEL PERSONALE
Funzionario IV-livello	Gruppi di Ricerca	Funzionario IV-livello	Gruppi di Ricerca	Gest. Amm.vo-Contabile Personale Dipendente
	Segreteria del Presidente		Gestione Amm.vo-Contabile	
	Segreteria Organi Istituto		Organiz. Attività Istituzionali	
	Organiz. Attività Istituzionali		Amministrazione Trasparente	
esposito@altamatematica.it		petrucci@altamatematica.it		
esposito.altamatematica@pec.it		petrucci.altamatematica@pec.it		
Collab.tore V-livello	Servizio Protocollo	Collab.tore V-livello	Gest. Contabile Borsisti e Fornitori	
	Assegni Doc e PostDoc		Assist. Tecnica attività Istituzionali	
	Gestione corrispondenza		Archivio Certificazioni	
	Amministrazione Trasparente		Certificazione Unica + 770	
casciane@altamatematica.it		feliciangeli@altamatematica.it		
cascianelli.altamatematica@pec.it		feliciangeli.altamatematica@pec.it		
Operatore VII-livello	Servizio Protocollo	Collab.tore VI-livello	Segreterie GNAMPA-GNCS	milozzi@altamatematica.it
	Borse di studio Junior		Gestione Amm.vo-Contabile	milozzi.altamatematica@pec.it
	Borse Magistrali e Corsi estivi		Segreteria GNFM	milozzi@altamatematica.it
galati@altamatematica.it				
galati.altamatematica@pec.it				
Operatore VII-livello	Servizio ai Corsi Dottorati	Operatore VII-livello		delfonso@altamatematica.it
	Segreteria GNSAGA			
	Gestione Amm.vo-Contabile			delfonso.altamatematica@pec.it

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

**ISTITUTO NAZIONALE DI ALTA MATEMATICA
FRANCESCO SEVERI**

		Allegato 1.2 Obiettivi Strategici				
Missione Istituzionale		Preventivo		Rendiconto		Rapporto
Obiettivi Strategici	Obiettivi Operativi	2021	%	2021	%	Rendiconto/ Preventivo
Gruppi di Ricerca Nazionali	Visitatori Gruppi	700.000	28,72	700.000	25,57	100,00
	Incontri Scientifici G.N.					
	Partecip.Incontri Scient.					
	Progetti di Ricerca					
Progetti di Ricerca INdAM	Incontri scientifici	250.000	10,26	250.000	9,13	100,00
	Workshops					
	Periodi Intensivi					
	Consorzio CIAFM					
	Partecipazione a Dottorati					
COFUND	Bandi Borse Europee	395.265	16,22	695.265	25,40	175,90
Bandi Borse di Studio	Bandi Borse Post. Doc.					
	Bandi Borse di Merito e Avviamento alla Ricerca					
	Corsi di Studi					
	Corsi Dottorato					
	Corsi SMI-CIME					
Convenzioni Internazionali	Gruppi di Ricerca Europei	30.000	1,23	30.000	1,10	100,00
	Collab. Scientifiche Internazionali					
Spese Istituzionali		1.375.265	56,43	1.675.265	61,20	
Organi Istituzionali		55.100	2,26	55.100	2,01	100,00
Spese Personale dipendente		680.900	27,94	680.900	24,88	100,00
Spese gestionali/oneri finanziari		288.500	11,84	288.500	10,54	100,00
Spese in c/Capitale		37.500	1,54	37.500	1,37	100,00
TOTALE SPESE		2.437.265	43,57	2.737.265	38,80	
Utilizzo Avanzo d'Amministr.		0	0,00	0	0,00	0,00
Contributo MIUR		2.386.265	97,91	2.686.265	98,14	112,57
Enti Diversi + Comunità Europea		20.000	0,82	20.000	0,73	100,00
Altre Entrate		31.000	1,27	31.000	1,13	100,00
TOTALE ENTRATE		2.437.265		2.737.265		

