

Piano della performance 2015-2017 dell'INFN

(Art.15 del D.Lgs. 27 Ottobre 2009 n. 150)

Sommario

| | |
|--|-------|
| 1. PRESENTAZIONE DEL PIANO | ----- |
| 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE | ----- |
| 2.1 <i>Chi siamo</i> | ----- |
| 2.2 <i>Cosa facciamo</i> | ----- |
| 2.3 <i>Come operiamo</i> | ----- |
| 3. IDENTITA' | ----- |
| 3.1 <i>Risorse umane</i> | ----- |
| 3.2 <i>Risorse economico-finanziarie</i> | ----- |
| 3.3 <i>Mandato istituzionale e Missione</i> | ----- |
| 3.4 <i>Albero della Performance</i> | ----- |
| 4. ANALISI DEL CONTESTO | ----- |
| 4.1 <i>Analisi del contesto esterno</i> | ----- |
| 4.2 <i>Analisi del contesto interno</i> | ----- |
| 5. OBIETTIVI STRATEGICI | ----- |
| 6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI | ----- |
| 7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE | |
| 7.1 <i>Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano</i> | ----- |
| 7.2 <i>Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio</i> | ----- |
| 7.3 <i>Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance</i> | ----- |

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il Piano della Performance, secondo quanto stabilito dall'art.10 comma 1, lett. a) del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150:

- è un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, da emanarsi entro il 31 gennaio di ogni anno che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- è adottato in stretta coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio;
- dà compimento alla fase programmatica del ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 dello stesso decreto;
- è adottato ai sensi dell'art.15 comma 2 lettera b) al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance;
- si collega al sistema di misurazione e valutazione della performance dell'INFN approvato dal Consiglio Direttivo con deliberazione n. 11788 del 25 marzo 2011;
- è redatto seguendo le indicazioni contenute nella delibera CiVIT (ora A.N.A.C.) n. 112/2010 dal titolo "Struttura e modalità di redazione del Piano della Performance".

In considerazione del quadro normativo emerso dopo l'entrata in vigore della legge 190/2012 e dei decreti legislativi 33/2013 e 39/2013 il presente Piano:

- è elaborato tenendo conto delle misure contenute nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- viene adeguato e progressivamente integrato con il Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Esso comprende:

- le macro-aree e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente;
- gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente.

Il contesto normativo di riferimento è rappresentato altresì dal decreto di riordino degli Enti di Ricerca, D.Lgs. 213/2009. Il nuovo Statuto dell'INFN è stato approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 13058 del 19 dicembre 2013, a seguito del totale recepimento dei rilievi sollevati dal Ministero vigilante e pubblicato sulla pagina web dell'Istituto in attuazione della disposizione del Presidente n. 16409 del 7 maggio 2014.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE

