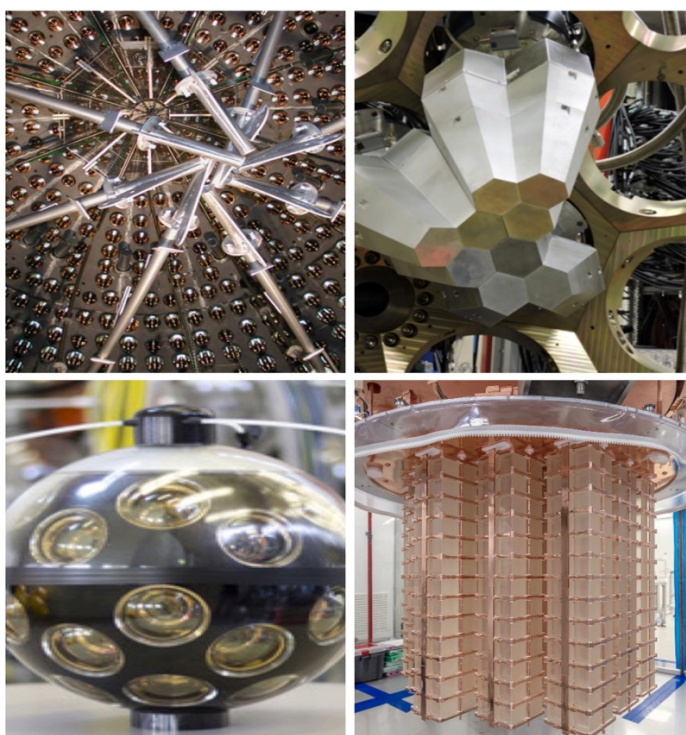




Relazione sulla Performance Organizzativa

Anno 2022

(D.Lgs n. 150/2009, art. 10, comma 1, lettera b)



IN SENSO ORARIO: Rivelatore a scintillatore liquido di grandi dimensioni – esperimento BOREXINO
Rivelatore per raggi gamma – esperimento AGATA
Telescopio per neutrini – esperimento ARCA.
Rivelatore bolometrico – esperimento CUORE

INTRODUZIONE	4
1 L'ISTITUTO E LA GOVERNANCE. – Mission e Governance	5
1.1 I principali risultati scientifici	7
2 L'ANALISI DEL CONTESTO	11
2.1 Analisi del Contesto Interno	11
2.2 Analisi del contesto Esterno	12
3 L'ANALISI DELLE RISORSE FINANZIARIE	14
3.1 Tempestività dei pagamenti	19
3.2 Indicatori di efficacia, di efficienza e di risultato e obiettivi da raggiungere	21
3.2.1 Interventi di risparmio energetico	24
4 L'ANALISI DELLE RISORSE DI PERSONALE	26
5 LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	30
5.1 Macro-area Organizzazione	32
5.2 Macro-area Funzionamento	36
5.3 Macro-area Risorse Umane	41
5.4 La Performance Organizzativa e la trasparenza.	43
6 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	45
6.1 Rendicontazione degli obiettivi di Performance Individuale del Direttore Generale	46
6.2 Rendicontazione degli obiettivi di Performance Individuale del Dirigente Amministrativo	49
6.3 Rendicontazione della valutazione di Performance Individuale per il personale con incarico di responsabilità o appartenente ai livelli IV-VIII.	52
7 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	55
7.1 Analisi statistica del personale, in ottica di genere e generazionale	55
7.2 Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP)	60
7.3 Piano Triennale di Azioni Positive nel Piano delle Performance	62
7.4 Il benessere organizzativo e le attività connesse	63

INTRODUZIONE

La Relazione annuale sulla Performance, normata dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs n. 150/2009 ("decreto"), come modificato dal D.lgs n. 74/2017, in attuazione della Legge n. 124/2015, costituisce lo strumento mediante il quale l'INFN, quale pubblica amministrazione, evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali ottenuti nel corso dell'anno precedente rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse disponibili.

La Relazione annuale sulla Performance risponde ad esigenze di rendicontazione che restano immutate anche a seguito delle modifiche normative intervenute con la novella legislativa contenuta nell'art. 6 del dl 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nel quale è stato ricompreso il Piano della Performance, tra gli adempimenti assorbiti.

L'art. 10, comma 8, lettera b) del D.lgs 33/2013 prevede la sua pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" come ribadito dalla modifica all'art. 1° comma 1, secondo il quale il documento deve essere pubblicato sul sito istituzionale di ciascuna pubblica amministrazione.

La Relazione contiene, altresì, una sintesi dei risultati contabili nonché il bilancio di genere realizzato dall'amministrazione, completando la visione a 360 gradi delle attività e dell'andamento complessivo dell'Istituto.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna; per i dati di carattere economico-finanziario sono applicati i principi contabili generali di cui all'Allegato 1, del D.lgs n. 91/2011.

La Relazione annuale sulla Performance è stata elaborata sulla base delle indicazioni contenute nelle linee guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) presso la Presidenza del Consiglio dei ministri (PCM).

In considerazione delle indicazioni in queste ultime contenute si riconosce nella Relazione sulla Performance uno strumento volto a rendicontare i risultati ottenuti nel periodo di riferimento e gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati programmati.

La Relazione sulla Performance viene:

- approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo (Consiglio Direttivo), dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del decreto;
- validata, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del decreto, dall'Organismo Indipendente di Valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III dello stesso decreto.
- La Relazione sulla Performance 2022 segue l'approvazione del Rendiconto dell'Istituto dell'anno 2022 in Consiglio Direttivo (deliberazione n. 16617 del 28 aprile 2023).

1 L'ISTITUTO E LA GOVERNANCE. – *Mission e Governance*

La ricerca fondamentale, teorica e sperimentale, rappresenta da sempre la mission principale dell'Istituto.

In Italia l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare realizza la ricerca di base nel campo dei costituenti fondamentali della materia e delle interazioni che ne regolano il comportamento e si compone di una comunità di oltre 5000 persone impegnate, a vario titolo, in detta ricerca fondamentale.

Storici traguardi sono stati raggiunti negli ultimi anni con le scoperte da Nobel del bosone di Higgs e delle onde gravitazionali e con l'attribuzione nel 2021 del Nobel per la Fisica al prof. Giorgio Parisi, fisico teorico dell'Università Sapienza di Roma e dell'INFN per la Fisica dei Sistemi Complessi.

L'anno 2022 ha visto l'istituto fortemente impegnato nell'elaborazione dei progetti presentati nell'ambito della Missione 4 del PNRR.

La strategia adottata è stata quella di utilizzare al meglio il know-how presente nell'ente al fine di potenziare le infrastrutture, di sviluppare nuovi progetti di R&D per la ricerca e le applicazioni del futuro, di coordinare e potenziare le attività in settori tecnologici emergenti: la superconduttività ad alta temperatura, il calcolo ad alte prestazioni, i big data, l'intelligenza artificiale e le tecnologie quantistiche, inserendo i nuovi progetti nell'ambito della politica di aggiornamento e potenziamento delle infrastrutture di ricerca già avviata da alcuni anni.

La decennale esperienza nel calcolo scientifico e nei big data ha candidato naturalmente l'INFN a guidare la proposta di ICSC, il centro nazionale di ricerca in high performance computing, big data e quantum computing. Gestito dalla Fondazione ICSC secondo il modello Hub&Spoke.

Il Centro ha un budget di oltre 300 milioni di euro, conta 52 partecipanti tra università, istituti di ricerca e aziende e mira a diventare il riferimento per il calcolo scientifico, integrando e potenziando le risorse esistenti, per arrivare ad un'infrastruttura nazionale di tipo cloud data lake su reti ad alte prestazioni, a vantaggio di tutto il sistema nazionale della ricerca.

In sinergia con ICSC, l'INFN è capofila anche del progetto infrastrutturale TeRABIT, in collaborazione con GARR e OGS, volto a potenziare la rete per la ricerca in alcune aree geografiche, come ad esempio la Sardegna, e partecipa ai due partenariati estesi: FAIR, sugli aspetti fondazionali della intelligenza artificiale, e NQSTI, che si occupa di tecnologie quantistiche; temi questi che sono già presenti nelle ricerche e che l'istituto è interessato a sviluppare ulteriormente.

Oltre a TeRABIT, nell'ambito del bando PNRR per le infrastrutture di ricerca e innovazione, sono stati finanziati altri 5 progetti a guida INFN finalizzati a potenziare ed estendere infrastrutture di ricerca attive o in corso di costruzione nei laboratori nazionali: EU-APS è sinergico alle attività dell'infrastruttura europea EuPRAXIA in costruzione ai LNF; KM3NeT4RR dà un forte impulso al completamento del telescopio per neutrini sottomarino ARCA, costruito a largo del sito di Capo Passero dei LNS; LNGS-FUTURE potenzia i LNGS con riferimento specifico alla ricerca di eventi rari.

I due progetti rimanenti riguardano infrastrutture che si occupano di preparare le tecnologie del futuro in due importanti settori delle ricerche: IRIS costituisce un'infrastruttura distribuita tra Milano–LASA, Genova e Salerno che si occupa di sviluppare tecnologie superconduttive ad alta temperatura per la realizzazione di magneti ad alto campo per gli acceleratori di particelle di prossima generazione, ma anche per applicazioni civili, come i cavi per il trasporto dell'energia elettrica; ETIC si propone di sviluppare la tecnologia necessaria per costruire l'interferometro per la rivelazione di onde gravitazionali di prossima generazione, Einstein Telescope (ET), e progettarne la costruzione nel sito di Sos Enattos in Sardegna.

L'Istituto, nell'anno 2022, è stato fortemente impegnato nel promuovere la candidatura italiana per ospitare ET, in competizione con il sito proposto da Belgio, Germania e Paesi Bassi, potendo contare sul pieno supporto del Governo e della Regione Sardegna, che hanno già reso disponibile una parte del finanziamento necessario al progetto. La candidatura è stata ufficializzata il 7 giugno 2023, dal Presidente del Consiglio dei Ministri, Giorgia Meloni, insieme al Vicepresidente del Consiglio dei Ministri e Ministro degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, Antonio Tajani e al Ministro dell'Università e della Ricerca, Anna Maria Bernini. Nella sede dell'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF), già Osservatorio Astronomico di Monte Mario, che ha ospitato la presentazione, sono anche intervenuti Giorgio Parisi, Premio Nobel per la Fisica e presidente del Comitato Tecnico Scientifico per la Candidatura Italiana per Einstein Telescope (ET) e Antonio Zoccoli, Presidente dell'INFN, ente che coordina la cordata scientifica nazionale per la candidatura italiana nonché il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Marina Elvira Calderone e il Presidente della Regione Autonoma della Sardegna, Christian Solinas. Presenti, inoltre, il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Alfredo Mantovano ed Ettore Sequi, Ambasciatore e Capo delegazione italiana nel Board of Governmental Representatives di Einstein Telescope.