Istituto Nazionale di Alta Matematica F. Severi

			Allegato 3			
			Esercizio	2021	2022	2023
Missione Istituzionale	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	Attività Organiz.	Attività Organiz.	Attività Organiz.	
R I C E R C A	Obiettivo 01	Obiettivi Operativi n. 4				
	Gruppi di Ricerca Nazionali	Visitatori Stranieri Gruppi	50	100	150	
		Incontri Scientifici Gruppi Naz.	80	90	90	
		Partecipaz. Incontri Scientifici	150	200	350	
		Progetti di Ricerca	150	200	300	
	Obiettivo 02	Obiettivi Operativi n. 4				
	Progetti di Ricerca INdAM	Incontri Scientifici INdAM	5	5	5	
		Workshops/Giornata INdAM	5	6	6	
		Periodo Intensivo	1	1	1	
		Consorzio CIAFM	2	2	2	
Partecipazioni a Dottorati		6	6	6		
F O R M A Z I O N E	Obiettivo 03	Obiettivi Operativi n. 1				
	COFUND	Bando INDAM-DP-Cofund (Assegni di Ricerca)	0	1	1	
	Obiettivo 04	Obiettivi Operativi n. 2				
	ASSEGNI-BORSE DI STUDIO	Bando Borse Post. Dottorali (Assegni di Ricerca)	5	2	2	
		Borse di Merito, di Genere, e Avviamento alla Ricerca	2	2	2	
	Obiettivo 05	Obiettivi Operativi n. 2				
	CORSI DI STUDIO	Corsi Dottorato	5	6	6	
Corsi SMI-CIME		5	6	6		
Internaz.ne Ricerca INdAM	Obiettivo 06	Obiettivi Operativi n. 2				
	CONVENZIONI INTERNAZIONALI	Gruppi di ricerca Europei	30	15	30	
		Collaborazioni scientifiche Organismi Internazionali	10	10	10	

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

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



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Disciplinare per il Lavoro Agile – INdAM

Art.1 - Ambito di applicazione

1. Il presente Disciplinare regola la sperimentazione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, c.d. Lavoro Agile, anche al fine di tutelare le cure parentali, ai sensi dell'art.14 della Legge 7 agosto 2015 n.124, della Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n.3 del 1° giugno 2017 e degli artt. 18 e seguenti della Legge n.81 del 22 maggio 2017, nonché del Regolamento del Personale dell'INdAM.
2. Il Disciplinare sul Lavoro Agile si applica al personale che svolge la propria prestazione, di norma a tempo pieno, nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato con l'INdAM.

Art. 2 – Natura e disciplina del Lavoro Agile

1. Per Lavoro Agile o Smart Working si intende una nuova modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato consistente in una prestazione di lavoro svolta da un dipendente in parte all'esterno della sede di lavoro, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro ordinario settimanale, derivante dalla contrattazione collettiva nazionale del comparto ricerca, come previsto da ultimo dal CCNL 2016-2018, senza la previsione di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali dell'INdAM e con l'utilizzo di strumenti tecnologici messi a disposizione dall'INdAM.
2. Ai Dipendenti che si avvalgono delle modalità di Lavoro Agile, sia per gli aspetti normativi sia per quelli economici, si applica integralmente la disciplina vigente prevista dalla contrattazione collettiva.

Art. 3 – Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è quello previsto dal vigente contratto collettivo nazionale e integrativo di lavoro. Nel corso delle attività svolte in Lavoro Agile, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie o festive, che diano luogo a riposi compensativi o a maggiorazioni retributive né permessi brevi.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Art. 4 - Attivazione del Lavoro Agile e durata

1. L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità "Lavoro Agile" avviene su base volontaria.
2. La richiesta, compilata secondo il modello **Allegato A**, è trasmessa dal Dipendente al Direttore Amministrativo dell'INdAM, il quale ne dà parere positivo, o negativo motivato.
3. In caso di parere favorevole, viene stipulato un contratto, **Allegato Contratto Individuale**, per la determinazione dei contenuti della prestazione da rendere, della decorrenza e della durata.