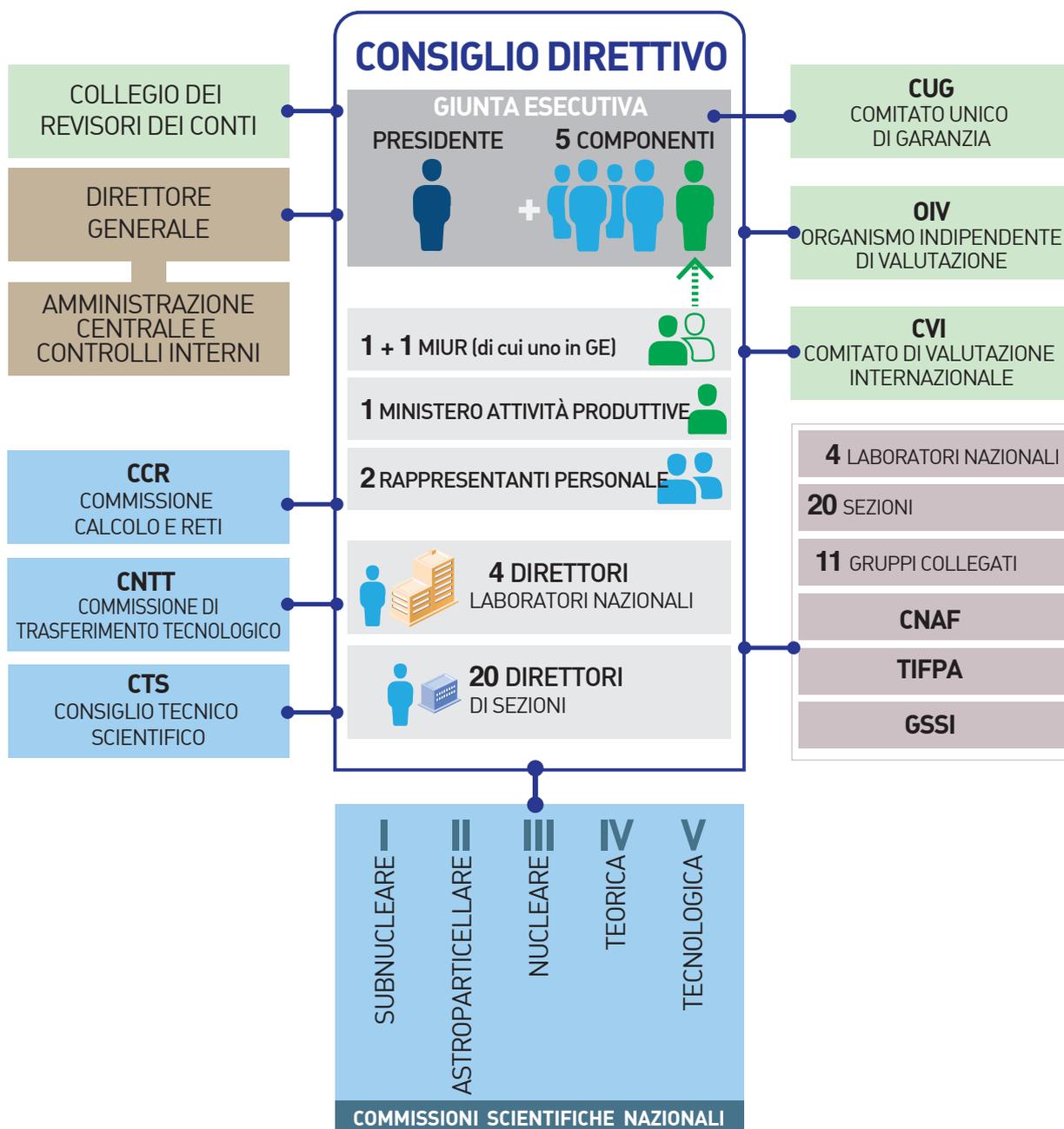
2.1 Chi Siamo

L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare è un ente pubblico nazionale di ricerca, vigilato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. E' stato istituito l'8 agosto 1951 da gruppi delle Università di Roma, Padova, Torino e Milano al fine di proseguire e sviluppare la tradizione scientifica iniziata negli anni '30 con le ricerche teoriche e sperimentali di fisica nucleare di Enrico Fermi e della sua scuola.

L'attività dell'INFN si basa su **tre** tipi di strutture di ricerca complementari: le Sezioni, i Laboratori Nazionali e i **Centri Nazionali**. I quattro Laboratori Nazionali, con sede a Catania (Laboratori Nazionali del Sud – LNS), Frascati (Laboratori Nazionali di Frascati – LNF), Legnaro - PD (Laboratori Nazionali di Legnaro – LNL) e L'Aquila (Laboratori Nazionali del Gran Sasso –

LNGS), ospitano grandi apparecchiature e infrastrutture messe a disposizione della comunità scientifica nazionale e internazionale; le venti Sezioni e gli undici Gruppi collegati alle Sezioni o Laboratori hanno sede in altrettanti dipartimenti di fisica universitari e realizzano la stretta connessione tra l'Istituto e le Università i tre **Centri Nazionali (CNAF a Bologna, GSSI a L'Aquila, e TIFPA a Trento)** sono strutture scientifico-tecnologiche ovvero scientifico-formative con la finalità di sviluppare, realizzare e gestire apparecchiature strumentali o promuovere l'avanzamento delle conoscenze scientifiche.

L'organizzazione manageriale e scientifica è mostrata in figura



2.2 Cosa facciamo

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

Numerose attività di ricerca dell'Ente sono condotte in modo sinergico con altri Enti di ricerca nazionali e il mondo delle imprese. La ricerca fondamentale in questi settori richiede l'uso di tecnologie e strumenti di ricerca d'avanguardia che l'INFN sviluppa sia nei propri laboratori che in collaborazione con il mondo dell'industria.

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

I quattro Laboratori Nazionali LNL, LNGS, LNF, LNS rappresentano un'ossatura fondamentale per tutte le iniziative dell'INFN ed in particolare ospitano infrastrutture e facilities messe a disposizione della comunità internazionale. Oltre a tali laboratori nazionali, l'Ente possiede altre grandi infrastrutture di ricerca che intende valorizzare ancor più nel prossimo triennio nel quadro di una programmazione ed incentivazione delle infrastrutture di ricerca in chiave europea.

2.3 Come operiamo

Nell'ambito della propria attività l'INFN:

- promuove e partecipa a collaborazioni, stipula convenzioni e contratti in materia di studio, ricerca e servizi con enti, società ed imprese pubbliche e private, nazionali, comunitari, stranieri e organizzazioni internazionali;
- partecipa ad organismi scientifici e tecnici dell'Unione Europea, contribuendo alla formazione dell'area Europea della Ricerca, o di altri paesi o comunque a carattere internazionale, operanti nell'ambito dei settori di sua competenza;
- stipula accordi di collaborazione scientifica con l'industria nell'ambito dei quali può rendere disponibili conoscenze, mezzi strumentali e brevetti;
- promuove, nel rispetto della vigente normativa in materia ed in particolare degli artt. 18 e 23 del D.Lgs. 127/2003, la costituzione e la partecipazione a consorzi, fondazioni, società anche internazionali stranieri e comunitari che abbiano come scopo lo sviluppo delle ricerche, la prestazione di servizi ad esse attinenti o il trasferimento e la valorizzazione di conoscenze, nei campi di sua competenza ed in campi interdisciplinari e di interesse applicativo;
- favorisce l'innovazione promuovendo il trasferimento tecnologico al mondo produttivo e alla società delle conoscenze e delle tecnologie acquisite. In questo processo continuo, la funzione del trasferimento tecnologico è quella di facilitatore/catalizzatore dei processi che guidano lo scambio di conoscenza, ma anche la generazione di valore e risorse, fra mondo della ricerca e mondo delle imprese così consentendo alle nuove tecnologie di tradursi in beni e servizi fruibili dalla collettività;
- promuove e provvede alla Alta Formazione in Italia. Un gran numero di ricercatori e tecnologi partecipa direttamente alle attività formative nell'Università con il regolare affidamento di corsi

mentre un numero molto maggiore svolge attività di tutoraggio a vari livelli. L'Ente eroga delle borse di studio per l'alta formazione: in particolare: borse di dottorato, borse post-dottorato per stranieri e mette a concorso assegni di ricerca. Una menzione speciale merita la fondazione nel 2013 del Gran Sasso Science Institute (GSSI) a L'Aquila. Finanziato con i fondi post terremoto dedicati al rilancio dello sviluppo economico dell'Aquila e dell'Abruzzo, il GSSI è una scuola di dottorato internazionale e una iniziativa innovativa nel campo degli studi avanzati e della formazione post-laurea.

3. IDENTITA'

3.1 Risorse Umane

L'INFN ha adottato la vigente dotazione organica con la deliberazione del Consiglio Direttivo n. 12970 del 25 ottobre 2013. Tale delibera ha permesso una rimodulazione della consistenza numerica dei profili riguardanti i dirigenti amministrativi, i collaboratori tecnici E. R., gli operatori tecnici e infine il profilo dell'ausiliario di amministrazione. Questa rimodulazione ha comportato complessivamente un risparmio totale di costo in linea con l'obiettivo di economicità richiamato nell'art. 2 del D. Lgs. N. 165/2001. In particolare la riduzione di una unità di Dirigenti di I fascia con conseguente aumento di un Dirigente di II fascia ha ottimizzato le attività di coordinamento e di indirizzo da parte del Direttore Generale, favorendo così un miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi offerti da parte dell'Istituto.

