



APPENDICE

Tabelle di raffronto

Qui di seguito sono riportate le tabelle di riepilogo degli obiettivi assegnati al Direttore Generale, al Direttore Scientifico, ai Direttori delle Strutture di Ricerca, ai Responsabili dei Servizi di Staff alla Direzione Generale e al RPCT in sede di approvazione del Piano della Performance 2019-2021 e del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il medesimo triennio.

La valutazione è espressa in scala da 1 a 4 e la graduazione è corrispondente ai seguenti valori:

Scala di riferimento per la valutazione del raggiungimento dell'obiettivo:

- 1: obiettivo non raggiunto;
- 2: obiettivo parzialmente raggiunto;
- 3: obiettivo raggiunto;
- 4: obiettivo raggiunto al di sopra delle attese

Consolidamento della posizione di leadership a livello internazionale

Obiettivo Strategico	Cod.	Obiettivo Operativo	Responsabili	% Ob. strategico	Indicatori	Target	Valutazione	Note
1.1 Avanzamento/ consolidamento dei programmi di realizzazione di grandi infrastrutture osservative	1.1.1	Avanzare, sia individualmente che in modo collegiale, proposte di allocazione di risorse umane (e di risorse finanziarie) alle linee di ricerca individuate dai vertici dell'Ente	Direttori delle Strutture di Ricerca	25%	N. di proposte avanzate	Almeno 2 proposte entro il 30/09/2019	N.V.	Il nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto, adottato dal CdA con delibera n. 46/2020 e attualmente al vaglio del dicastero vigilante, ai fini del controllo di legittimità e di merito previsto dall'articolo 4, comma 2, del D.lgs. n.218/2016, contiene una specifica disposizione (articolo 5, comma 2, lett. q) ai sensi della quale ai Direttori di Struttura spetta, oltre al trattamento economico corrispondente alla qualifica professionale di appartenenza, una indennità definita secondo i parametri previsti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali che disciplinano la materia, applicabili anche al personale astronomico. A tal fine, il CdA, su proposta del Presidente e sentiti il DG e il DS, con l'entrata in vigore del nuovo regolamento dovrà definire i criteri e i parametri per la quantificazione della predetta indennità, che dovrà essere comunque corrisposta con le medesime modalità previste per l'attribuzione della retribuzione, sia di posizione che di risultato, al DG e al DS, ivi comprese quelle che concorrono alla definizione delle procedure di misurazione e di valutazione della performance, sia individuale che organizzativa. Al momento tuttavia tale norma non può trovare applicazione.
	1.1.2	Realizzare allocazione di risorse umane (e di risorse finanziarie) alle linee di ricerca individuate dai vertici dell'Ente Direttore Scientifico	Direttore Scientifico	25%	N. di allocazioni realizzate	Almeno 2 entro il 30/09/2019	3	Distribuita la ricerca di base. Emesso il bando PRIN ed associato bando per il trasferimento tecnologico
	1.1.3	Attuare azioni di valorizzazione nel contesto locale delle grandi iniziative internazionali	Direttori delle Strutture di Ricerca	50%	Si/No	Relazione entro il 31/12/2019	N.V.	Vedi nota sub 1.1.1
1.2 Avanzamento/ consolidamento delle collaborazioni internazionali e delle reti di ricerca	1.2.1	Organizzare la Direzione Scientifica in modo che sia in grado di coordinare la ricerca scientifica italiana nel campo dell'astrofisica per il raggiungimento di risultati di eccellenza sia nel campo scientifico che tecnologico	Direttore Scientifico	25%	Si/No	Relazione entro il 30/09/2019	3	Articolazione della DS in UTG, USC e Uffici centrali con ruolo di <i>boosting</i> dell'attività scientifica dell'Ente. Partecipazione ai Boards di CTA ed SKA. Organizzazione di Boards e gruppi di lavoro nazionali sui grandi progetti (SKA, CTA). Convocazione riunioni dei PI i progetti spaziali. Coordinamento dei bandi ("contrattoni") ASI nel settore della esplorazione dell'universo e del sistema solare. Definizione dei profili e delle sedi delle varie tornate di bandi concorsuali. Monitoraggio ed interventi correttivi sui maggiori progetti di ricerca. Contrattazione di personale a tempo determinato di alto profilo per la gestione di grandi progetti
	1.2.2	Attuare azioni volte ad accrescere il coinvolgimento della propria struttura nei programmi strategici individuati dai vertici dell'Ente	Direttori delle Strutture di Ricerca	25%	N. di partecipazioni ad appositi bandi competitivi	Almeno 1 partecipazione entro 31/12/2019	N.V.	Vedi nota sub 1.1.1