L'Italia si candida, così, ad accogliere la grande infrastruttura di ricerca di livello internazionale che riuscirà a osservare un volume di universo almeno mille volte maggiore delle infrastrutture di ricerca attuali; permetterà di studiare i segnali di onde gravitazionali con grandissima precisione; consentirà di studiare la storia dell'universo andando indietro nel tempo, avvicinandosi quasi al Big Bang. Einstein Telescope è questo e tanto altro. La Sardegna è la Regione proposta dall'Italia per ospitare la prestigiosa infrastruttura scientifica, nell'area della miniera dismessa di Sos Enattos (Nuoro). Il sito italiano si distingue per livelli di sismicità e rumore antropico tra i più bassi in Europa che lo rendono un candidato eccellente.

L'INFN è, inoltre, partner di tre progetti di potenziamento di infrastrutture di ricerca guidati da altri enti: CTA+ a guida INAF, EBRAINS-Italy e ITINERIS, entrambi guidati dal CNR. Infine, prendiamo parte ad altri tre partenariati estesi: SPACE IT UP, cofinanziato da MUR e ASI e riguardante le attività di ricerca nello spazio, ANTHEM e DARE, cofinanziati sul piano di investimenti complementari del PNRR da MUR e Ministero della Salute con tema "Research initiatives for technologies and innovative trajectories in the health and care sectors".

Questo eccezionale sforzo progettuale, realizzato con successo in pochi mesi, è un'ulteriore conferma delle capacità dell'Istituto di pianificare e proporre nuove iniziative. La vera sfida, tuttavia, viene dall'esecuzione dei progetti che, per dimensioni e tempistiche, costituiscono un banco di prova formidabile per qualsiasi struttura amministrativa e gestionale.

L'impegno straordinario per i progetti PNRR non ha comunque rallentato le attività di ricerca istituzionale, con riferimento alle quali, la figura 1.1 rappresenta una sintesi efficace, costituendo la raffigurazione grafica degli ambiti in cui si attestano le importanti ricadute tecnologiche o sociali delle ricerche di base dell'INFN.

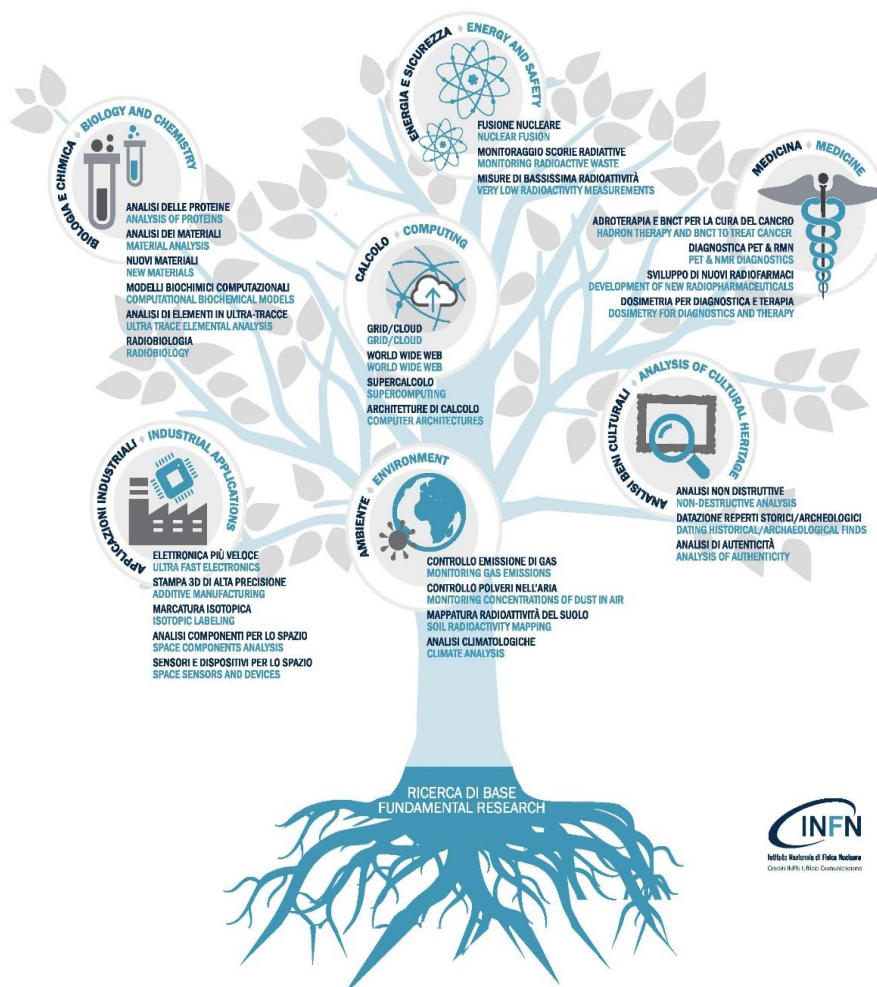


Figura 1-1

1.1 I principali risultati scientifici

I risultati scientifici più significativi conseguiti nell'anno 2022 sono stati realizzati nell'ambito della mission dell'Istituto, nella quale rientrano molteplici attività di ricerca che vengono sviluppate da sempre in stretta collaborazione con il mondo accademico e con altre istituzioni scientifiche, sia in Italia che all'estero. I conseguimenti scientifici di seguito illustrati e sintetizzati, distinti per settore di ricerca, sono stati possibili anche grazie ai risultati di performance organizzativa e gestionale dell'Istituto che hanno reso efficace ed efficiente l'azione scientifica e tecnologica dell'INFN.

Fisica delle particelle

In questo settore durante il 2022 è partito il nuovo periodo di presa dati (Run 3) del Large Hadron Collider del CERN, il laboratorio internazionale di riferimento per la fisica agli acceleratori di alta energia, con un'ampia e apprezzata comunità INFN. Nel luglio 2022 gli esperimenti ATLAS e CMS avevano già raggiunto l'obiettivo previsto per l'anno in termini di quantità di dati raccolti, nonostante il periodo di presa dati sia stato accorciato di due settimane per ridurre i costi energetici. Sono state instaurate, altresì, importanti collaborazioni con esperimenti a collider americani e asiatici, in particolare nel settore della fisica di alta intensità. Per quanto riguarda la preparazione del futuro, proseguono le attività di ricerca e sviluppo per il collider europeo di prossima generazione FCC (Future Circular Collider), senza trascurare progetti ambiziosi come il Muon Collider e le nuove tecniche di accelerazione al plasma con tecnologie laser, che sono il tema di ricerca della già citata infrastruttura europea EuPRAXIA in costruzione ai Laboratori Nazionali di Frascati, con ricadute interessanti in vari campi applicativi.

Fisica astro-particellare.

Sono proseguite anche le attività di fisica astro-particellare, che si svolgono nello spazio, nei laboratori sotterranei e in quelli sottomarini, alcune delle quali condotte in collaborazione con altri enti come ASI, INAF e INGV.

I Laboratori Nazionali del Gran Sasso ospitano una frazione importante di queste attività e continuano a rappresentare un luogo unico e ideale per le ricerche di eventi rari. Numerosi e importanti gli esperimenti per lo studio della radiazione cosmica, delle proprietà del neutrino, per l'osservazione diretta della materia oscura e delle onde gravitazionali, che vedono importanti partecipazioni di gruppi di ricerca INFN, e sono in corso di presa dati, in fase di progettazione o costruzione a LNGS, a LNS e in altri laboratori in Europa, Americhe e Asia. Per quanto riguarda gli scenari futuri, oltre al già citato interferometro ET in Sardegna, l'impegno dell'INFN è ospitare a LNGS due dei tre rivelatori per lo studio delle proprietà dei neutrini di prossima generazione, CUPID e LEGEND-1000, mantenendo la leadership in questo settore di ricerca. Purtroppo, al momento, questi due progetti versano in uno stato di incertezza legato all'instabilità politico-economica della situazione internazionale dovuta al conflitto russo-ucraino.

Fisica teorica

Una rilevante frazione delle attività di ricerca INFN nel campo della fisica teorica è legata alla ricerca sperimentale presente e futura condotta nel campo della fisica delle particelle, della fisica nucleare e dell'astrofisica. Durante il 2022, segnaliamo la forte ripresa in presenza del programma di workshop e scuole del GGI (Galileo Galilei Institute), il centro nazionale di studi avanzati.

Il GGI, in partnership con l'Università di Firenze, conferisce anche la Galileo Galilei Medal per la fisica teorica, premio istituito nel 2018 dall'INFN in onore di Galileo Galilei (1564-1642), padre fondatore del metodo scientifico e della fisica moderna. La Medaglia Galileo Galilei viene assegnata ogni due anni, a partire dal 2019, da un apposito comitato di selezione internazionale nominato dall'INFN. La medaglia viene assegnata al massimo a tre scienziati che nei 25 anni precedenti alla data del premio hanno conseguito rilevanti risultati nel campo della fisica teorica delle interazioni fondamentali tra particelle elementari, inclusa la gravità e i fenomeni nucleari.

Fisica nucleare.

Nell'ambito della fisica nucleare, l'esperimento ALICE a LHC ha ripreso la presa dati per il Run 3 con i nuovi rivelatori installati durante lo shutdown appena terminato. È in fase di completamento la preparazione degli esperimenti flagship dei laboratori nazionali in questo settore, SPES a LNL e il nuovo ciclotrone superconduttore a LNS, mentre a LNGS è iniziata l'attività sperimentale di astrofisica nucleare. Proseguono anche le misure di interesse medico per l'adroterapia e per lo studio di materiali adatti agli schermi di protezione dai raggi cosmici delle future missioni spaziali. Per la preparazione del futuro più lontano, l'INFN ha partecipato alla definizione dell'esperimento EPIC che sarà operativo al nuovo Electron Ion Collider a BNL (USA) intorno al 2030.

Attività tecnologica e interdisciplinare

Nel 2022, l'attività tecnologica e interdisciplinare si è sviluppata attraverso un centinaio di progetti che vanno dalle tecnologie quantistiche all'intelligenza artificiale per la diagnostica medica, ai rivelatori per calorimetri e per i beni culturali, con particolare attenzione alle proposte dei giovani ricercatori.

In particolare, al LABEC di Firenze le tecnologie sperimentate hanno un utilizzo importante nel settore dei beni culturali, e il polo di Firenze anima la rete CHNET che è il nodo nazionale della rete europea per i beni culturali E-RIHS. Continua la costruzione di un acceleratore di nuova concezione in collaborazione con il CERN e sarà presto installato presso l'Opificio delle Pietre Dure, che diventerà così il secondo museo in Europa a poter disporre di uno strumento di diagnostica così sofisticato.