La Tabella 2.1 mostra la Dotazione Organica vigente dell'Istituto e evidenzia i dati relativi al personale presente con contratto a tempo indeterminato e determinato alla data del 31 dicembre 2013.

TABELLA 2.1 - DOTAZIONE ORGANICA

| Profilo | Livello | Dotazione Organica | Personale in servizio a tempo indeterminato al 31-12-2013 | Personale in servizio a tempo determinato al 31-12-2013 |
|----------------------------------|---------|--------------------|---|---|
| Dirigente I fascia | | 0 | 0 | |
| Dirigente II fascia | | 2 | 1 | |
| Dirigente di ricerca | I | 118 | 103 | 2 |
| Primo ricercatore | II | 268 | 261 | |
| Ricercatore | III | 224 | 215 | 63 |
| Dirigente tecnologo | I | 45 | 36 | 1 |
| Primo tecnologo | II | 94 | 88 | 8 |
| Tecnologo | III | 114 | 92 | 112 |
| Collaboratore tecnico E.R. | IV | 309 | 315 | |
| Collaboratore tecnico E.R. | V | 171 | 171 | 5 |
| Collaboratore tecnico E.R. | VI | 73 | 73 | 62 |
| Operatore tecnico | VI | 69 | 68 | 1 |
| Operatore tecnico | VII | 11 | 11 | |
| Operatore tecnico | VIII | 10 | 10 | 1 |
| Funzionario di amministrazione | IV | 46 | 50 | |
| Funzionario di amministrazione | V | 16 | 16 | 8 |
| Collaboratore di amministrazione | V | 151 | 150 | |
| Collaboratore di amministrazione | VI | 57 | 57 | |
| Collaboratore di amministrazione | VII | 11 | 11 | 48 |
| Operatore di amministrazione | VII | 6 | 5 | |
| Operatore di amministrazione | VIII | 2 | 0 | |
| Totale | | 1.797 | 1.733 | 311 |

LA Tabella 2.2a evidenzia il numero del personale non dipendente presente nell'Istituto, sempre alla data del 31 dicembre 2013, impiegato per attività di ricerca e non.

TABELLA 2.2A - ALTRO PERSONALE

| Altro Personale | Personale in servizio al 31-12-2013 impiegato in ricerca |
|---|--|
| Altri Incarichi di Ricerca | |
| Assegnisti | 177 |
| Borsisti | 156 |
| Co.Co.Co | 30 |
| Comandi in Entrata | 3 |
| Dottorandi | 36 |
| Personale precedentemente citato proveniente dalle Università | 1 |
| Totale | 402 |

L'Istituto si avvale per le sue ricerche anche del personale, universitario e non, associato a vario titolo alle sue strutture. Le diverse tipologie di associazione sono presentate nella tabella 2.2b; quasi il 30% del personale associato è personale in formazione (**dati al 31 dicembre 2013**).

TABELLA 2.2B - PERSONALE ASSOCIATO

| Tipo di associazione | Numero | % |
|-----------------------|--------------|-------------|
| Incarichi di ricerca | 791 | 22% |
| Assegnisti | 281 | 8% |
| Borsisti | 89 | 3% |
| Dottorandi | 643 | 18% |
| Altre associazioni | 1.549 | 44% |
| Associazioni tecniche | 187 | 5% |
| Totale | 3.540 | 100% |

3.2 Risorse Economico-Finanziarie

Per quanto riguarda le risorse finanziarie, l'Ente ha assunto una base minima di finanziamento del MIUR, equivalente a quella prevista per il 2014, anche per i due esercizi successivi per un importo pari a 235,4 milioni di euro; ad essa è aggiunta un'assegnazione premiale valutata usando la media delle assegnazioni all'INFN fatta negli ultimi tre anni (2011, 2012 e 2013) che è pari a circa 38 M€ all'anno. Si è, inoltre, assunto che la parte corrispondente al 8% del FOE destinata negli scorsi anni ai progetti bandiera venga riattribuita ai singoli enti di ricerca proporzionalmente al loro bilancio come veniva fatto in origine. Questa implicherebbe una maggiore disponibilità nelle entrate dell'Ente che verrebbe destinata a nuovi importanti progetti di ricerca che l'INFN sta considerando già da parecchio tempo e che finora erano stati dilazionati a causa della mancanza di risorse.

E' da evidenziare, inoltre, che dal 2013 e per tre anni, l'Istituto riceve annualmente un finanziamento di 12 M€ per la realizzazione del Gran Sasso Science Institute (GSSI) di cui l'INFN è l'Ente attuatore.

L'Istituto è, inoltre, attivo - sia a livello centrale, da parte delle Commissioni scientifiche e degli Organi di governo dell'Ente, sia a livello locale, da parte delle singole strutture territoriali - nella ricerca di "fondi esterni" finalizzati a specifiche finalità di ricerca, tali da integrare in quantità crescente il trasferimento dello Stato (es.: Unione Europea, Regioni, ASI, altri enti di ricerca, privati).

Per far fronte alla contrazione del finanziamento pubblico rilevata negli ultimi anni e mantenere il livello di eccellenza nella ricerca, in questo contesto, l'ente ha intrapreso uno sforzo per pianificare e realizzare un riammodernamento gestionale che veda una razionalizzazione degli aspetti gestionali amministrativi e tecnici su base regionale. Se da un lato l'Ente ha sempre cercato di ottimizzare l'impiego di risorse umane e strumentali attraverso forti sinergie con il sistema universitario, dall'altro la disponibilità di strumenti informatici e amministrativi sempre più efficaci

permette di estendere queste sinergie ad ambiti territoriali allargati a livello regionale o macro-regionale. Questa azione permetterà di aumentare le risorse disponibili per le attività di ricerca e di offrire maggiori opportunità ai giovani ricercatori e tecnologi.