		1.2.3	Attuare azioni volte a sostenere le attività di ricerca svolte liberamente dai ricercatori e dagli associati dell'INAF	Direttore Scientifico	25%	Proposta di distribuzione della ricerca di base	Entro il 30/09/2019	4	Ricerca di Base distribuita a luglio. Portata a compimento la erogazione dei fondi bando mainstream. Follow-up della rendicontazione da parte della DS dei bandi individuali dei ricercatori quali ERC, Marie Curie etc
		1.2.4	Implementare le azioni formative per il personale di ricerca, astronomo e tecnico, previste dal Piano della Formazione adottato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente	Direttore Scientifico	25%	N. di azioni implementate / N. di azioni previste dal Piano	Almeno 50% entro il 30/09/2019	N.V.	Il Consiglio di Amministrazione non ha ancora approvato il Piano della Formazione
1.3	Rafforzamento della collaborazione con soggetti operanti presso Università ed altri enti pubblici e privati	1.3.1	Attuare le azioni necessarie a rendere possibile la migliore fruizione delle infrastrutture osservative nazionali ed internazionali tenendo conto delle linee di sviluppo strategico individuate dall'INAF	Direttore Scientifico	50%	N. di bandi di accesso alle infrastrutture	Almeno 2 entro il 30/09/2019	4	Call SRT, Call TNG-REM, Call LBT, Call LOFAR, Call VLBI
		1.3.2	Individuare le linee di sviluppo di maggiore prospettiva nella loro Struttura e operare per concentrare sulle stesse le risorse disponibili	Direttori delle Strutture di Ricerca	50%	Si/No	Relazione entro il 31/12/2019	N.V.	Vedi nota sub 1.1.1

Attuazione sostenibile della strategia di rafforzamento in ambito nazionale

Obiettivo strategico		Cod.	Obiettivo operativo	Responsabili	% Ob. strategico	Indicatori	Target	Valutazione	Note
2.1	Consolidamento della capacità di attrazione di risorse per investimenti in ricerca diversificando le fonti di finanziamento	2.1.1	Organizzare la Direzione Scientifica in modo che sia in grado di coordinare la ricerca scientifica italiana nel campo dell'astrofisica per il raggiungimento di risultati di eccellenza sia nel campo scientifico che tecnologico	Direttore Scientifico	100%	Si/No	Relazione entro il 30/09/2019	3	Pesato in 1.2.1
2.2	Rafforzamento/ Miglioramento dei processi di gestione delle risorse umane per le iniziative scientifiche	2.2.1	Implementare un sistema di monitoraggio dei maggiori progetti nel tempo, e del livello di risorse umane ed economiche impegnate	Direttore Scientifico	40%	N. di progetti monitorati	Almeno 2 entro il 30/09/2019	4	Survey aggiornata delle FTE dell'Ente Monitoraggio stretto del progetto MAORY (con interventi correttivi) Monitoraggio stretto del progetto IXPE (con interventi correttivi), del progetto LOFAR e dei progetti SKA e CTA
		2.2.2	Avanzare, sia individualmente che in modo collegiale, proposte di allocazione di risorse umane (e di risorse finanziarie) alle linee di ricerca individuate dai vertici dell'Ente	Direttori delle Strutture di Ricerca	30%	N. di proposte avanzate	Almeno 2 proposte entro il 31/12/2019	N.V.	Vedi nota sub 1.1.1
		2.2.3	Implementare le azioni formative previste dal Piano della Formazione adottato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente	Direttori delle Strutture di Ricerca	30%	N. di azioni implementate / N. di azioni previste dal Piano.	Almeno 50% entro il 31/12/2019	N.V.	Vedi nota sub 1.1.1
2.3	Rafforzamento/ Miglioramento dei processi di gestione delle risorse umane per le iniziative nell'ambito delle attività di Terza Missione	2.3.1	Attuare le azioni individuate dalla Presidenza per il sostegno delle attività di Terza Missione	Direttore Scientifico	40%	N. di azioni attuate / N. di azioni individuate	Almeno 50% entro il 30/09/2019	N.V.	L'obiettivo è stato differito in quanto la Presidenza non ha individuato alcuna azione per il sostegno alle attività di terza missione
		2.3.2	Avanzare, sia individualmente che in modo collegiale, proposte di allocazione di risorse umane (e di risorse finanziarie) alle linee di ricerca individuate dai vertici dell'Ente	Direttori delle Strutture di Ricerca	30%	N. di proposte avanzate	Almeno 2 proposte entro il 31/12/2019	N.V.	Vedi nota sub 1.1.1
		2.3.3	Implementare le azioni formative previste dal Piano della Formazione adottato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente	Direttori delle Strutture di Ricerca	30%	N. di azioni implementate / N. di azioni previste dal Piano.	Almeno 50% entro il 31/12/2019	N.V.	Vedi nota sub 1.1.1