Art. 5 - Natura e disciplina del rapporto di Lavoro Agile

1. Il Lavoro Agile è una modalità di prestazione di lavoro svolta da un dipendente in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, esterno alla sede dell'INdAM, dove la prestazione sia tecnicamente possibile.
2. L'assegnazione del Lavoro Agile, conseguente ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato, non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro.
3. Per la parte normativa si applica la disciplina contrattuale vigente per i lavoratori del comparto. Il trattamento retributivo, tabellare ed accessorio, parimenti è quello previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, integrativa e decentrata.

Art. 6 - Procedura di richiesta Lavoro Agile

1. Il Direttore Amministrativo, identifica, in base alle esigenze e finalità organizzative e funzionali dell'INdAM, il/i Progetto/i di Lavoro Agile, i quali sono oggetto di preventivo esame da parte del Direttore amministrativo dell'INdAM.
2. Il Lavoro Agile ha una durata di sei mesi, rinnovabile, e può avere una durata massima di un anno, coincidente con il Piano della Performance annuale, e deve stabilire:
 - Svolgimento delle attività e fascia oraria di contattabilità;
 - il profilo professionale interessato;
 - i parametri di valutazione per il parere del Direttore amministrativo;
 - le modalità di verifica dell'attività di Lavoro Agile;
 - i rientri periodici del Dipendente in Lavoro Agile;
3. I dipendenti interessati propongono al Direttore la propria richiesta, attestando l'esperienza lavorativa e le proprie mansioni, ed ogni altro elemento utile concernente le motivazioni di carattere personale.
4. Al momento della richiesta, il dipendente dichiara di aver letto l'informativa, **Allegato C**, sulla sicurezza nel Lavoro Agile e sottoscrive di accettare l'informativa stessa.
5. Il Direttore effettua la valutazione delle candidature proposte dai dipendenti, secondo i criteri di cui al successivo art. 7 e predispose una graduatoria interna delle stesse.

Art. 7 - Criteri per l'assegnazione del Lavoro Agile

1. Il numero dei contratti attivabili è fissato nella misura massima del 100% del Personale in servizio dei Livelli IV-VII, tenuto conto delle esigenze gestionali dell'Istituto, e delle linee guida indicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica sul POLA, inserite nel Piano della



Istituto Nazionale di Alta Matematica

- Performance. La predetta percentuale può essere variata con apposito provvedimento del Presidente dell' INdAM, sentite le Organizzazioni Sindacali.
2. Nel caso in cui non si riesca ad assegnare il Lavoro Agile al 100% del Personale dipendente, saranno individuati dei criteri per predisporre una graduatoria del Personale dipendente che farà richiesta di Lavoro Agile.
 3. Il Direttore Amministrativo sentite le OO.SS., presenta al Presidente dell'INdAM la graduatoria generale ai fini dell'approvazione della medesima.

Art. 8 - Attivazione del contratto di Lavoro Agile e Revocabilità

1. Il dipendente assegnato al Lavoro Agile stipulerà apposito contratto con l'INdAM.
2. La sottoscrizione del contratto è subordinata all'acquisizione, da parte dell'INdAM, della certificazione tecnica suddetta.
3. Una volta attivato il contratto di Lavoro Agile, lo stesso può essere revocato a richiesta del lavoratore, o d'ufficio da parte dell'INdAM, nel rispetto dei tempi minimi e di eventuali ulteriori condizioni.

Art. 9 - Verifica della prestazione di Lavoro Agile

1. Il Direttore Amministrativo è responsabile della verifica della prestazione di Lavoro Agile nonché del rispetto, da parte del lavoratore, dell'articolazione oraria concordata nell'ambito del monte ore giornaliera e settimanale concordata.