Di seguito sono sintetizzate le azioni specifiche messe in campo al fine di rendere l'organizzazione e la gestione efficace, efficiente ed economica; i principi ispiratori di tali azioni sono:

- il miglioramento dell'efficienza operativa,
- la riduzione della spesa anche attraverso l'ottimizzazione delle risorse,
- la realizzazione di economie di bilancio,
- la definizione delle linee di attività di ricerca ritenute prioritarie nell'attuale congiuntura.

Schematicamente le azioni sono riepilogate nella seguente tabella:

| Azione | Commenti |
|--|---|
| Obiettivo: realizzare economie di bilancio | |
| 1. Utilizzo parziale di finanziamenti a destinazione vincolata per le spese generali | • Azione riferibile al sistematico utilizzo delle "overhead" sui progetti finanziati con fondi esterni per coprire le spese generate dai contratti a tempo determinato del personale. |
| 2. Economie di scala mediante centralizzazione di alcuni acquisti | • Azione da sviluppare gradualmente uniformando le scadenze delle forniture in corso, finora gestite in base ai fabbisogni delle singole strutture (es.: agenzia viaggi, pulizie, manutenzioni) e attivando gare centralizzate. |
| Obiettivo: Ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse | |
| 1. Operare riduzioni nette di spesa | • Azione definita su specifiche tipologie di spesa per consumi e servizi, consolidate nel tempo su base locale; ogni struttura, in base ad un obiettivo predefinito di riduzione quali-quantitativa, è chiamata a identificare e realizzare discrezionalmente le opportune azioni di riduzione. |
| 2. Razionalizzazione delle strutture di servizio | • Azione mirante alla graduale specializzazione delle strutture territoriali di servizio da realizzare in parallelo con il sostanziale blocco del turn-over e con eventuali accordi di collaborazione con le Università ospitanti. |
| Obiettivo: migliorare l'efficienza operativa | |
| 1. Regionalizzare le attività amministrative | • A seguito della riduzione della pianta organica degli amministrativi, del sostanziale blocco del turn-over e con eventuali accordi di collaborazione con le Università ospitanti, si realizzano razionalizzazioni di settori amministrativi e della Amministrazione Centrale |
| 2. Inhousing del sistema informativo contabile | • Azione da realizzare mediante il minor impiego di consulenti esterni e la presa in carico delle procedure informatiche da parte del Servizio Sistema Informativo dell'Amministrazione Centrale. |

3.3 Mandato istituzionale e Missione

L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) è l'ente pubblico di ricerca, vigilato dal MIUR, dedicato allo studio dei costituenti fondamentali della materia e alle loro interazioni; la sua attività di ricerca, teorica e sperimentale, si estende ai campi della fisica subnucleare, nucleare ed astro-particellare. L'Ente considera poi, con grande attenzione, tutte le applicazioni derivanti da tale ricerca di base che abbiano un significativo impatto sulla società, il territorio e il suo tessuto produttivo e costituiscano un importante stimolo per l'innovazione tecnologica del nostro Paese.

Fra le sue peculiarità vi è un'eccellente capacità di formazione a livello di lauree, dottorati e attività postdottorale il che comporta, come ricaduta, la qualificazione dei giovani fisici che diventano serbatoio di competenze e professionalità da valorizzare sia in Italia che all'estero.

Lo sviluppo di tecnologie avanzate insieme al mantenimento di know-how ha ricadute naturali di alta utilità sociale: PET, adroterapia (vedi CNAO), Beni culturali (vedi recente caso 'Leger'), cloud computing (vedi Marche-Cloud).

In questi ultimi anni è iniziata, ed è ora in piena attuazione, una trasformazione importante per l'Istituto. Fermo restando il caposaldo del rispetto della sua Missione, si intende rivolgere tutte le energie possibili verso l'Europa sia partecipando in modo organico alle sue infrastrutture di ricerca (come definite nell'ambito di ESFRI), che trasformando laboratori italiani in infrastrutture europee (ERIC). Ciò insieme a una forte valorizzazione del settore di Ricerca e Sviluppo e a un potenziamento del Trasferimento Tecnologico nella convinzione di diventare sempre più competitivi nella sfida posta dal programma quadro della UE, Horizon2020.

3.4 Albero della Performance

Nell'ambito della missione dell'INFN sono state individuate cinque macro-aree di intervento: Grado di attuazione della strategia, Sostenibilità finanziaria, Efficienza ed innovazione organizzativa, Valorizzazione del capitale umano, Trasparenza e Anticorruzione.



All'interno di queste macro-aree sono individuati gli obiettivi strategici e operativi.

4. ANALISI DEL CONTESTO

4.1 Analisi del contesto esterno

Analizzare il contesto esterno significa individuare tutte quelle variabili, spesso non collegate tra loro, che possono influire sull'attività dell'Istituto.

Con il riordino degli Enti pubblici di ricerca, vigilati dal Ministero dell'Istruzione e della Ricerca (MIUR), avviato con il decreto legislativo 31 dicembre 2009 n. 213, in attuazione dell'art. 1 della legge 27 settembre 2007 n. 165, l'INFN è stato chiamato ad adottare un proprio statuto, che metta in risalto la missione, gli obiettivi e la valorizzazione della ricerca effettuata, tenendo conto degli obiettivi strategici fissati dal Ministero e dall'Unione europea, nonché dei fabbisogni e del modello strutturale di organizzazione e funzionamento previsti per il raggiungimento degli scopi istituzionali ed il buon andamento delle attività.

Lo Statuto dell'INFN, adottato con delibera del Consiglio Direttivo n. 11586 nella sua seduta del 30 settembre 2010, è stato oggetto, nel corso degli anni, di modifiche che hanno condotto all'attuale versione approvata con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 13058 del 19 dicembre 2013.