2.4	Rafforzamento del coinvolgimento in iniziative congiunte con imprese ed altri partners pubblici e privati	2.4.1	Attuare modelli ed azioni di gestione che favoriscano il trasferimento delle tecnologie sviluppate verso il mondo delle industrie nazionali	Direttore Scientifico	100%	N. di modelli ed azioni	Almeno 2 entro il 30/09/2019	3	Riunione ILO Enti di Ricerca presso la sede di Napoli. Avvio di una Start-up presso l'Osservatorio di Palermo
2.5	Rafforzamento/ Miglioramento di iniziative di <i>public awareness</i> rivolte al mondo imprenditoriale, alle scuole e al grande pubblico	2.5.1	Attuare le azioni individuate dalla Presidenza per il sostegno delle attività di Terza Missione	Direttore Scientifico	50%	N. di azioni attuate / N. di azioni individuate	Almeno 50% entro il 30/09/2019	N.V.	Pesato in 2.3.1
		2.5.2	Attuare le azioni individuate dalla Presidenza per il sostegno delle attività di <i>public awareness</i>	Direttori delle Strutture di Ricerca	50%	N. di azioni attuate / N. di azioni individuate	Almeno 50% entro il 31/12/2019	N.V.	Vedi nota <i>sub</i> 1.1.1