Per quanto riguarda l'adroterapia, l'INFN si sta impegnando a consolidare le competenze sviluppate nel passato nel campo degli acceleratori per la cura dei tumori, rafforzando il rapporto con il CNAO, il V Centro Nazionale di Adroterapia Oncologica, il cui sincrotrone è stato costruito da una collaborazione tra CERN e INFN, e sviluppando le attività di fisica medica al centro nazionale TIFPA e a LNS.

Per quanto riguarda il calcolo scientifico, negli ultimi due decenni l'INFN ha realizzato un'infrastruttura nazionale multidisciplinare a supporto del calcolo scientifico tra le più vaste d'Europa, basata sul modello del grid computing. L'utilizzo è sempre stato dominato dalle collaborazioni a LHC, ma recentemente hanno assunto un ruolo importante anche altre comunità. L'infrastruttura è costituita da un Tier-1 al CNAF e 10 centri Tier-2 sul tutto il territorio nazionale. Il supercomputer Leonardo, realizzato dal consorzio italo-sloveno composto per la parte italiana da CINECA, INFN e SISSA, è stato installato presso il Tecnopolo di Bologna e inaugurato a novembre 2022 con una cerimonia alla quale ha partecipato il Presidente della Repubblica. Il Tecnopolo ospiterà a breve anche il data center del centro nazionale per il calcolo CNAF, che verrà spostato nel corso del 2023. Nel campo emergente del quantum computing, gli interessi vanno dalla fisica delle basse, medie e alte energie, agli algoritmi per la minimizzazione generica e ai simulatori quantistici. L'INFN è, altresì, l'unico partner non statunitense del progetto SQMS a Fermilab sulle tecnologie quantistiche, finanziato con 115 milioni di dollari. Tutte le attività del calcolo saranno integrate e potenziate nell'ambito del centro nazionale ICSC.

In ambito europeo è operativa una strategia comune dell'INFN con CNR e Sincrotrone di Trieste che identifica l'intera filiera che va dalla costruzione delle macchine acceleratrici fino al loro sfruttamento da parte dell'utenza (esempi ne sono XFEL, ESS, ELI, ESRF, EuroFel, SESAME). Prosegue la costruzione di parti rilevanti di ESS a Lund, in Svezia e continuiamo, terminata la costruzione, il supporto tecnico-scientifico a

SESAME, che costituisce il più importante centro di ricerca internazionale del Medio Oriente, nel quale sono coinvolti Cipro, Egitto, Giordania, Iran, Israele, Pakistan. Come istituzione che opera su temi scientifici di frontiera, l'INFN ha quindi un rilevante impatto sul progresso della conoscenza, sullo sviluppo tecnologico e per l'economia del Paese. L'Istituto è fortemente impegnato nella attività di terza missione, dal trasferimento tecnologico all'alta formazione e alla diffusione della cultura scientifica.

I festeggiamenti per i 70 anni dell'Istituto, che si sono conclusi nel 2022, sono stati un'ulteriore occasione per organizzare eventi sulla storia e sulle attuali ricerche nelle strutture presenti su tutto il territorio nazionale.

2 L'ANALISI DEL CONTESTO

Ricordiamo sinteticamente le principali caratteristiche dell'Ente utili ad un inquadramento nel contesto esterno ed interno.

2.1 Analisi del Contesto Interno

L'INFN caratterizza la propria azione scientifica a livello nazionale ed internazionale mostrando una forte compattezza e determinazione della comunità con conseguente grande efficienza nel grado di raggiungimento dei risultati dei progetti scientifici e tecnologici. Questa qualità dell'Istituto è riconosciuta ed apprezzata unitamente ad altre caratteristiche che garantiscono standard elevati e ottimi risultati confermati anno dopo anno:

- una missione molto chiara che si traduce in una forte compattezza della comunità con conseguente grande efficienza dei progetti;
- un auto-governo responsabile: buon equilibrio tra la rappresentatività della comunità e il controllo MUR unito a una gestione interna fortemente orientata dalla scienza;
- un rapporto strettissimo con le università grazie a una diffusione capillare sul territorio nazionale. L'INFN fornisce un cruciale sostegno alle attività di ricerca in fisica delle università, rappresentando una fonte di ricchezza e vivacità culturale e traendo vantaggio dal rapporto con i giovani, alla cui formazione contribuisce attivamente;
- un'eccellente capacità di formazione a livello di lauree, dottorati e attività post-doc. I giovani si qualificano e ottengono risultati eccezionali anche all'estero e costituiscono un grande serbatoio di competenze, che spesso trasferiscono alla società. La prova di questa capacità è negli ottimi risultati della valutazione ministeriale e delle abilitazioni nazionali. Allo stesso tempo, le attività e infrastrutture di ricerca attraggono scientificamente anche studiosi, in particolare giovani, provenienti dall'estero, come dimostra il successo del programma annuale di assegni di ricerca post-doc per stranieri;
- attività di ricerca che si svolgono in gran parte nell'ambito di grandi collaborazioni internazionali in cui l'Istituto riveste ruoli di primo piano. L'Istituto si pone tra i principali partecipanti del CERN, il più grande laboratorio mondiale di fisica delle alte energie. I Laboratori Nazionali del Gran Sasso (LNGS), costituiscono attualmente il più grande e più accessibile laboratorio sotterraneo esistente, una infrastruttura di ricerca unica utilizzata da ricercatori provenienti da tutto il mondo. Il consorzio EGO (in compartecipazione con il CNRS francese e il NIKHEF olandese) a Cascina (Pisa), dove si svolge l'esperimento VIRGO, si è dimostrato strumento straordinario per il successo nella ricerca delle onde gravitazionali;
- infrastrutture di ricerca proprie: oltre ai Laboratori Nazionali del Gran Sasso (LNGS), altri tre grandi laboratori, i Laboratori Nazionali di Legnaro (LNL), i Laboratori Nazionali di Frascati (LNF) e i Laboratori Nazionali del Sud (LNS), sono in grado di portare avanti ricerca di eccellenza e allo stesso tempo di permettere la formazione di giovani di assoluto valore. La sfida di questi anni è data dal

- rinnovare queste strutture e mantenerle competitive.
- ricadute di utilità sociale e trasferimento tecnologico: le ricerche fanno uso e richiedono lo sviluppo di tecnologie avanzate unite al mantenimento di know-how. Queste trovano naturale applicazione a temi di alta utilità sociale: beni culturali, cloud computing e calcolo HPC, quantum technologies, intelligenza artificiale, radioterapie innovative come l'adroterapia, strumentazione e metodologie avanzate di diagnostica medica, produzione di radioisotopi per la farmaceutica e molto altro;
 - attività strutturate di terza missione, public engagement e alta formazione, coordinate a livello nazionale e presenti nelle strutture sul territorio;
 - esistenza da lungo tempo di un sistema di autovalutazione con l'ausilio di un Comitato di Valutazione Internazionale

2.2 Analisi del contesto Esterno

L'anno 2022 ha visto il graduale superamento dello stato di emergenza dovuto alla pandemia da Covid-19 e il ritorno alla quasi normalità nell'espletamento delle attività, residuando ancora, ma limitatamente, l'applicazione dei provvedimenti governativi volti a scongiurare la riattivazione del virus e a tutelare alcune categorie di lavoratori fragili.

L'uso della modalità di lavoro in smart working è tornato, quindi, in modalità regolata dalla contrattazione collettiva e non più emergenziale.

Sono riprese anche se in maniera graduale le trasferte del personale all'estero e in Italia; sono ripartite le riunioni, gli incontri e i corsi di formazione in presenza e le selezioni di personale attraverso le modalità indicate dal legislatore, mediante utilizzo di strumenti informatici e digitali e, ove necessario, mediante svolgimento in videoconferenza della prova orale.

Grandi effetti sono stati prodotti dal conflitto tra Russia e Ucraina, esploso a febbraio 2022 e tutt'ora in corso, il quale ha determinato il mutamento nelle relazioni commerciali internazionali soprattutto con la Russia e la Bielorussia e una forte impennata del prezzo dei carburanti e dell'energia elettrica, con conseguenze negative sui costi dei progetti di ricerca e sull'approvvigionamento di materiali speciali.

I rincari energetici legati all'invasione dell'Ucraina, alle sanzioni e al ricatto sul gas della Russia si ripercuotono sul bilancio dello Stato e contribuiscono allo scarseggiare di alcune materie prime (componentistica elettronica, cristalli ecc.) necessarie per le attività di sviluppo dei progetti, con conseguente allungamento dei tempi di rifornimento.

Nell'ambito dell'attuale crisi energetica internazionale, è stata evidenziato l'importante contributo che può essere apportato anche dalle Amministrazioni Pubbliche in funzione del risparmio e all'efficientamento energetico, con comportamenti responsabili volti all'attuazione di adeguate economie di spesa.

Si rammenta a tal proposito che, per aumentare la sicurezza dell'approvvigionamento energetico, l'Unione europea è intervenuta con il Regolamento 2022/1369 del 5 agosto 2022 prevedendo misure volte a ridurre i consumi di gas naturale fino al 31 marzo 2023.

Dal punto di vista generale, si segnala che nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), l'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021 ha introdotto nell'ordinamento il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il nuovo documento di programmazione deve essere adottato da tutte le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6. In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Per l'anno 2022 in considerazione delle novità e della necessaria organizzazione che le singole Amministrazioni hanno dovuto approntare, la presentazione del PIAO è stata posticipata al 30 giugno. L'INFN ha rispettato detta scadenza approvando in data 23 giugno 2022 con deliberazione n. 16330.

3 L'ANALISI DELLE RISORSE FINANZIARIE

Il decreto FOE n. 571 del 21 giugno 2022 prevede risorse aggiuntive per l'anno 2022 rispetto all'esercizio precedente e in particolare l'assegnazione ordinaria ammonta a € 276.397.972 rispetto a quella del 2021 di € 258.398.777; anche la progettualità a carattere continuativo passa da €15.000.000 nel 2021 a € 18.000.000 nel 2022.

L'Istituto nel corso del 2022 ha avuto accesso ai finanziamenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), il Piano che si inserisce all'interno del programma Next Generation EU (NGEU) con un pacchetto da 750 miliardi di euro costituito per circa la metà da sovvenzioni, concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica. La principale componente del programma NGEU è il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (Recovery and Resilience Facility - RRF), che ha una durata di sei anni, dal 2021 al 2026, e una dimensione totale di 672,5 miliardi di euro (312,5 miliardi di sovvenzioni, i restanti 360 miliardi di prestiti a tassi agevolati).

In questo scenario il PNRR individua la ricerca e l'innovazione come motori per la ripartenza del Paese e come strumenti fondamentali per lo sviluppo economico e sociale. Ritenendola un'occasione unica per contribuire alla ripresa della Nazione, l'Ente ha individuato una serie di iniziative progettuali in essere o da attivare che, grazie al finanziamento del PNRR, potranno essere portate a compimento in tempi rapidi.