Lo Statuto conferma, introducendone di nuove, disposizioni di funzionamento e di organizzazione quali:

Art. 4: la programmazione

punto 1:

per il perseguimento della propria missione, in conformità con le linee guida del Piano Nazionale della Ricerca, ai fini della pianificazione operativa, il Consiglio Direttivo adotta un Piano Triennale di Attività, aggiornato annualmente ed elabora un Documento di Visione strategica Decennale. Tali atti sono assoggettati alle procedure di valutazione e approvazione previste dall'art. 5 del D.Lgs. 213/09.

punto 3:

i pareri sullo sviluppo delle linee scientifiche forniti dalle Commissioni Scientifiche Nazionali e quelli di congruità sulle iniziative con maggiore impatto economico, forniti dal Consiglio Tecnico-Scientifico, sono acquisiti dal Consiglio Direttivo ai fini della elaborazione del Piano Triennale di Attività e del Documento di Visione strategica Decennale.

punti 4 e 5:

sono istituiti i Progetti Strategici e Speciali vagliati da appositi Comitati.

Art. 7: la verifica della realizzazione degli obiettivi e della corretta gestione delle risorse

punto 1:

L'Istituto si avvale di un apposito Comitato di Valutazione Internazionale per la valutazione complessiva dei risultati scientifici e tecnologici conseguiti e dei piani di sviluppo futuri anche con riferimento al Piano della Performance.

punto 2:

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

punto 5:

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

Art.9: Gli Organi e Organismi consultivi

Sono Organismi consultivi dell'Istituto

- a) le Commissioni scientifiche Nazionali
- b) il Consiglio Tecnico Scientifico
- c) il Comitato Unico di Garanzia

Art.18: Il Consiglio Tecnico Scientifico

punto 1:

Il Consiglio Tecnico-Scientifico è costituito da esperti nazionali e internazionali nei settori di interesse per l'Istituto.

punto 3:

Oltre a quanto previsto dall'art 4 comma 3, su richiesta del Consiglio Direttivo, il Consiglio Tecnico-Scientifico è chiamato a valutare tempestivamente la congruità delle risorse umane ed economiche e l'adeguatezza delle infrastrutture dei singoli progetti, anche tenendo conto della disponibilità delle risorse locali nell'arco temporale previsto per lo svolgimento di tali progetti.

Art.28: il Direttore Generale

punto 1:

Il Direttore Generale, nominato dalla Giunta Esecutiva, su proposta del Presidente, è scelto fra persone di alta qualificazione e comprovata esperienza gestionale ed amministrativa nel settore della ricerca pubblica e con documentata conoscenza della normativa di riferimento; è responsabile del coordinamento dell'amministrazione.

L'INFN sempre in forza del D.Lgs. 213/2009 è inoltre chiamato, ai sensi dell'art 6 a rivedere ed elaborare i regolamenti di amministrazione, finanza e contabilità e del personale, in conformità ai principi e alle vigenti norme di amministrazione e di contabilità pubblica e a quelle generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche al fine di rimuovere eventuali ostacoli al funzionamento dell'Istituto.

A tal proposito sono stati adottati:

- il Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità, con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 12562 del 26 novembre 2012;
- il Regolamento del Personale, con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 13418 del 24 ottobre 2014.

Il Regolamento del Personale dedica l'art. 18, alla Performance individuale del personale e valorizzazione del merito:

punti 1 e 2:

L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, previa definizione, da parte dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca, degli obiettivi specifici, degli indicatori e degli standard, nonché delle modalità dirette ad assicurare il ciclo di gestione della performance dei ricercatori e tecnologi, adotta le specifiche misure previste dall'art. 74, comma, 4 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 gennaio 2011.

In conformità a quanto disposto dai provvedimenti normativi indicati nel comma precedente, l'INFN, adotta, nel rispetto della parità e delle pari opportunità, specifiche misure volte a garantire:

- a. la misurazione e valutazione della performance dei ricercatori e tecnologi, previa definizione, da parte dell'ANVUR, di obiettivi, indicatori e standard e modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance dei ricercatori e tecnologi ed individua fasi, tempi, modalità soggetti e responsabilità, nonché le relative procedure di conciliazione;

- b. l'utilizzazione di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito e delle eccellenze;
- c. la trasparenza dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

punto 3:

L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, individua strumenti e procedure di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa in ambito amministrativo in conformità a quanto prescritto nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni e integrazioni, tenendo conto dei principi di parità e pari opportunità.

Principali Stakeholder

Gli stakeholder dell'INFN sono rappresentati da:

- autorità centrali (MIUR, e **altri ministeri vigilanti**);
- enti territoriali (Regioni, Province e Comuni);
- altri enti di ricerca, istituzioni accademiche, imprese e scuole;
- enti di ricerca internazionali, università straniere e istituzioni internazionali (CERN, U.E., etc);
- personale interno e associato all'attività dell'Istituto.

4.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda essenzialmente i seguenti quattro punti, **da valutare anche ai fini del mantenimento della capacità consolidata di gestire Laboratori scientifici e strumentazioni di elevata qualità e complessità:**

- Organizzazione
- Risorse strumentali ed economiche
- Risorse umane
- Situazione finanziaria

Per quanto riguarda i primi tre punti sulla base di quanto stabilito dallo Statuto e dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'INFN (adottato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 13059 del 19 dicembre 2013) **l'Istituto** opera attraverso una organizzazione decentrata sul territorio che prevede le seguenti strutture:

- Sezioni (20)
- Laboratori Nazionali (4)
- Centri Nazionali (3)
- Amministrazione Centrale

In particolare:

- Le Sezioni sono strutture scientifiche aventi fine di svolgere l'attività di ricerca ed alta formazione nel quadro degli obiettivi programmatici dell'Istituto; esse hanno sede di norma presso i dipartimenti di fisica delle università sulla base di apposite convenzioni. Alle Sezioni possono aggregarsi Gruppi Collegati aventi sede presso università o centri di ricerca che non siano sede di Sezioni dell'Istituto.
- I Laboratori Nazionali sono strutture scientifiche aventi il fine di sviluppare, realizzare e gestire grandi complessi strumentali per le attività dell'Istituto ed eventualmente di altri enti, nonché di svolgere attività di ricerca nel quadro degli obiettivi programmatici dell'Istituto. Ai Laboratori Nazionali possono aggregarsi Gruppi Collegati aventi sede presso università o centri di ricerca che non siano sede di Sezioni dell'Istituto.