Efficienza ed innovazione organizzativa

Obiettivo strategico	Cod.	Obiettivo operativo	Responsabili	% Ob. strategico	Indicatori	Target	Valutazione	Note	
3.1	Rafforzamento dell'efficienza del sistema dell'amministrazione anche attraverso la sua riorganizzazione con attenzione allo studio e successiva adozione di un sistema di amministrazione diffusa anche attraverso la mappatura dei processi e dei procedimenti	3.1.1	Avvio della "mappatura" dei procedimenti amministrativi, con la individuazione delle unità organizzative e dei responsabili dei procedimenti e la definizione dei termini di durata degli stessi, nel rispetto di quanto disposto dagli articoli 4, 5 e 6 della Legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modifiche ed integrazioni, anche al fine di migliorare la funzionalità del nuovo assetto organizzativo e di definire un apparato amministrativo più efficiente ed efficace	Direttore Generale	25%	N. di procedimenti mappati / N. di procedimenti da mappare	Almeno 10% entro il 30/09/2019	4	La mappatura è stata portata a termine e la tabella dei procedimenti dell'Istituto è stata pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del Sito Web Istituzionale (www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/attivita-e-procedimenti/tipologie-di-procedimento/tabella-dei-procedimenti)
		3.1.2	Migliorare i processi organizzativi dell'amministrazione e la qualità degli atti prodotti, anche attraverso un processo omogeneo e condiviso di graduale informatizzazione delle procedure, avendo cura di a) evitare disfunzioni ed inefficienze; b) ridurre il contenzioso; c) definire linee guida e strumenti per razionalizzare la spesa; d) consentire la tracciabilità dei procedimenti amministrativi al fine di garantire la sicurezza del trattamento dei dati prevista dalla normativa vigente	Direttore Generale	25%	Atti predisposti e/o iniziative intraprese a tal fine	Relazione entro il 30/09/2019	3	Sono stati predisposti gli schemi degli atti e dei provvedimenti per gli Uffici Dirigenziali, le Strutture Tecniche di Supporto, i Servizi di Staff e le Strutture di Ricerca, al fine di migliorarne la qualità generale, di snellire e rendere più celeri i procedimenti, di evitare disfunzioni ed inefficienze e di prevenire e ridurre il contenzioso. E' proseguito il percorso di formazione continua del personale tecnico-amministrativo ed è stato implementato e potenziato il controllo di gestione, che ha consentito di accertare rilevanti economie, con riferimento sia alle spese di personale che alle spese correnti, con conseguente accertamento di un avanzo di amministrazione non vincolato pari a circa € 6 Mln, come risulta dal Conto Consuntivo 2018. Il RPD ha condotto audit di secondo livello presso le Strutture di Ricerca anche al fine di apportare miglioramenti finalizzati a garantire la sicurezza del trattamento dei dati personali
		3.1.3	Dare attuazione all'atto di Indirizzo del Presidente che definisce i principi generali dell'organizzazione dell'INAF ed in cui si stabilisce che il parametro basilare per la definizione dell'organizzazione delle Strutture di Ricerca è la quantità di FTE necessaria per assolvere alle varie funzioni di supporto	Direttore Generale	26%	Atti predisposti e iniziative intraprese ai fini della redazione del Capitolo Risorse Umane del PTA 2019-2021	Entro il 30/06/2019	N.V.	Il Piano della Performance è stato approvato il 21 maggio 2019 e il target dell'obiettivo è stato fissato al 30 giugno 2019; l'obiettivo è stato pertanto riparametrato dal punto di vista cronologico
		3.1.4	Implementare i processi di unificazione dei Data Base del personale: parte dei Data Base di competenza della DG	Direttore Generale	8%	Atti predisposti e/o iniziative intraprese a tal fine	Relazione entro il 30/09/2019	3	E' stato acquisito il nuovo applicativo per la gestione degli incarichi di missione ("TNS/I"), unico per l'intero Ente, e il software "e-Pas" per la rilevazione delle presenze del personale, in licenza dal CNR, che consentirà di utilizzare un unico gestionale a livello nazionale. Sono state avviate operazioni di interazione degli applicativi "HI" e "CSA: Carriere e Stipendi di Ateneo" al fine di creare un "data base" unico per la raccolta e la consultazione di tutte le possibili informazioni che riguardano lo status giuridico ed economico del personale. E' stata formalizzata l'acquisizione, dal CINECA, della piattaforma telematica "U-Buy" per la gestione delle procedure di gara e sono state definite le procedure per l'acquisizione del nuovo programma di protocollo "Titulus"