Di particolare rilevanza per le azioni dell'Ente, è la Missione 4 del PNRR, "Istruzione e Ricerca", nello specifico la Componente 2, "Dalla ricerca all'impresa", che prevede diverse linee di intervento su cui le competenze scientifiche e tecnologiche e le IR dell'Istituto possono dare un contributo di grande valore per la realizzazione degli obiettivi del Piano.

Le linee di maggior interesse sono:

- Investimento 1.1: fondo per il PNR e i PRIN.
- Investimento 1.2: finanziamento di progetti presentati da giovani ricercatori su modello dell'ERC e delle azioni Marie Curie individuali.
- Investimento 1.3: grandi progetti di ricerca fondamentale proposti da Partenariati Estesi costituiti da università, centri di ricerca e aziende.
- Investimento 1.4: 5 Centri Nazionali di ricerca e sviluppo su alcune tecnologie abilitanti.
- Investimento 1.5: Ecosistemi dell'Innovazione ovvero leader territoriali di ricerca e sviluppo.
- Investimento 3.1: Infrastrutture di Ricerca (IR) e Innovazione tecnologica.

L'INFN partecipa con ruoli di diverso tipo, sia come proponente e capofila, sia come partner.

I progetti in cui è stato coinvolto l'INFN riguardano i Centri Nazionali (CN), le infrastrutture di Ricerca (IdR), gli ecosistemi per l'innovazione (Epl) e i Partneriati estesi (PE); nel dettaglio:

Centri Nazionali

Sono dedicati alle attività di ricerca e sviluppo in aree individuate come strategiche per lo sviluppo del paese. Nel 2022 è stato costituito il Centro Nazionale di ricerca in High Performance Computer, Big Data e Quantum Computing gestito dalla Fondazione ICSC con sede principale presso il Tecnopolo di Bologna.

Infrastrutture di ricerca (IdR).

Il PNRR ha istituito un fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione attraverso cui è stata finanziata la creazione o il rafforzamento di infrastrutture di ricerca di rilevanza pan-europea e infrastrutture di innovazione dedicate, promuovendo la combinazione di investimenti pubblici e privati.

L'INFN è capofila di 6 progetti di infrastrutture di ricerca ed è partner di 3 progetti guidati da altri enti di ricerca.

Le infrastrutture di ricerca di cui l'INFN è capofila:

- ETIC-Einstein Telescope Infrastructure Consortium
- U-APS-Eupraxia Advanced Photon Sources
- IRIS-Innovative Research Infrastructure on applied Superconductivity
KM3Net4RR – KM3 Neutrino Telescope for Recovery and Resilience
- LNGS-FUTURE – LNGS Facilities Upgrade To Unveil Rare Events
- TERABIT – Terabit Network for Research and Academic Big data in Italy.

Le Infrastrutture di ricerca di cui l'INFN è partner:

- CTA+ - Cerenkov Telescope Array Plus - capofila INAF
- EBRAINS-Italy – European Brain Research Infrastructures-Italy - capofila CNR
- ITINERIS – Italian Integrated Environmental Research Infrastructures System - capofila CNR

Ecosistemi per l'innovazione

Gli Ecosistemi dell'innovazione sono "leader territoriali di ricerca e innovazione", reti di università statali e non statali, enti pubblici di ricerca, enti pubblici territoriali, altri soggetti pubblici e privati altamente qualificati ed internazionalmente riconosciuti che intervengono su aree di specializzazione tecnologica coerenti con le vocazioni industriali e di ricerca del territorio di riferimento, promuovendo e rafforzando la collaborazione tra il sistema della ricerca, il sistema produttivo e le istituzioni territoriali.

L'INFN è partner dei seguenti ecosistemi per l'innovazione:

- SAMOTHRACE – Sicilia
- ECOSISTER - Emilia Romagna
- RAISE – Liguria
- ROME TECHNOPOLE – Lazio
- THE-TUSCANY HEALTH ECOSYSTEM – Toscana

Partenariati Estesi

Il PNRR infine, ha finanziato grandi programmi di ricerca, realizzati da reti allargate – partenariati estesi – di soggetti pubblici e privati, su scala nazionale, secondo il modello di governance “Hub&Spoke”.

L’INFN è coinvolto nei seguenti Partenariati estesi:

- PE-1 - FAIR – Future Artificial Intelligence Research
- PE-4 - NQSTI – National Quantum Science and Technology Institute

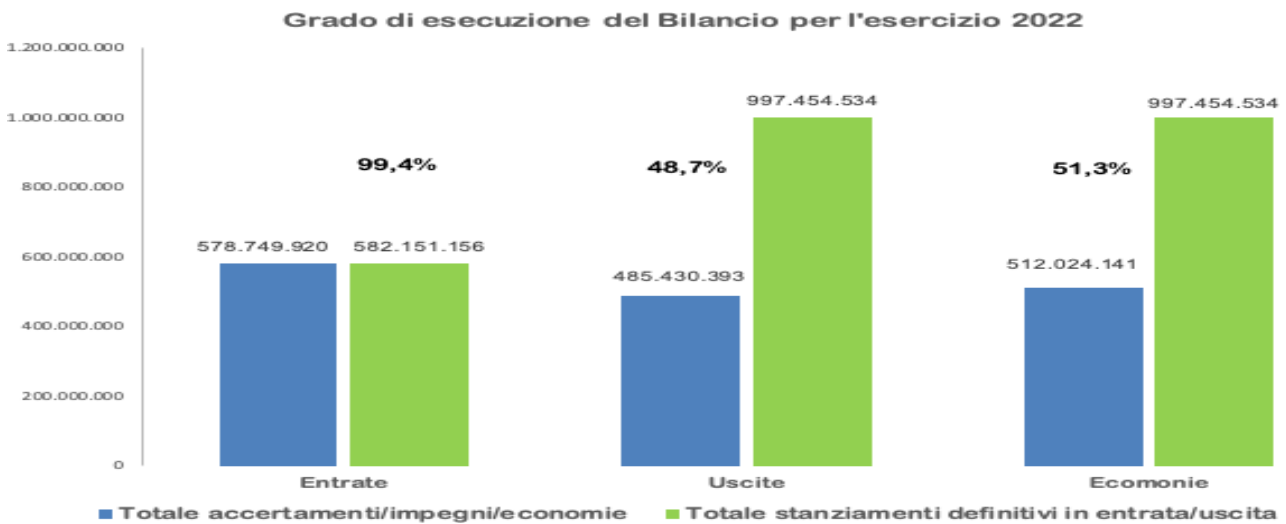
Avviso	Nome Progetto	Ruolo INFN	Area
 Centri Nazionali	National Centre for HPC, Big Data and Quantum Computing	 PROPONENTE, HUB, SPOKE	Simulazioni, calcolo e analisi dei dati ad alte prestazioni
	National Biodiversity Future Center - NBFC	 HUB	Mobilità Sostenibile
 Ecosistemi dell'Innovazione	Sicilian MicronanoTech Research And Innovation Center - SAMOTHRACE	 HUB, affiliato SPOKE	4. Digital, Industry, Aerospace
	Rome Technopole	 HUB, affiliato SPOKE	4. Digital, Industry, Aerospace
	Ecosystem for Sustainable Transition in Emilia-Romagna	 HUB, affiliato SPOKE	5. Climate, Energy, and Sustainable Mobility
	Robotics and AI for Socio-economic Empowerment - RAISE	 AFFILIATO ALLO SPOKE	4. Digital, Industry, Aerospace
	THE - Tuscany Health Ecosystem	 HUB, affiliato SPOKE	1.Health

Avviso	Nome Progetto	Ruolo INFN	Area
 Infrastrutture di Ricerca	TERABIT	 SOGGETTO PROPONENTE	Digit
	KM3NET	 SOGGETTO PROPONENTE	Physical Sciences and Engineering
	IRIS	 SOGGETTO PROPONENTE	Physical Sciences and Engineering
	LNGS-FUTURE	 SOGGETTO PROPONENTE	Physical Sciences and Engineering
	ETIC	 SOGGETTO PROPONENTE	Physical Sciences and Engineering
	EuPRAXIA	 SOGGETTO PROPONENTE	Physical Sciences and Engineering
	CTA+	 CO-PROPONENTE	Physical Sciences and Engineering
	ITINERIS	 CO-PROPONENTE	Environment
	Ebrains	 CO-PROPONENTE	Health & Food

In riferimento all'attuazione del bilancio, il grado di esecuzione del bilancio evidenzia la capacità di dare attuazione alle previsioni di bilancio, in particolare:

sono state accertate quasi tutte le entrate previste con un ulteriore miglioramento rispetto al 2021;

- il trend di esecuzione delle spese rispetto al 2022 è in linea con quello del 2021, in termini assoluti l'Istituto ha impegnato nel 2022 un importo di 485 milioni di euro rispetto all'importo di 377 milioni di euro del 2021 con un miglioramento di 0,9 punti percentuale. Specularmente vi è una positiva riduzione delle economie di spesa.

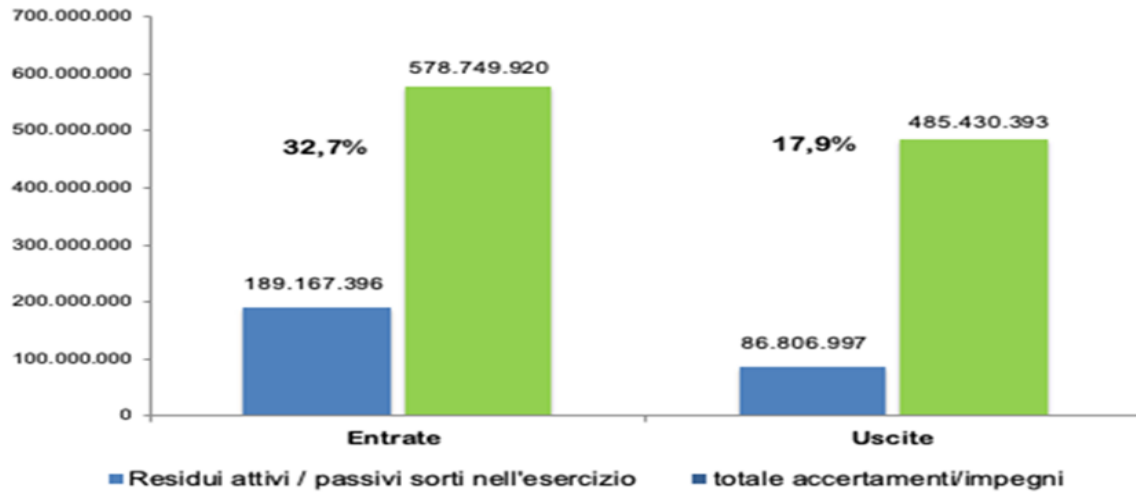


Il grado di liquidità della gestione di competenza misura il grado di attuazione del bilancio di cassa; nel 2022 è migliorata la capacità di pagamento mentre è sensibilmente peggiorato il trend di riscossione delle somme; questo è da attribuirsi all'aumento delle entrate accertate connesse ai progetti di PNRR le cui somme saranno rimosse solo una volta avviata l'attività di rendicontazione delle spese.