Art. 10 - Obblighi dell'Amministrazione

1. Oltre a quanto precedentemente indicato vige l'obbligo per la Struttura di appartenenza di:
 - evitare che lo strumento del Lavoro Agile diventi fattore di discriminazione nei confronti del lavoratore coinvolto;
 - evitare l'isolamento del dipendente in Lavoro Agile;
 - assicurare la comunicazione tempestiva per tenere informato il lavoratore sull'attività della Struttura di appartenenza, favorendo la sua piena partecipazione al contesto lavorativo ed alla dinamica dei processi innovativi, attraverso la trasmissione per via telematica di comunicazioni, circolari, provvedimenti ecc;
 - assicurare al lavoratore la continuità nella formazione e della crescita professionale, consentendo le stesse opportunità formative o di addestramento previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe nella Struttura di appartenenza;
 - assicurare la formazione al lavoratore in modalità Agile in relazione alle competenze tecnologiche e organizzative;
 - fornire buoni pasto ai dipendenti in modalità Lavoro Agile, in base all'orario concordato e nel rispetto dell'orario previsto dal CCNL.
 - garantire al lavoratore in modalità Agile oltre alla copertura assicurativa INAIL, anche quella derivante da altre polizze stipulate dall'Ente;
 - assicurare quanto previsto dalla normativa vigente in merito alla sorveglianza sanitaria ove necessari.
 - Dotare il lavoratore di Personal computer o Portatile di proprietà dell'INdAM e sotto la custodia del Dipendente.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Art. 11 - Responsabilità del Direttore Amministrativo

1. Il Direttore Amministrativo è responsabile dell'attuazione di quanto indicato nel precedente art.9.
2. Il Direttore Amministrativo, nella piena autonomia e responsabilità di ruolo, definisce nella sua completezza il contratto di Lavoro Agile, assicurando per questo:
3. la rispondenza alle finalità generali definite nell'art. 3;
4. la rispondenza alle esigenze della propria Struttura;
5. la corretta individuazione delle attività oggetto del lavoratore in modalità Agile e delle professionalità necessarie;
6. la correttezza e trasparenza delle procedure per la valutazione e l'individuazione di ogni singolo candidato;
7. il corretto adempimento delle modalità di verifica della prestazione di ogni singolo lavoratore.

Art. 12 - Obblighi del lavoratore in modalità Agile

1. Fermo restando quanto specificatamente disciplinato negli articoli precedenti, il lavoratore in modalità Agile è tenuto a:
 - Utilizzare il Computer/Portatile come postazione di lavoro per le attività attinenti al rapporto di lavoro;
 - rispettare le norme e le procedure di sicurezza;
 - non variare la configurazione del portatile per il Lavoro Agile e le caratteristiche tecniche senza la preventiva autorizzazione della propria Struttura di appartenenza;
 - sottoporsi alla sorveglianza sanitaria ove prevista;
 - rispettare ai fini della privacy e riservatezza delle informazioni quanto disposto dal DLgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii., nonché le linee guida in materia di trattamento dei dati personali dei lavoratori di cui alla deliberazione n. 23/2007 del garante per la protezione dei dati personali;
 - rispettare l'orario di lavoro complessivo previsto dalla contrattazione collettiva;
 - svolgere corsi di formazione proposti dal Responsabile della Prevenzione sulla Sicurezza, previsti per i lavoratori in modalità Lavoro Agile.
 - Il lavoratore in modalità Agile sarà parte attiva nel segnalare possibili benefici o eventuali inconvenienti al fine di un continuo aggiornamento e miglioramento nell'organizzazione lavorativa globale della Struttura di appartenenza.

Art. 13 - Diritti sindacali

1. Al lavoratore in modalità Agile è garantito l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle attività sindacali, in coerenza con le norme di legge e le disposizioni contrattuali del comparto, pubblicati tramite le bacheche sindacali allestite dalle OO.SS. sulle pagine web della Struttura di appartenenza ovvero garantito l'utilizzo delle email con le rappresentanze Sindacali sul luogo di lavoro.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Art. 14 - Norme transitorie e finali

1. I contratti di Lavoro Agile in corso alla data di entrata in vigore del presente Disciplinare continueranno a spiegare i propri effetti sino alla naturale scadenza.
2. Le parti si impegnano ad aggiornare il presente disciplinare alla luce di eventuali problematiche che dovessero manifestarsi.
3. Per quanto non espressamente indicato si fa riferimento alla normativa generale.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Allegato A

Domanda di candidatura per attività di Lavoro Agile o Smart Working

Da inviare al Direttore Amministrativo

Il/la sottoscritto/a dipendente dell'INdAM e inquadrato/a nel profilo professionale, livello, in riferimento al provvedimento n. del .../.../....