		3.1.5	Implementare i processi di unificazione dei <i>Data Base</i> del personale: Parte dei Data Base di competenza della DS	Direttore Scientifico	8%	Atti predisposti e/o iniziative intraprese a tal fine	Relazione entro il 30/09/2019	3	Partecipazione a discussioni con SID e con Direzione Generale per la definizione della qualità e quantità di informazioni di rilevanza scientifica da includere nell'anagrafe H1. Collaborazione all'incrocio dei data-base esistenti (H1, CSA, Team) per la corretta definizione dei precari ASI ed ex-precari ASI. Collaborazione al lancio del data-base open access obbligatorio
		3.1.6	Implementare i processi di unificazione dei <i>Data Base</i> del personale: Predisporre gli strumenti informatici	SID	50%	Atti predisposti e/o iniziative intraprese a tal fine	Relazione entro il 30/09/2019	3	I database che sovrintendono la gestione del personale dal punto di vista giuridico ed organizzativo sono attualmente sincronizzati nelle applicazioni H1-AstroDip-U-Gov-CSA-e-PAS. Si consideri l'esigenza di evolvere H1-HRMS anche in previsione di cambiamenti previsti nelle applicazioni Cineca
3.2	Adeguamento dei regolamenti e dei disciplinari alle mutate disposizioni legislative e statutarie e alle nuove esigenze funzionali emerse	3.2.1	Garantire il necessario supporto tecnico-giuridico ai gruppi di lavoro ed ai tavoli permanenti per la redazione e/o revisione dei regolamenti interni	Direttore Generale	50%	N. di regolamenti perfezionati	Almeno 2 entro il 30/09/2019	4	La DG ha contribuito alla predisposizione dei nuovi Regolamenti sul lavoro agile, per la disciplina degli incarichi di missione, per la disciplina delle elezioni dei rappresentanti del personale in CdA e per la designazione dei Coordinatori Locali dei Raggruppamenti Scientifici Nazionali (già approvati dal CdA), e alla bozza del ROF (attualmente al vaglio del MUR)
		3.2.2	Dare attuazione a quanto disposto nel Decreto Madia "Semplificazione DPR"	Direttore Generale	50%	Si/No	Relazione entro il 30/09/2019	4	In qualità di componente del Tavolo Tecnico costituito dal MIUR per la elaborazione di proposte di modifiche normative dirette a semplificare le attività degli EE.PP.R., il Direttore Generale ha presentato: 1) una proposta di modifica delle norme che limitano il numero degli uffici dirigenziali, preceduta da adeguata istruttoria; 2) una proposta di modifica dell'articolo 1, comma 629, della Legge 27 dicembre 2017, numero 205, al fine di estendere anche al personale di ricerca inquadrato nella qualifica di astronomo l'attribuzione " <i>una tantum</i> " di un importo " <i>ad personam</i> " inizialmente limitato ai professori e ai ricercatori universitari, preceduta da adeguata istruttoria; 3) una proposta di modifica delle norme che prevedono la richiesta alle amministrazioni e agli enti pubblici del " <i>Documento Unico di Regolarità Contributiva</i> ", preceduta da adeguata istruttoria; 4) una dettagliata relazione sulla applicabilità delle disposizioni contrattuali di comparto che disciplinano le progressioni di livello del personale tecnologo e ricercatore
3.3	Efficienza delle procedure amministrative per l'acquisto di beni e servizi e lavori pubblici anche attraverso l'adozione di nuove procedure informatizzate	3.3.1	Attuare il principio della " <i>amministrazione diffusa</i> " con il coinvolgimento di tutto il personale, sia a livello centrale che a livello territoriale, nei più importanti processi amministrativi, gestionali e contabili che riguardano le attività istituzionali (gestione delle procedure di gara per l'affidamento di lavori pubblici o di pubbliche forniture di beni e servizi, gestione del patrimonio immobiliare, gestione del personale, strutturato e non strutturato, gestione del sistema di contabilità, ecc.)	Direttore Generale	52%	N. di unità di personale coinvolto e N. delle diverse strutture di appartenenza di questo personale	Almeno 10 unità di personale di almeno 5 diverse sedi	4	Sono state regolarmente monitorate ed ulteriormente ampliate le attività e le competenze dei Tavoli Tecnici già costituiti ed è stato dato notevole impulso alle attività della Struttura Tecnica di Supporto per le procedure concorsuali
				Direttore Scientifico					2 OA Trieste, 5 OA Capodimonte, 2 OA Brera, 2 OA Roma, 1 OA Cagliari
		3.3.2	Avviare l'attivazione di un sistema di <i>ticketing e tracing</i> dei flussi amministrativi di competenza della Direzione Generale	Direttore Generale	16%	Atti predisposti e/o iniziative intraprese a tal fine	Relazione entro il 30/09/2019	3	Sono in via di definizione le procedure per l'acquisizione del nuovo programma di protocollo denominato " <i>Titulus</i> ", che consentirà di attivare anche il sistema di " <i>ticketing</i> " e di " <i>tracing</i> "

		3.3.3	Avviare l'attivazione di un sistema di <i>ticketing</i> e <i>tracing</i> dei flussi amministrativi di competenza della Direzione Scientifica	Direttore Scientifico	16%	Atti predisposti e/o iniziative intraprese a tal fine	Relazione entro il 30/09/2019	4	Sistema di Ticketing per la gestione delle deroghe ed autorizzazioni per i bandi a tempo determinato (OS Ticket) Sistema di Ticketing per le associazioni (OS Ticket) Sistema di Ticketing interno alla Direzione Scientifica (Wunderlist)
		3.3.4	Avviare l'attivazione di un sistema di <i>ticketing</i> e <i>tracing</i> dei flussi amministrativi – Predisposizione dei mezzi informatici adeguati	SID	16%	Atti predisposti e/o iniziative intraprese a tal fine	Relazione entro il 30/09/2019	3	Il sistema di ticketing è in funzione ed in uso da parte della maggioranza degli uffici. Si rende necessario meglio definire i flussi amministrativi con i relativi ruoli e le relazioni con altre applicazioni verticali in via sviluppo (es. Protocollo o software per acquisti)