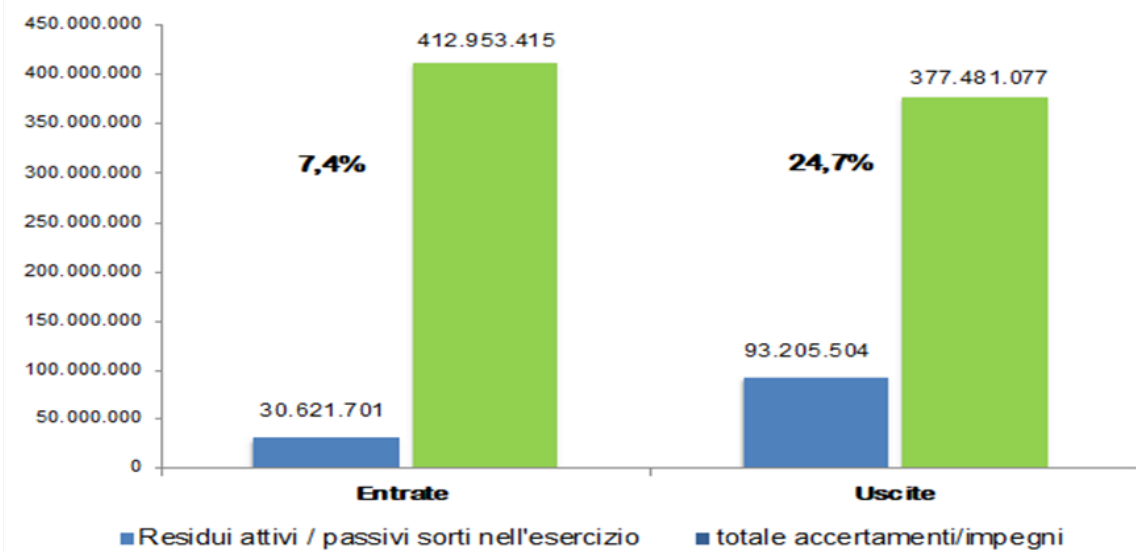
Grado di intensità della formazione dei residui

- Residui attivi sorti nell'esercizio / Totale accertamenti
 $2021 = 30.621.701 / 412.953.415 = 7,4\%$
 $2022 = 189.167.396 / 578.749.920 = 32,7\%$
- Residui passivi sorti nell'esercizio / Totale impegni
 $2021 = 93.205.504 / 377.481.077 = 24,7\%$
 $2022 = 86.806.997 / 485.430.393 = 17,9\%$

Grado di intensità della formazione dei residui 2022



Grado di intensità della formazione dei residui 2021



Nel 2022 è aumentato il tasso di formazione dei residui attivi rispetto al 2021; ciò è da attribuirsi alle ingenti somme accertate nel corso dell'ultima parte dell'esercizio connesse ai finanziamenti PNRR relativi a progetti le cui attività sono state avviate nell'esercizio 2023 e che vedranno la riscossione solo una volta avviata la rendicontazione delle relative spese. È invece ulteriormente migliorata la performance di formazione dei residui passivi che passa da 24,7% del 2021 a 17,9% del 2022.

3.1 Tempestività dei pagamenti

Per quanto riguarda l'attestazione dei tempi di pagamento e l'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti, le Amministrazioni Pubbliche, in base al Decreto Legge 66/2014 convertito in Legge 23 giugno 2014, n. 89 hanno l'obbligo, a decorrere dall'esercizio 2014, di allegare alla relazione al bilancio consuntivo *"un prospetto, sottoscritto dal rappresentante legale e dal responsabile finanziario, attestante l'importo dei pagamenti relativi a transazioni commerciali effettuati dopo la scadenza dei termini previsti dal decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, nonché l'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. In caso di superamento dei predetti termini, le medesime relazioni indicano le misure adottate o previste per consentire la tempestiva effettuazione dei pagamenti. L'organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile verifica le attestazioni di cui al primo periodo, dandone atto nella propria relazione (...)"*.

Il citato decreto-legge, modificando l'articolo 33 comma 1 del d.lgs. n. 33 del 2013, prevede inoltre la pubblicazione con cadenza annuale dell'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti. Il DPCM del 22 settembre 2014 ha chiarito, poi, che l'indicatore di tempestività dei pagamenti è calcolato *"come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento"*.

La Circolare MEF-RGS n. 22 del 2015 ha precisato, infine, che *"devono essere prese in considerazione tutte le fatture pagate nel periodo, indipendentemente dalla data di emissione della fattura"*. Tale indicatore, misura quindi, se positivo, il ritardo medio nei pagamenti delle Amministrazioni, se negativo indica invece che l'Amministrazione procede al pagamento delle fatture relative a transazioni commerciali mediamente prima della scadenza delle stesse.

Inoltre, la legge 145/2018 (comma 859) ha introdotto, per gli enti e organismi di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, diversi dalle amministrazioni dello Stato, misure tese a garantire sia il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla direttiva europea 2011/7/UE, sia lo smaltimento dello stock di debiti pregressi. Con la Circolare n. 17 del 7/4/2022 la Ragioneria Generale dello Stato ha ulteriormente chiarito gli adempimenti previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145, come modificata dal decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152.

A decorrere dall'annualità 2020, successivamente rinviata al 2021 (art.1, comma 854 L. 160/2019), entro il 31 gennaio dello stesso anno (data prorogata al 28 febbraio secondo quanto disposto dall' art. 50 DL 124/2019), è stato introdotto l'obbligo di accantonamento di risorse correnti per quelle amministrazioni che non rispettano i termini di pagamento delle transazioni commerciali o non riducono il debito pregresso, attraverso la costituzione del fondo di garanzia dei debiti commerciali (comma 862) correlato al ritardo dei pagamenti accumulati dall'ente.

Al fine di consentire la corretta applicazione di tale nuovo obbligo il legislatore ha stabilito che la PCC è la base informativa per monitorare il debito pregresso e per misurare la tempestività dei pagamenti. Tale obbligo permane qualora nonostante la riduzione dell'ammontare del debito secondo i parametri fissati dalla norma, l'Amministrazione sia in presenza di un indicatore di ritardo annuale dei pagamenti che non rispetti i termini di pagamento previsti dall'art. 4 del D. Lgs. 231/2002 (comma 859, lettera b). L'importo del fondo sarà compreso tra l'1% ed il 5% degli stanziamenti relativi all'acquisto di beni e servizi. A fine esercizio tale accantonamento confluirà nella quota libera dell'avanzo di amministrazione. L'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti si pone quindi l'obiettivo di esprimere la capacità dell'Amministrazione di pagare le fatture scadute nell'anno differenziandosi dall'indicatore di tempestività per quanto attiene al perimetro delle fatture da considerare, non dovendo considerare le fatture scadute negli anni precedenti e pagate nell'anno.

La Legge 145/2018 al comma 859 lettera a) così come modificata dall'art. 38 bis del decreto- legge n. 34 del 30 aprile 2019 introduce un ulteriore parametro che, se rispettato, consente di evitare la costituzione del Fondo di garanzia debiti commerciali alle condizioni di cui alla lettera a) del comma 862 se il debito commerciale residuo scaduto rilevato alla fine dell'esercizio precedente non è superiore al 5% del totale delle fatture ricevute nel medesimo esercizio. Il legislatore considera pertanto "fisiologico" uno stock di debito che alla fine dell'anno si mantiene entro il 5% del totale delle fatture ricevute nell'esercizio di riferimento. Le somme accantonate si rendono nuovamente disponibili nell'esercizio successivo a quello in cui risultano rispettati i parametri previsti dai commi precedenti, ovvero la riduzione dei tempi di pagamento e la riduzione dell'ammontare complessivo dei propri debiti commerciali.

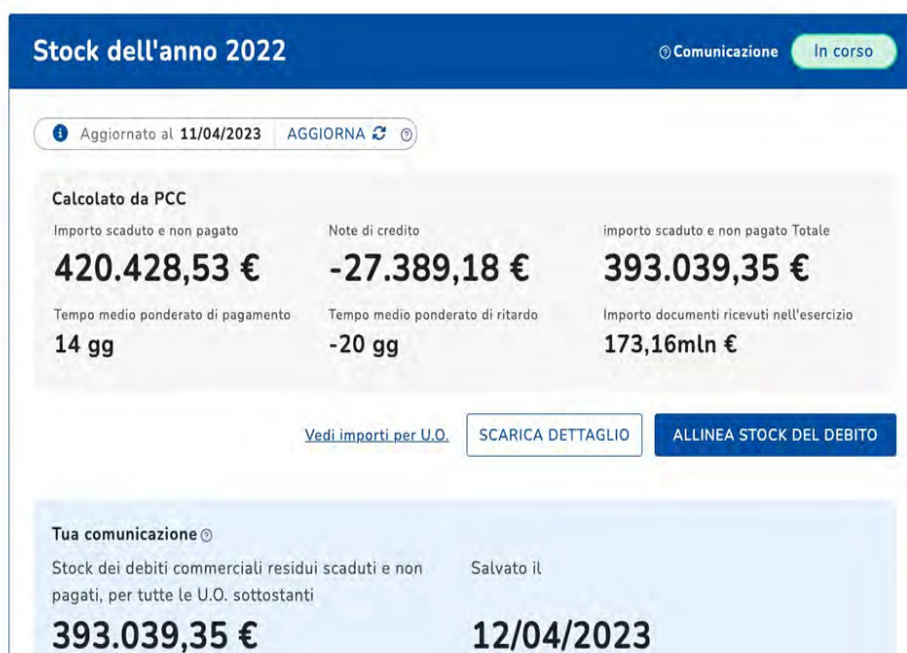
Dall'esame della comunicazione del debito scaduto e non pagato di cui all'articolo 1 comma 867 della L. 145/2018 al 31/12/2022 presente nella PCC risultano per INFN i seguenti dati:

- importo scaduto e non pagato totale 2022 (ammontare del debito residuo): € 393.039,35;
- importo scaduto e non pagato totale 2021 (ammontare del debito residuo): € 285.229,17
- importo documenti ricevuti nel corso dell'esercizio 2022: mln€ 173,16;
- tempo medio ponderato di pagamento: 14 giorni
- tempo medio ponderato di ritardo: -20 giorni.