- I Centri Nazionali sono strutture tecnologiche aventi il fine di sviluppare, realizzare o gestire apparecchiature strumentali per le attività dell'Istituto, nonché di svolgere attività di ricerca e sviluppo tecnologico nel quadro degli obiettivi programmatici dell'Istituto (Centro Nazionale Scientifico Tecnologico) oppure strutture scientifico formative aventi il fine di promuovere l'avanzamento delle conoscenze scientifiche e la preparazione di giovani italiani e stranieri alla ricerca scientifica di alta qualificazione, mediante la gestione di attività di formazione a livello dottorale (Centro Nazionale di Studi Avanzati).
- L'Amministrazione Centrale svolge funzioni di indirizzo, coordinamento e verifica dell'attività amministrativa decentrata; predisporre i bilanci preventivi e consuntivi; cura la gestione del personale; assicura i servizi tecnici, professionali e di sorveglianza centrali; cura la predisposizione e l'esecuzione degli atti deliberativi di competenza.

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

Le articolazioni delle Sezioni, Laboratori, Centri e Amministrazione Centrale sono definite da disciplinari organizzativi che devono essere conformi a quanto stabilito con il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento.

Di norma:

- Le Sezioni, in rapporto con le esigenze organizzative, amministrative e tecniche della ricerca, nonché ai fini del trasferimento delle conoscenze e delle tecnologie acquisite, possono articolarsi in Servizi e/o Uffici. L'istituzione di un Servizio o di un Ufficio dipende dalla rilevanza quantitativa e/o qualitativa delle attività svolte.
- I Laboratori Nazionali, in rapporto con le esigenze organizzative, amministrative e tecniche della ricerca, nonché ai fini del trasferimento delle conoscenze e delle tecnologie acquisite, possono articolarsi in Divisioni, Unità Funzionali e Servizi.
- I Centri Nazionali, in rapporto con le esigenze organizzative, amministrative e tecniche, nonché ai fini del trasferimento delle conoscenze e delle tecnologie acquisite, possono articolarsi in Unità Funzionali, Servizi, Uffici e Reparti, con apposito disciplinare organizzativo. L'Istituzione di Unità Funzionali, Servizi, Uffici e Reparti dipende dalla rilevanza quantitativa e/o qualitativa delle attività svolte.
- L'Amministrazione Centrale è articolata in Direzioni e Servizi: le Direzioni possono essere organizzate in Uffici (unità organizzative di base) e in Divisioni (raggruppamenti di Uffici facenti parte di una più ampia area di attività). I Servizi possono essere organizzati in Uffici secondo criteri quali la necessità di rispondere a specifiche esigenze operative e l'esigenza di coordinare le attività lavorative di un congruo numero di addetti.

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

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

L'attività di ricerca nei settori in cui opera l'Istituto richiede l'uso di tecnologie e strumenti di ricerca d'avanguardia che l'INFN sviluppa nei propri laboratori anche in collaborazione con il mondo dell'industria.

Per quanto riguarda la situazione finanziaria dell'INFN si rimanda al precedente punto 3.2.

Dall'esame del contesto interno possono essere evidenziati i seguenti principali punti di forza dell'INFN:

- patrimonio di ricercatori, tecnologi, **amministrativi** e tecnici con qualificazioni e competenze riconosciute a livello di eccellenza in ambito nazionale ed internazionale;
- capacità di gestire Laboratori scientifici e strumentazione di elevata qualità e complessità;
- consolidata presenza in programmi di ricerca finanziati su base internazionale;
- diffusa presenza sul territorio delle strutture di ricerca con relativi rapporti e opportunità di integrazioni con le realtà-accademiche, con singole imprese, con il mondo della formazione e della scuola.

Per quanto riguarda invece i fattori di criticità possono essere individuati i seguenti punti :

- tendenza ad un generalizzato aumento dell'età media del personale dipendente in conseguenza di interventi esterni specifici che hanno ridotto la capacità di inserire nell'Istituto risorse umane giovani in posizioni a tempo indeterminato;
- competizione sempre maggiore da parte degli altri soggetti pubblici e privati nell'accesso ai finanziamenti esterni sia nazionali che comunitari;
- insufficienza delle risorse finanziarie dedicate agli investimenti con riflessi negativi sulla capacità dell'Istituto di competere a livello internazionale.

5. OBIETTIVI STRATEGICI

Per ognuna delle cinque macro-aree indicate nell'Albero della Performance, è stato individuato un certo numero di obiettivi strategici come si evidenzia di seguito:

MISSIONE DELL'INFN

L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare promuove, coordina ed effettua la ricerca scientifica nel campo della fisica nucleare, subnucleare, astro particellare e delle interazioni fondamentali, nonché la ricerca e lo sviluppo tecnologico pertinenti all'attività in tali settori promuovendo forme di sinergia con altri enti di ricerca e il mondo delle imprese

Aree strategiche

Area Strategica 1
Grado di attuazione della strategia

Area Strategica 2
Sostenibilità Finanziaria

Area Strategica 3
Efficienza ed innovazione organizzativa

Area Strategica 4
Valorizzazione del capitale umano

Area Strategica 5
Trasparenza e Anticorruzione

Stato di avanzamento dei progetti di ricerca e degli esperimenti

Investimenti in ricerca

Efficienza delle strutture periferiche nella lavorazione di ordini, trasferte, altri servizi per la ricerca

Capacità di sviluppare e valorizzare le competenze del personale

Grado di attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

Ampliamento e consolidamento delle collaborazioni internazionali e delle reti di ricerca

Diversificazione delle fonti di finanziamento

Efficienza delle procedure per l'acquisto di beni, servizi e lavori pubblici di pertinenza della GE e del CD