Valorizzazione del capitale umano

Obiettivo strategico	Cod.	Obiettivo operativo	Responsabili	% Ob. strategico	Indicatori	Target	Valutazione	
4.1 Capacità di sviluppare e valorizzare le competenze del personale	4.1.1	Implementazione, di concerto con la Direzione Scientifica e nelle more della definitiva approvazione del Piano Triennale della Formazione, delle azioni formative obbligatorie e di quelle ritenute più importanti e urgenti, mediante predisposizione di un documento da approvare con le medesime modalità innanzi specificate	Direttore Generale	13%	Atti predisposti e/o iniziative intraprese a tal fine	Entro il 30/06/2019	3	Sono state portate a termine numerose ed importanti iniziative di formazione sulle più rilevanti novità legislative e sono stati regolarmente svolti corsi di formazione e di aggiornamento professionale di carattere generale, che hanno registrato la partecipazione di molte unità di personale. Dopo alcuni anni di interruzione dei flussi finanziari destinati allo scopo, sono state trasferite alle Strutture di Ricerca importanti risorse finanziarie da utilizzare specificamente per la formazione del personale
	4.1.2	Implementazione, di concerto con la Direzione Scientifica e nelle more della definitiva approvazione del Piano Triennale della Formazione, delle azioni formative obbligatorie e di quelle ritenute più importanti e urgenti, mediante predisposizione di un documento da approvare con le medesime modalità innanzi specificate	Direttore Scientifico	13%	Atti predisposti e/o iniziative intraprese a tal fine	Entro il 30/06/2019	N.V.	L'obiettivo è stato differito in ragione della approvazione del Piano della Performance solo 20 giorni prima della scadenza target dell'obiettivo
	4.1.3	Implementazione, di concerto con la Direzione Scientifica e nelle more della definitiva approvazione del Piano Triennale della Formazione, delle azioni formative obbligatorie e di quelle ritenute più importanti e urgenti, mediante predisposizione di un documento da approvare con le medesime modalità innanzi specificate	Direttori delle Strutture di Ricerca	13%	Atti predisposti e/o iniziative intraprese a tal fine	Entro il 30/06/2019	N.V.	Vedi nota sub 1.1.1
	4.1.4	Rendere gli Uffici Dirigenziali della Direzione Generale autonomi nella emanazione di atti e provvedimenti aventi carattere ricorrente e di quelli da generare in risposta alle richieste del Direttore Generale e del Direttore Scientifico, ed operanti in maniera sinergica con le componenti amministrative delle Strutture di Ricerca	Direttore Generale	31%	N. di atti emanati in autonomia dagli Uffici Dirigenziali	Almeno 4 entro il 31/08/2019	3	Sono stati predisposti, perfezionati, adottati e modificati i provvedimenti di attribuzione di poteri, funzioni e compiti ai Dirigenti dell'Ufficio I e II della Direzione Generale, è stata costantemente monitorata la loro attuazione e, ove possibile, è stato ampliato il loro ambito di applicazione
	4.1.5	Favorire la sinergia delle componenti amministrative delle Strutture di Ricerca al fine di una progressiva integrazione nel rispetto del principio di Amministrazione diffusa	Direttori delle Strutture di Ricerca	30%	N. di incontri e iniziative tra componenti amministrative di diverse Strutture	Almeno 2 entro il 31/12/2019	N.V.	Vedi nota sub 1.1.1

4.2	Capacità di assicurare elevati standard di sicurezza e di comfort ambientale dei luoghi di lavoro	4.2.1	Migliorare i processi organizzativi dell'amministrazione e la qualità degli atti prodotti, anche attraverso un processo omogeneo e condiviso di graduale informatizzazione delle procedure, avendo cura di migliorare il clima lavorativo ed il benessere dei dipendenti	Direttore Generale	100%	Atti predisposti e/o iniziative intraprese a tal fine	Relazione entro il 31/08/2019	3	E' stato dato avvio al progetto sul " <i>Benessere Organizzativo</i> ", in collaborazione con gli esperti della " <i>Elidea: Studio di Psicologi Associati</i> ", al fine di migliorare l'apporto di ogni dipendente al contesto organizzativo dell'Ente
4.3	Rafforzamento del rapporto con il CUG	4.2.1	Intensificare la sinergia con il Comitato Unico di Garanzia, anche ai fini della attivazione di iniziative di <i>smart working</i>	Direttore Generale	100%	Atti predisposti e/o iniziative intraprese a tal fine	Almeno 2 entro il 31/08/2019	4	In stretta sinergia con il Comitato Unico di Garanzia, sono stati approvati il nuovo Regolamento sul lavoro agile e il Codice etico per la prevenzione delle molestie sessuali e morali e per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'Ente. E' stato altresì perfezionato il conferimento dell'incarico di Consigliere di Fiducia