La percentuale risultante dal raffronto del debito e degli importi delle fatture ricevute ai fini del rispetto della regola per cui il debito commerciale residuo scaduto rilevato alla fine dell'esercizio precedente non sia superiore al 5% del totale delle fatture ricevute nel medesimo esercizio non risulta significativa. Per quanto attiene il calcolo dell'indicatore di ritardo annuale di pagamenti, si ricorda che la normativa prevede la costituzione del Fondo per un importo pari all'1% della spesa stanziata se i ritardi nei pagamenti registrati nell'esercizio precedente sono compresi tra 1 e 10 giorni - comma 862 L. 145/2018). Il tempo medio ponderato di ritardo risulta pari a -20 giorni mostrando l'assenza di ritardi nei pagamenti.

Dall'analisi dei dati citati si evince pertanto l'assenza delle condizioni per l'applicazione dell'art. 1 comma 859 della L. 145/2018 e la conseguente costituzione nel 2022 del Fondo di garanzia debiti commerciali.

Si riporta di seguito l'estratto della PCC, sottoscritto dal rappresentante legale e dal responsabile finanziario, attestante l'importo scaduto e non pagato per l'annualità 2022, nonché il tempo medio ponderato dei pagamenti e il tempo medio ponderato dei ritardi:



3.2 Indicatori di efficacia, di efficienza e di risultato e obiettivi da raggiungere

Ai sensi degli artt. 19 e 22 del D. Lgs. n. 91 del 31 maggio 2011 e del DPCM 18 settembre 2012, contestualmente al bilancio consuntivo, si presenta nella Tavola seguente il piano degli indicatori e risultati attesi dichiarato nel bilancio di previsione 2021 al fine di illustrare gli obiettivi della spesa raggiunti, misurare i risultati e valutare l'effettivo andamento in termini di servizi forniti e di interventi realizzati. A decorrere dall'esercizio 2020 si è deciso di adottare una diversa rappresentazione degli indicatori di bilancio in coerenza con il Piano triennale e con il piano delle Performance.

Per quanto riguarda l'attestazione dei tempi di pagamento e l'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti.

Nome indicatore	Dati considerati	Cosa misura	Fase di osservazione e unità di misura	Valore target	Valore rendiconto 2021 in %	Valore rendiconto 2022 in %	Note
							Per l'analisi puntuale dei dati si rimanda al paragrafo 2.4.2.9.
Grado di esecuzione del Bilancio	1) Entrate accertate / Stanziamenti in entrata definitivi di competenza 2) Spese impegnate / Stanziamenti in uscita definitivi di competenza 3) Economie di spesa / Stanziamenti in uscita definitivi di competenza	Il grado di esecuzione del bilancio evidenzia la capacità di dare attuazione alle previsioni di bilancio	I valori saranno rilevati in sede di rendiconto	Mantenimento del rapporto dell'esercizio precedente	1) 99,3 2) 47,8 3) 52,2	99,4 48,7 51,3	Sono state accertate quasi tutte le entrate previste con un ulteriore miglioramento rispetto al 2021. Il trend di esecuzione delle spese rispetto al 2022 è in linea con quello del 2021, in termini assoluti l'Istituto ha impegnato nel 2022 un importo di 485 milioni di euro rispetto all'importo di 377 milioni di euro del 2021 con un miglioramento di 0,9 punti percentuale. Specularmente vi è una positiva riduzione delle economie di spesa.
Grado di liquidità della gestione di competenza	1) Riscossioni in competenza / Totale accertamenti 2) Pagamenti in competenza / Totale impegni	Il grado di liquidità della gestione di competenza misura il grado di attuazione del bilancio di cassa	I valori saranno rilevati in sede di rendiconto	Mantenimento del rapporto dell'esercizio precedente	1) 92,6 2) 67,3	75,3 82,1	I dati mostrano come nel 2022 sia molto migliorata la capacità di pagamento mentre è sensibilmente diminuito il trend di riscossione delle somme
Grado di intensità della formazione dei residui passivi	1) Residui passivi sorti nell'esercizio / Totale impegni	Il grado misura l'intensità della formazione dei residui passivi	I valori saranno rilevati in sede di rendiconto	Mantenimento del rapporto dell'esercizio precedente	24,7	17,9	E' ulteriormente migliorata la performance di formazione dei residui passivi che passa da 24,7% del 2021 a 17,9% del 2022.
Grado smaltimento residui	1) Totale riscossioni in c/residui / Totale residui attivi esistenti	Il tasso di smaltimento dei residui rileva la capacità e la rapidità con cui l'Ente riesce a riscuotere i propri	I valori saranno rilevati in sede di rendiconto	Mantenimento del rapporto dell'esercizio precedente	1) 15,7 2) 40,9	9,3 39,8	I dati rilevano un trend in diminuzione specialmente per il grado di smaltimento dei residui attivi dovuto all'aumento assoluto dei residui (dato dalle ingenti somme accertate nel corso dell'ultima parte dell'esercizio connesse ai finanziamenti PNRR relativi a progetti le cui attività sono state avviate nell'esercizio 2023 e che vedranno la riscossione solo una

Nome indicatore	Dati considerati	Cosa misura	Fase di osservazione e unità di misura	Valore target	Valore rendiconto 2021 in %	Valore rendiconto 2022 in %	Note
	2) Totale pagamenti in c/residui / Totale residui passivi esistenti	crediti e a pagare i debiti					Per l'analisi puntuale dei dati si rimanda al paragrafo 2.4.2.9. volta avviata la rendicontazione delle relative spese) rispetto al totale delle riscossioni che è invariato rispetto al 2021. Il grado di smaltimento dei residui passivi resta pressoché invariato
Spesa per la ricerca	Spesa per la ricerca in conto corrente e in conto capitale / Totale spesa in conto corrente e in conto capitale	L'indicatore misura l'incidenza della spesa per la ricerca sul totale delle spese	I valori saranno rilevati in sede di rendiconto	Mantenimento del rapporto dell'esercizio precedente	75,62%	78,71	I dati rilevano un trend in miglioramento
Spesa di personale e ricorso a forme di lavoro flessibile	Impegni spesa per lavoro flessibile / Impegni spesa personale totale	L'indicatore misura l'incidenza della spesa di personale flessibile sulla spesa di personale totale	I valori saranno rilevati in sede di rendiconto	Mantenimento del rapporto dell'esercizio precedente	/	/	

3.2.1 Interventi di risparmio energetico

Nel 2022, in considerazione dei nuovi scenari politici internazionali determinati dal conflitto russo-ucraino, si è assistito ad un aumento atipico della spesa per energia elettrica rispetto al trend degli ultimi anni. Sono, pertanto, state acquisite informazioni dall'Energy Manager¹ sulle stime di aumento dei costi per energia elettrica per l'esercizio 2023 tenendo conto dell'andamento degli aumenti registrati nel corso del 2022 e sulla base dei consumi di energia elettrica avuti nel corso del 2022; nella tabella seguente si riporta il consumo di energia elettrica nei siti INFN maggiormente energivori nel 2022 a confronto con il 2021:

denominazione del sito	EE [kWh/anno] 2021	EE [kWh/anno] 2022
<i>siti con Energy Manager</i>	registrato	registrato
LNF	21.742.976	15.238.948
LNS CT	5.679.211	3.016.332
LNL	10.422.591	14.407.415
LNGS	9.647.969	9.409.396
CNAF	7.593.555	8.012.994
totali	55.086.302	50.085.085

Nella Tabella che segue si riportano i costi che INFN ha sostenuto nel 2022 per l'approvvigionamento di Energia Elettrica e di Gas Metano a confronto con il 2021:

Costo Energia Primaria	2021	2022
Energia Elettrica	€10.714.459,30	€ 20.368.439,94
Gas Metano	€502.740,45	€ 994.000,11
totale	€11.217.199,75	€ 21.362.440,05,

Dall'esame dei dati si osserva il raddoppio della spesa per energia primaria nel 2022 rispetto all'esercizio precedente a fronte di una non significativa diminuzione dei consumi.

L'Istituto, pertanto, ha valutato di avviare azioni per il contenimento dei consumi energetici al fine di ridurre la spesa complessiva.

¹ L'ufficio dell'Energy Management dell'INFN è stato istituito in ottemperanza agli obblighi di legge per le organizzazioni e le pubbliche amministrazioni 'energivore', con particolare riferimento alla Legge 10/1991 "Norme per l'attuazione del Piano energetico nazionale in materia di uso razionale dell'energia, di risparmio energetico e di sviluppo delle fonti rinnovabili di energia" e al D.Lgs.102/2014 "Attuazione della direttiva 2012/27/UE sull'efficienza energetica" e s.m.i.

Azioni già intraprese:

- LNF: Recupero termico esistente (dal 2016 1 GWh/anno); ha spento il condizionamento uffici in anticipo;
- LNS: efficientamento involucro e pompe (POR 2015); LED + sensori di presenza
- LNL: sensori di presenza per l'illuminazione (in corso)
- LNGS: ottimizzazione distribuzione UPS, ampliamento dello SCADA elettrico (in PNRR)

Azioni in valutazione

- LNF: nuovo impianto di recupero termico e teleriscaldamento lato Sparc: ed. 4-5-6-7- 8-55-57
- LNGS: regolazione della ventilazione in sotterraneo => sicurezza da valutare in ambito Seveso e in ambito 81/08 (rischio radon)
- CNAF: il CED è alimentato da 2 gruppi rotanti => passaggio parziale ad UPS statico (1 gruppo rotante + 1 UPS statico).

In considerazione del contesto economico descritto che ha investito il sistema produttivo dei beni e dei servizi in Italia e in Europa, con particolare riferimento al settore dell'approvvigionamento energetico, nel quale si sta assistendo ad un rilevante rialzo dei prezzi applicato dai gestori dei servizi energetici il MEF – RGS nella sua circolare del 19 maggio 2022 n. 23 ha inteso consentire agli enti ed organismi pubblici individuati come da legge n. 160/2019, art. 1, commi 590 e ss. di escludere per l'anno 2022, dal limite di spesa per acquisto di beni e servizi gli oneri sostenuti per i consumi energetici: gas, carburanti, combustibili, energia elettrica. Conseguentemente si è proceduto ad escludere dalla determinazione della base di riferimento della media dei costi per l'acquisizione di beni e servizi sostenuti nel triennio 2016-2018 la spesa relativa ai consumi energetici per l'esercizio 2022.

4 L'ANALISI DELLE RISORSE DI PERSONALE

La realizzazione dei progetti PNRR presentati comporta un investimento molto importante per l'Istituto non solo in termini di opportunità di sviluppo e ripartenza ma anche in termini di impegno per il personale coinvolto; l'Istituto a tal fine ha approvato un piano di assunzioni finalizzato alla realizzazione dei progetti.

L'Istituto alla data del 31 dicembre 2022 ha registrato un organico di 2106 dipendenti a tempo indeterminato, con un incremento complessivo, rispetto all'anno precedente, di 106 dipendenti, risultante dalla combinazione delle stabilizzazioni, delle nuove posizioni finanziate dal decreto "Rilancio", del turnover e delle cessazioni.