Capacità di assicurare elevati standard di sicurezza sui luoghi di lavoro

Grado di attuazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione

Capacità di attrarre collaboratori universitari

Stato di informatizzazione delle procedure amministrative

Iniziative di divulgazione scientifica per le scuole e il grande pubblico

Internazionalizzazione delle iniziative

Obiettivi strategici

6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Il processo di formazione e definizione degli obiettivi di performance dell'Istituto è schematicamente rappresentato dal seguente **albero della performance**:

Agli obiettivi strategici corrispondono degli indicatori. Gli obiettivi dipendono dal contributo diversificato di sezioni, centri e laboratori e, in ognuna di queste strutture, dall'apporto di servizi e uffici. Non necessariamente gli obiettivi indicati si applicano a tutte le strutture dell'Istituto per le quali verranno prese in considerazione solo quelle di pertinenza. Gli indicatori sono espressi in percentuale o con un numero.

| MACRO-AREA | OBIETTIVO | INDICATORE | target 2015 | target 2016 | target 2017 |
|--|--|---|-------------|-------------|-------------|
| 1. Grado di attuazione della strategia (Piano Triennale) | stato di avanzamento dei progetti di ricerca e degli esperimenti | % obiettivi (<i>milestones</i>) raggiunti nell'anno | 80% | 85% | 90% |
| | | % presentazioni a conferenze da parte di ricercatori INFN paragonate a quelle di D, F, UK | 20% | 25% | 30% |
| | ampliamento e consolidamento delle collaborazioni internazionali e delle reti di ricerca | % attività di ricerca svolta in collaborazioni internazionali per la Fisica Nucleare, Subnucleare e Astroparticellare | 80% | 80% | 80% |
| | | % posizioni di responsabilità affidate a ricercatori INFN in collaborazioni internazionali | 35% | 35% | 35% |
| | capacità di attrarre collaboratori universitari e da altri EPR | numero incarichi di ricerca in rapporto al numero di ricercatori e tecnologi dipendenti | 90% | 90% | 90% |
| | | numero incarichi di associazione in rapporto al numero di ricercatori e tecnologi dipendenti | ~ 300% | ~ 300% | ~ 300% |
| | internazionalizzazione delle iniziative | numero ricercatori stranieri operanti nell'INFN, a tempo determinato, come dipendenti o associati in rapporto al numero di ricercatori e tecnologi dipendenti | > 10% | > 10% | > 10% |
| | | % utenti stranieri rispetto al totale presso le infrastrutture nazionali di ricerca (LN) | 30% | 33% | 36% |

| MACRO-AREA | OBIETTIVO | INDICATORE | target 2015 | target 2016 | target 2017 |
|---|---|--|---|---|---|
| 2. Sostenibilità Finanziaria | investimenti in ricerca | % investimenti netti destinati alle attività di ricerca rispetto alle assegnazioni totali concesse dal MIUR all'Istituto | 15% | 15% | 15% |
| | diversificazione delle fonti di finanziamento | % investimenti netti in ricerca coperti con fondi esterni rispetto a quelli finanziati con fondi ordinari | 10% | 20% | 30% |
| 3. Efficienza e innovazione organizzativa | efficienza delle strutture periferiche nella lavorazione di ordini, trasferte, altri servizi per la ricerca | media nazionale delle varie strutture di: a) numero di operazioni per giorno lavorativo b) numero di operazioni per addetto/anno | a) Lab. > 50 Sez. > 30 b) Lab. > 980 Sez. > 1100 | a) Lab. > 50 Sez. > 30 b) Lab. > 980 Sez. > 1100 | a) Lab. > 50 Sez. > 30 b) Lab. > 980 Sez. > 1100 |
| | efficienza delle procedure per acquisizione di beni, servizi e lavori pubblici di pertinenza di GE e CD | tempi medi di lavorazione imputabili all'organizzazione gestionale amministrativa | < 30 gg | < 20 gg | < 15 gg |
| | stato di informatizzazione delle procedure amministrative | stato di informatizzazione delle procedure rilevate alla % di pratiche evase nell'anno con il nuovo sistema informativo | 75% | 80% | 85% |
| | | numero richieste giornaliere di assistenza da parte del personale amministrativo nell'uso del nuovo sistema informativo | < 30 | < 25 | < 20 |
| 4. Valorizzazione del capitale umano | capacità di sviluppare e valorizzare le competenze del personale | numero corsi di formazione svolti nell'anno | >150 | >150 | >150 |
| | | % partecipanti ai corsi di formazione in rapporto al numero totale dei dipendenti | 40% | 40% | 40% |
| | | % impegni destinati alla formazione sul totale delle assegnazioni per la formazione | 80% | 80% | 80% |
| | | % dei corsi tenuti da personale INFN ivi compresa la formazione esterna | 30% | 30% | 30% |
| | capacità di assicurare elevati standard di sicurezza sui luoghi di lavoro | numero dei corsi di valenza generale dedicati alla sicurezza | 10% | 10% | 10% |
| | | % personale INFN che ha seguito corsi di formazione in materia di sicurezza | 90% | 90% | 90% |

| MACRO-AREA | OBIETTIVO | INDICATORE | target 2015 | target 2016 | target 2017 |
|--------------------------------------|--|--|-------------|-------------|-------------|
| 4. Valorizzazione del capitale umano | | numero di infortuni all'anno nei luoghi di lavoro (esclusi gli infortuni in itinere) | < 10 | < 10 | < 10 |
| | iniziative di divulgazione scientifica per le scuole e il grande pubblico | numero di iniziative (mostre, convegni, conferenze, tavole rotonde) di valenza nazionale | > 5 | > 5 | > 5 |
| | | numero di iniziative locali per struttura e per anno (mostre, convegni, dibattiti anche in collaborazione con autorità locali) | > 1 | > 1 | > 1 |
| | | numero di visitatori per anno delle infrastrutture presenti presso i Laboratori Nazionali (Laboratori aperti) | > 2000 | > 2000 | > 2000 |
| | | numero di studenti coinvolti annualmente iniziative specifiche di divulgazione e formazione delle strutture dell'Istituto | > 500 | > 500 | > 500 |
| | | numero di insegnanti coinvolti annualmente in iniziative specifiche di divulgazione e formazione presso le strutture dell'Istituto | > 50 | > 50 | > 50 |
| 5. Trasparenza e Anticorruzione | grado di attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità | % di informazioni pubblicate, ai sensi del d.lgs. 33/2013, nella sezione "Amministrazione Trasparente" presente nella home page del sito istituzionale | 90% | 100% | 100% |
| | grado di attuazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione | % di azioni attuate fra quelle complessivamente identificate nel Piano di prevenzione della corruzione per l'anno oggetto di valutazione | 90% | 100% | 100% |

7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

7.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

La stesura del Piano è l'esito di un processo che parte dall'individuazione delle aree strategiche e dei singoli obiettivi strategici che sono poi confluiti nella definizione degli obiettivi operativi.