Trasparenza ed anticorruzione

Obiettivo Strategico	Cod.	Obiettivo Operativo	Responsabili	% Ob. strategico	Indicatori	Target	Valutazione	Note	
5.1	Misure ed azioni specifiche in materia di trasparenza	5.1.1	Aggiornamento della “ <i>Matrice di responsabilità</i> ” sugli obblighi di pubblicazione	RPCT Rete Referenti TAC	25%	Completamento ed aggiornamento della matrice e sua pubblicazione sul sito web istituzionale	Entro il 30/06/2019	2	La matrice di responsabilità degli adempimenti di pubblicazione di cui al D. lgs. n. 33/2013 è stata completamente riveduta ed è in fase di completamento l’aggiornamento della stessa tenuto conto che il processo di riorganizzazione dell’Ente, in conformità ai principi richiamati dall’art. 3, comma 3, del D.lgs n. 218/2016 ed in attuazione dell’art. 25 del nuovo Statuto, è ancora in atto
		5.1.2	Mini sito web “ <i>URP-INAF</i> ”	Responsabile Servizio Relazioni con il Pubblico	50%	Messa on line del portale	Entro il 31/12/2019	3	Il mini sito web URP INAF è on line (https://www.urp.inaf.it/), sebbene sprovvisto di contenuti
		5.1.3	“Giornata della Trasparenza INAF”	RPCT Responsabile Servizio Relazioni con il Pubblico	25%	Organizzazione e celebrazione dell’evento	Entro il 31/12/2019	1	La Giornata della Trasparenza 2019, programmata per il mese di dicembre, non è stata celebrata non essendo intervenuta la nomina dei nuovi organi di vertice dell’Istituto entro i termini previsti
5.2	Misure ed azioni specifiche finalizzate alla prevenzione della corruzione	5.2.1	Adozione dell’applicazione informatica “ <i>Whistleblower</i> ” messa a disposizione dall’ANAC per l’acquisizione e la gestione - nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente - delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti	RPCT SID	40%	Piena implementazione dell’applicativo	Entro il 31/07/2019	N.V.	L’applicativo “ <i>Whistleblower</i> ” messo a disposizione dall’ANAC è risultato non funzionante a seguito di due test condotti in collaborazione con il SID; si è pertanto stabilito di adottare la piattaforma “ <i>Globaleaks</i> ” elaborata da Transparency International
		5.2.2	Attuazione delle linee guida di cui alla delibera del CdA n. 103/2018 in materia di attività di controllo sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese ai sensi del DPR 445/2000	RPCT Struttura di Supporto RPCT	20%	Emanazione di istruzioni operative	Entro il 30/09/2019	3	E’ stata data piena attuazione alle linee guida in prima applicazione, come previsto dalla Delibera del CDA n. 103/2018 ed è stato nominato il Referente del RPCT in ordine alle attività di monitoraggio di cui all’art. 7, comma 6, delle predette Linee Guida, che ha provveduto a fornire anche istruzioni operative ai Responsabili dei Procedimenti di controllo
		5.2.3	Monitoraggio “a campione” delle procedure concorsuali mediante somministrazione di questionari specifici ai candidati	RPCT	20%	Almeno quattro procedure concorsuali monitorate	Entro il 31/12/2019	2	Monitoraggio effettuato su una procedura concorsuale per il reclutamento di numero 46 Ricercatori di Terzo Livello tramite somministrazione in forma anonima di un apposito questionario
		5.2.4	Programma di formazione in materia di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	20%	Predisposizione del programma	Entro il 31/12/2019	3	Sono state programmate e svolte numerose iniziative formative in materia di trasparenza ed anticorruzione a beneficio dei Direttori delle Strutture di Ricerca, del personale della Struttura di supporto al RPCT e dei Referenti TAC