Comunica la propria candidatura per una attività di Lavoro Agile o Smart Working con la seguente motivazione :

1. _____
2. _____
3. _____

Secondo quanto stabilito nelle Linee operative per la disciplina del Lavoro Agile o Smart Working dell'INdAM e precisando che osserverà la seguente fascia oraria di contattabilità (non può essere inferiore alle quattro ore):

_____ ed effettuerà la prestazione in lavoro Agile per n. _____ di giorni a settimana _____

Parere del Direttore Amministrativo:

- E' possibile delocalizzare, almeno in parte le attività assegnate al Dipendente, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro **SI** **NO** perché _____
- E' possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro **SI** **NO** perché _____
- Il Dipendente gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa **SI** **NO** perché _____
- È possibile monitorare e valutare i risultati conseguiti **SI** **NO** perché _____

In conclusione si esprime parere

FAVOREVOLE

SI

NON FAVOREVOLE

NO

Data

Firma del Richiedente



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Allegato C

INFORMATIVA SULLA SICUREZZA IN CASO DI LAVORO AGILE

La presente informativa contiene indicazioni dei rischi generali e dei rischi specifici per il lavoratore in modalità Agile. Il Dipendente, per la propria sicurezza, deve assicurarsi che il luogo prescelto risponda ai requisiti di seguito descritti:

1. Dati del luogo di lavoro:

Caratteristiche generali del luogo di lavoro

- Deve essere ben illuminato, sufficientemente aerato, ben asciutto, in condizioni adeguate d'igiene e non interessato da rumori tali da disturbare l'attività lavorativa.
- Deve avere uno spazio sufficiente da consentire i movimenti richiesti dall'attività lavorativa.
- L'illuminazione deve consentire la lettura dei testi, ma non ridurre la visibilità dello schermo. Se necessario, il posto di lavoro deve essere dotato di lampada per l'illuminazione localizzata.
- Nei luoghi senza finestre apribili, il ricambio d'aria deve essere garantito da impianti di aerazione meccanica.

Impianto elettrico

- Deve essere in buone condizioni, in particolare con prese, interruttori e parti d'impianto a vista integre e senza conduttori a vista.
- Adattatori, prolunghe e prese multiple devono essere adeguate alla potenza assorbita dagli apparecchi elettrici collegati.
- I cavi e i collegamenti elettrici non devono intralciare i passaggi e non devono essere sottoposti a danneggiamenti

Caratteristiche ottimali del piano di lavoro e del sedile per attività di Smart Working

- Il piano deve essere di colore opaco, non riflettente, con una superficie sufficientemente ampia per disporre i materiali e le attrezzature necessarie e consentire un appoggio per gli avambracci davanti alla tastiera.
- Deve essere di profondità tale da consentire una corretta distanza visiva dallo schermo (50-70 cm tra lo schermo e l'operatore).
- Deve essere stabile e con altezza di 72-75 cm dal pavimento.
- Sotto il piano deve esserci uno spazio sufficiente per l'alloggiamento ed il movimento delle gambe.
- Il sedile deve essere stabile e comodo.
- Per posizioni sedute prolungate, è raccomandabile che il sedile sia dotato di solido basamento, disponga della seduta e del supporto lombare dello schienale regolabili in altezza, i piedi devono poter appoggiare comodamente sul pavimento.

Telefono cellulare

- In caso di uso prolungato del cellulare, è raccomandabile utilizzare durante le conversazioni telefoniche gli appositi auricolari.
- Deve essere evitato il contatto continuo del cellulare con il corpo.

Data

Firma del Dipendente per accettazione