Il Piano della Performance per gli anni 2015-2017 è stato elaborato con il contributo della Struttura Tecnica permanente a supporto dell'OIV e la collaborazione del Direttore Generale che ha svolto altresì funzioni di supervisione e raccordo con altri documenti ufficiali quali il Piano Triennale dell'INFN, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ed il Bilancio di Previsione dell'Istituto.

Nella tabella seguente sono evidenziati fasi, soggetti e tempi utilizzati nel processo di definizione e adozione del Piano della Performance.

| Fasi | Soggetti | Tempi |
|--|--|---|
| Redazione del Piano della Performance | Struttura tecnica permanente a supporto dell'OIV | Da settembre a ottobre 2014 |
| Collaborazione e supervisione alla redazione del Piano della Performance | Direttore Generale | novembre 2014 |
| Adozione della Delibera di approvazione del Piano della Performance | Consiglio Direttivo dell'INFN | Riunione del Consiglio Direttivo del 28 novembre 2014 |

7.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

La coerenza dell'intero ciclo di gestione della Performance con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio è assicurata dal processo di individuazione degli obiettivi dell'INFN che ha inizio con l'approvazione del Piano triennale di attività (PTA), deliberato da parte del Consiglio Direttivo.

In merito all'integrazione tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, l'INFN sta attualmente adeguandosi agli adempimenti previsti dal D.Lgs. 31 maggio 2011, n. 91 e dal D.P.C.M. 18 settembre 2012.

7.3 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance

L'INFN considera il proprio ciclo della performance come un processo evolutivo aperto al miglioramento.

Il D.Lgs. 33/2013, recante il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicazione, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", adottato in attuazione della citata legge anticorruzione, è intervenuto sui Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità, al fine di coordinare i contenuti del Programma della trasparenza con il Piano triennale della prevenzione della corruzione e con il Piano della Performance.

La stessa CiVIT (dal 31.10.2013 A.N.A.C.) nella delibera n. 6/2013 ha previsto (capitolo 3.1., che il Piano della Performance debba essere adeguato ed integrato con il Piano della prevenzione della corruzione che ogni amministrazione pubblica deve adottare entro il 31 gennaio, in attuazione di quanto previsto dalla legge anticorruzione, e con il Programma per la trasparenza e l'integrità.

Inoltre, nella successiva delibera n. 50/2013 la CiVIT ha sottolineato (al punto 2.2.) la

"strumentalità e la complementarietà del ciclo della performance con la prevenzione della corruzione" e (al punto 2.3.) la "necessità di una maggiore integrazione tra performance e trasparenza per quanto riguarda sia la pubblicazione delle informazioni prodotte dal ciclo di gestione della performance, che la esplicita previsione nel Piano della Performance di specifici obiettivi in tema di trasparenza" (ai sensi di quanto previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013).

L'11 settembre 2013 la CiVIT ha approvato, con delibera n. 72/2013, il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) che prevede un reale collegamento tra i Piani (all. 1, punto B.1.1.4.), disponendo altresì che la rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione comporta che le amministrazioni debbano procedere all'inserimento delle attività che pongono in essere per l'attuazione della legge 190/2012, nella programmazione strategica e operativa e ad inserire nel ciclo della performance, obiettivi e indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione nonché i processi e le attività posti in essere per l'attuazione del piano di prevenzione della corruzione secondo le previsioni di legge.

Al fine di garantire il prescritto raccordo tra i Piani, nel presente Piano della Performance è stata individuata la macro-area "Trasparenza e Anticorruzione" dalla quale discendono gli obiettivi strategici indicati nell'albero della performance che l'Istituto si propone di realizzare.

In tale contesto si inserisce il nuovo Regolamento del personale dell'INFN, nel quale sono sanciti alcuni principi cardine quali:

- parità di trattamento normativo economico e previdenziale in ciascun profilo e livello e pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e violenza fisica, morale o psichica sui luoghi di lavoro;
- recependo le indicazioni della Commissione Europea, la valorizzazione e lo sviluppo delle risorse umane, allo scopo di migliorare ed accrescere la professionalità, l'esperienza e il patrimonio delle competenze nonché la migliore utilizzazione delle risorse umane assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti garantendo, inoltre, l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività scientifica e di ricerca;
- in conformità a quanto disposto dall'art. 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, la trasparenza intesa come accessibilità totale, anche attraverso la predisposizione di un'apposita sezione sul proprio sito web istituzionale delle informazioni concernenti la propria organizzazione e la propria attività, dei risultati concernenti l'attività di misurazione e valutazione della stessa.

Altrettanto significativo è il Codice di comportamento in materia di anticorruzione del personale dell'INFN, approvato, con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 13352, del 26 settembre 2014, il quale integra e specifica i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta, contenuti nel D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, che il personale dell'Ente, è tenuto ad osservare.

Nel corso di vigenza del Piano della Performance, l'Istituto ritiene di dover inserire nella propria programmazione annuale di formazione, corsi specifici in tema di anticorruzione, obblighi di trasparenza, e codici di comportamento dei dipendenti.

La definizione di tali corsi di formazione sia in relazione alla tipologia dei contenuti sia in relazione all'individuazione dei destinatari, sarà oggetto di definizione da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e degli organi di vertice dell'Istituto.