Nella tabella 4.1 si riporta il totale del personale, suddiviso per profili professionali e per genere, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, alla data del 31 dicembre 2022 e il riscontro del personale a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2021.

Profilo	Livello	Personale a Tempo Indeterminato al 31/12/2021	Personale a Tempo Indeterminato al 31/12/2022			Personale a Tempo Determinato al 31/12/2022		
			M	F	Totale	M	F	Totale
Direttore Generale	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente di II fascia	0	2	0	2	2	0	0	0
Dirigente di ricerca	1	113	126	32	158	0	0	0
Primo ricercatore	2	252	219	59	278	0	0	0
Ricercatore	3	296	199	64	263	12	0	12
Dirigente tecnologo	1	45	65	7	72	1	0	1
Primo tecnologo	2	117	113	26	139	1	0	1
Tecnologo	3	230	179	57	236	9	13	22
Collaboratore tecnico E.R.	4	385	338	24	362	0	0	0
Collaboratore tecnico E.R.	5	108	96	6	102	0	0	0
Collaboratore tecnico E.R.	6	85	103	2	105	40	6	46
Operatore tecnico	6	36	30	3	33	0	0	0
Operatore tecnico	7	2	2	0	2	1	0	1
Operatore tecnico	8	3	2	0	2	1	2	3
Funzionario di amministrazione	4	44	9	33	42	0	0	0
Funzionario di amministrazione	5	8	4	16	20	1	6	7
Collaboratore di amministrazione	5	158	29	124	153	0	0	0
Collaboratore di amministrazione	6	52	8	41	49	0	0	0
Collaboratore di amministrazione	7	53	24	53	77	4	28	32
Operatore di amministrazione	7	6	1	5	6	0	0	0
Operatore di amministrazione	8	5	3	2	5	0	0	0
Totale		2.000	1.550	556	2.106	71	55	126

Tabella 4-1 Personale al 31 dicembre 2022

L' INFN continua a dare seguito al piano assunzionale straordinario riservato alle categorie protette, nel rispetto degli obblighi previsti dalla L. 68/99. Dall'ultima denuncia presentata dall'Istituto in data 31 dicembre 2022 emerge, che sono stati assunti 118 dipendenti appartenenti alle categorie protette, a fronte di un obbligo assunzionale di 160 unità, da completare nell'arco della durata delle singole convenzioni sottoscritte con i Centri per l'Impiego presenti nelle Regioni dove risiedono le strutture INFN.

L'indicatore del limite massimo alle spese di personale, calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'ente, come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio, è pari a un coefficiente assunzionale di circa 32,6%, lontano dal vincolo del 80% previsto dal D. Lgs. 218/2016.

La tabella 4.2 riporta il dettaglio della percentuale del coefficiente assunzionale.

Indicatore art. 9, comma 2 del D. Lgs 218/2016	2023
Previsione di spesa complessiva per il personale al 31/12/2022	€ 131.639.815
Media delle entrate complessive dell'ultimo triennio	€ 404.303.871
Rapporto assunzionale al 31/12/2022	32,6%

Tabella 4-2 Dettaglio della percentuale del coefficiente assunzionale.

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato, al 31/12/2022 si contano 126 posizioni pari al 6% del personale a tempo indeterminato, finanziato in parte sul FOE e in parte su fondi esterni. Osserviamo con soddisfazione come i piani straordinari di reclutamento degli ultimi anni abbiamo riportato il numero di contratti a tempo determinato ad un livello fisiologico.

La distribuzione tra i profili del personale presente nell'ente rappresenta che l'incidenza del personale amministrativo sul totale del personale è limitato al 17%, molto al di sotto dell'incidenza media negli EPR. L'aumento del carico di lavoro legato a nuovi adempimenti legislativi e allo sforzo di reperimento di fonti esterne di finanziamento sta sovraccaricando la struttura amministrativa.

Il grafico in Figura 4.1 mostra l'andamento del numero di dipendenti, suddivisi per ricercatori, tecnologi, tecnici e amministrativi, dal 1980 ad oggi.

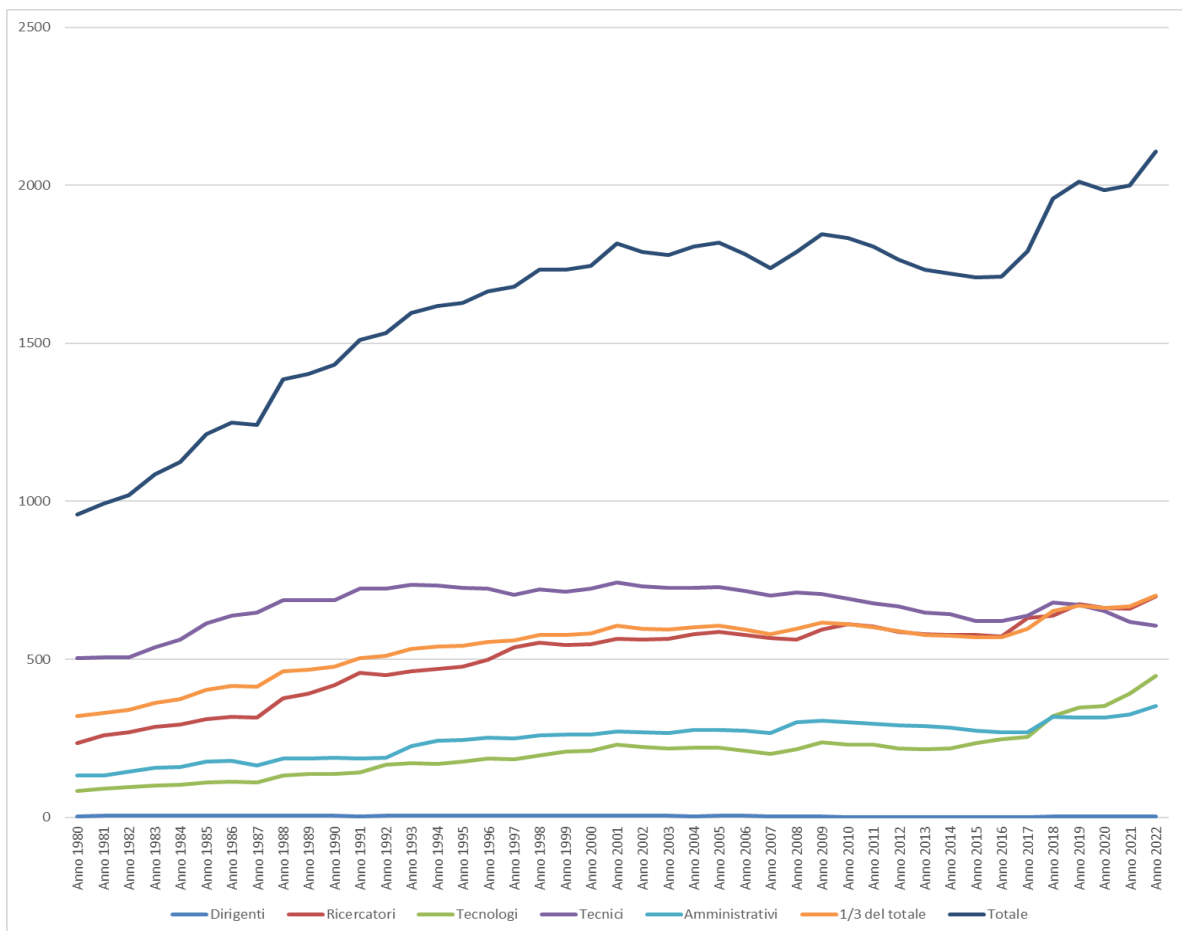


Figura 4-1 Variazione temporale del numero di ricercatori, tecnologi, tecnici e amministrativi.

Oltre all'effetto dei pensionamenti degli ultimi anni, è in generale visibile l'aumento del personale ricercatore e tecnologo per effetto dei piani straordinari di reclutamento e delle stabilizzazioni, andamento già evidenziato nel PTA 2022-2024. Queste ultime hanno aumentato, sia pure in misura minore, anche il personale tecnico-amministrativo.

Nonostante questo, si può notare una tendenza pluriennale al calo del personale tecnico.

Questo si spiega in parte con le mutate esigenze dello sviluppo tecnologico che richiede personale sempre più qualificato (ingegneri meccanici, elettronici, gestionali, informatici, ecc.) che trova collocazione nel profilo di tecnologo. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale per il prossimo triennio, comunque, l'Istituto ha intenzione di continuare a mantenere elevata la sua capacità di progettazione e realizzazione di esperimenti ad alto contenuto scientifico e tecnologico, assumendo sia tecnici che tecnologi.

Ulteriore personale dell'istituto è principalmente composto da giovani in formazione quali borsisti e assegnisti (vedi Tabella 4.3). Questo personale fornisce un contributo essenziale alle attività di ricerca dell'ente e numericamente è pari al 42% del personale ricercatore e tecnologo.

	Personale in servizio al 31/12/2022								
	Impiegati in ricerca			Non impiegato in ricerca			Dati complessivi		
	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale
Assegnisti	266	108	374	0	0	0	266	108	374
Borsisti	45	30	75	21	6	27	66	36	102
Co.co.co.	1	1	2	2	2	4	3	3	6
Comandi in entrata	0	0	0	1	5	6	1	5	6
Totale	312	139	451	24	13	37	336	152	488

Tabella 4-3 Giovani in formazione nel 2022

L'istituto si avvale inoltre per le sue ricerche anche di personale universitario o appartenente ad altri enti di ricerca, che viene associato a vario titolo alle sue strutture ed alle sue attività.

Le diverse tipologie di associazione sono presentate nella Tabella 4.4. Come si può vedere, quasi il 35% del personale associato è rappresentato da personale in formazione, quali borsisti, assegnisti e dottorandi, mentre gli incarichi di ricerca sono di norma assegnati a personale universitario la cui attività di ricerca è svolta in prevalenza con l'INFN. In particolare, segnaliamo che il 20% dei dottorandi associati sono direttamente finanziati dall'INFN, tramite opportuni accordi e convenzioni con le università.

Personale associato con tipi di associazione	Personale impiegato in ricerca 2/2022			
	M	F	Totale	%
Incarichi di ricerca	649	167	816	18%
Assegnisti	270	96	366	8%
Borsisti	29	9	38	1%
Dottorandi	826	317	1143	25%
Altre associazioni	1482	493	1975	44%
Associazioni tecniche	143	22	165	4%
Totale	3.399	1.104	4.503	100%

Tabella 4-4 Diverse tipologie di associazione nel 2022

5 LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa sono di spettanza dell'Organismo Indipendente di Valutazione come previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 all'art. 7, 2° co.: *“La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta: a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo”.*

In applicazione di tale disposizione si intende nella presente relazione anticipare sinteticamente la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici e operativi, verificando l'ottenimento del target fissato per ciascun obiettivo e quantificando la performance organizzativa come da indicazioni contenute nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) aggiornato al 2022 e a tutt'oggi vigente.

La misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa viene effettuata entro la fine di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, e viene successivamente comunicata al Direttore Generale che entro il 15 marzo la rende disponibile ai Direttori dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture. (SMVP 2022, paragrafo 6.4).

La misurazione complessiva, riferita alla performance organizzativa, si calcola mediante la media semplice degli obiettivi operativi appartenenti alla stessa area strategica seguita dalla media pesata delle tre aree strategiche.

Nel periodo attuale tale misurazione ha un valore aumentato dal fatto che il monitoraggio intermedio introdotto dall'art. 6 del d.lgs. 150/2009 in genere fissato al giugno di ogni anno non è stato effettuato, per motivi legati alla recente normativa introduttiva del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

La novella legislativa contenuta nell'art. 6 del dl 80/2021 convertito in legge n. 113/2021 ha introdotto il PIAO ed ha previsto inizialmente come data di presentazione annuale il 31 gennaio. Nel primo anno di elaborazione di tale Piano Integrato tale termine è stato, però, differito dapprima al 31 marzo 2022 e successivamente al termine ultimo del 30 giugno 2022.

Il significativo slittamento temporale, unitamente all'assenza almeno sino al giugno 2022 dei regolamenti attuativi del procedimento di delegificazione adottato ai fini dell'introduzione del presente documento programmatico, ha condotto ad una situazione di incertezza normativa ed alla approvazione della prima stesura di Piano Integrato in data 25 giugno 2022. Ciò ha impedito l'attuazione del monitoraggio semestrale finalizzato ad espletare la verifica intermedia sulla necessità di ricorrere ad interventi correttivi.

Fatte tali premesse, si rende necessario iniziare l'analisi a consuntivo del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, con riferimento alla sezione Piano della Performance, evidenziando come gli ambiti di misurazione della performance organizzativa dell'INFN siano aggregati nelle seguenti macro-aree:

- Organizzazione
- Gestione delle risorse umane
- Funzionamento

A ciascuna delle tre aree, cui è stato riconosciuto nel 2022 eguale peso, sono stati associati specifici obiettivi strategici come nella fig. 5.1.:

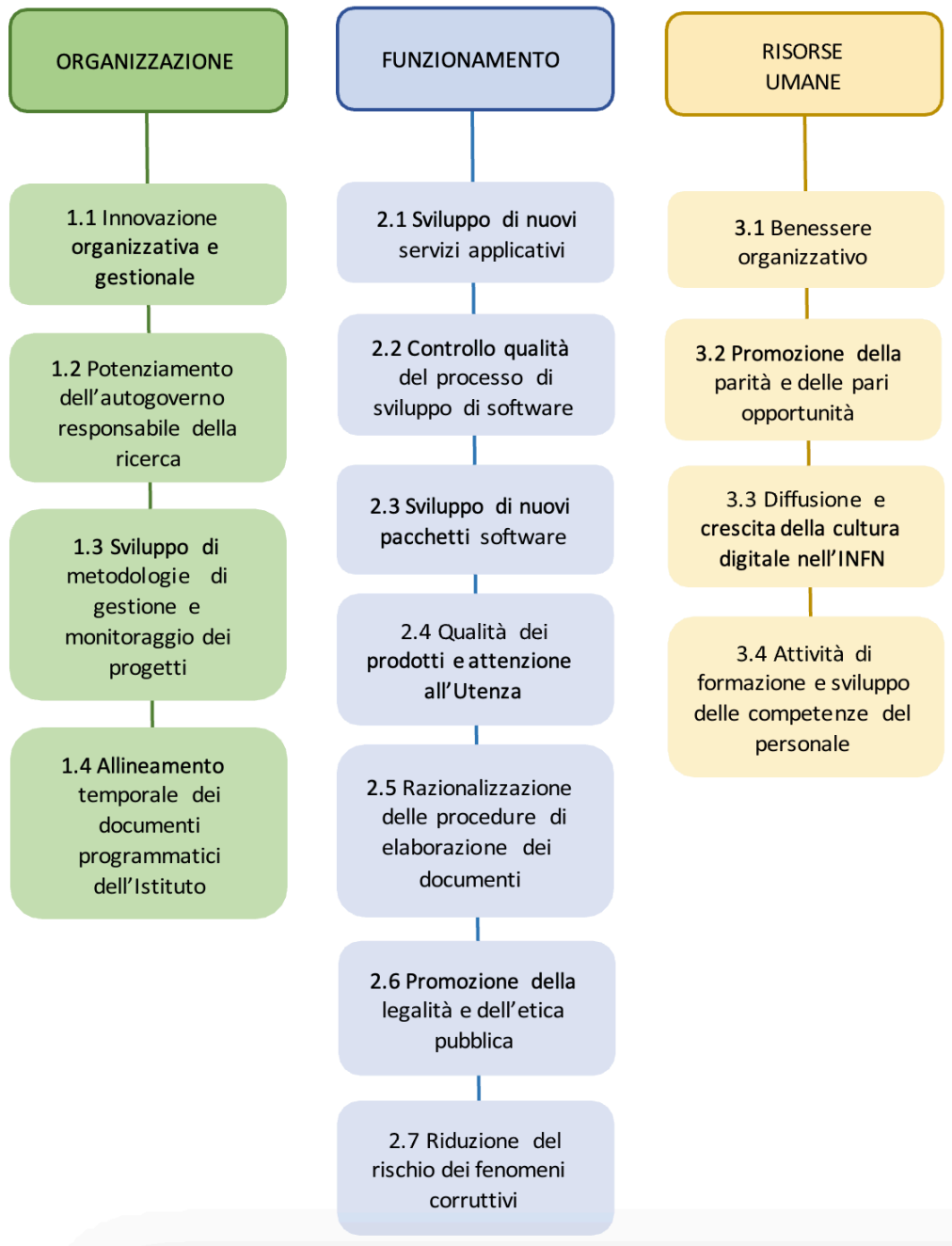


Figura 5.1.

La rendicontazione del grado di raggiungimento della performance organizzativa è rappresentata dai Report in formato excel che seguono e nei quali sono indicati i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi operativi annuali fissati e gli scostamenti rispetto ai target.

Complessivamente nelle tre macro-aree strategiche Organizzazione, Funzionamento e Risorse Umane gli obiettivi specifici e operativi prefissati sono stati pressoché totalmente raggiunti, permettendo secondo il metodo di calcolo indicato dall'attuale SMVP 2022:

$$PO_{INFN} = 1/100 \times \sum_{i=1}^3 P_i/n_i \times \sum_{j=1}^{n_i} V_{ij}$$

il raggiungimento del risultato di performance organizzativa dell'89%.

Con riferimento agli obiettivi operativi per i quali si sia verificato uno scostamento in negativo rispetto al target prefissato, di esso ne viene data opportuna evidenza nella parte descrittiva che segue ciascuna tabella, sottolineando le motivazioni e i fattori che hanno determinato il mancato conseguimento del risultato atteso.

5.1 Macro-area Organizzazione

Nel Report 5.2 sono riportati gli Obbiettivi Specifici (O.S.) per ciascuna area strategica, con la relativa descrizione e l'articolazione degli Obbiettivi Operativi (O.O.) conseguenti.

Per ciascun Obbiettivo Operativo sono riportati gli indicatori con riferimento del numero, dei target attesi per il 2022 e dei risultati conseguiti o target raggiunti.

Tutti gli Obbiettivi Operativi non conseguiti pienamente sono analizzati in dettaglio nelle sezioni seguenti.

O.S.	titolo	O.O.	promotore	descrizione	misurazione 2022	Valutazione 2022	O.O.	promotore	descrizione	misurazione 2022	Valutazione 2022	O.O.	promotore	descrizione	misurazione 2022	Valutazione 2022
1.1	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E GESTIONALE: REALIZZAZIONE DI ATTIVITA' VOLTE ALL'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E GESTIONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE NELL'AMBITO DELLA IMPLEMENTAZIONE DELLE RACCOMANDAZIONI FORMULATE DAL COMITATO DI VALUTAZIONE INTERNAZIONALE (CVI) AD ESSA INERENTI.	1.1.1	DG - DRU	Frazione delle unità di personale interessate dall'indagine sul grado di soddisfazione dei servizi di AC rispetto al totale dei dipendenti dell'Istituto	ind.1: target 100, valore 100 ind.2: target >15%, valore 78% ind.3: target 2, valore 2	100	1.1.2	DG - DRU	DEFINIZIONE DI UNA UNITA' ORGANIZZATIVA ALL'INTERNO DELL'I.C. IDONEA A GARANTIRE IL SUPPORTO TECNICO-SCIENTIFICO NELLA MESSA A PUNTO DI STRATEGIE, PIANI, PROGRAMMI E GESTIONE DEI FONDI CONNESSI AL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR).	definita, approvata al CD di gennaio	100	1.1.3	DSR	MAPPATURA PROCESSI DSR: RIORGANIZZAZIONE DELLA DIREZIONE SERVIZI ALLA RICERCA A SEGUITO DELLA MAPPATURA DEI PROCESSI, FINALIZZATA AL MIGLIORAMENTO DEL FUNZIONAMENTO ANCHE IN FUNZIONE DI FINANZIAMENTI PUBBLICI E PRIVATI	Indicatore n. 1 target previsto 75%. - target raggiunto 75% (chiedere se vuole nel 2023 arrivare a 100) Indicatore n. 2 target previsto 100 target raggiunto 100 Ind.3: target 5%, non fornito valore	100
1.2	POTENZIAMENTO AUTO-GOVERNO RESPONSABILE DELLA RICERCA SCIENTIFICA	1.2.1	CSN - CD	Programmazione attività per anno successivo e pluriennale delle CSN, mediante la proposizione del Bilancio preventivo entro il 15 di ottobre, la rendicontazione dell'attività scientifica entro il mese di Aprile	indic. 1 target p. = 5 bilanci entro il 01.10.2022 target ragg. = 100% indic. 2 al 2023	100	1.2.2	GLV	Preparazione ed analisi dei risultati della VQR, mediante 1) elaborazione di un documento di analisi dei risultati della VQR e 2) la elaborazione di piani correttivi che potrebbero uscire dalla valutazione.	100% forse CHIAMARE IL DOTT. LUBRANO PER APPROFONDIMENTI	100	1.2.3	GLV	Messa a punto di un software di disambiguazione automatico che aggiorni il database dell'Ente e lo renda immediatamente fruibile, mediante identificatori unici di autori e strutture.	AL 2023	
1.3	SVILUPPO DI METODOLOGIE DI GESTIONE E MONITORAGGIO DEI PROGETTI	1.3.1	CSN - GE	Applicazione del "Project Management" alle Commissioni Scientifiche Nazionali.	indic. 1 target p. = 5 target ragg. = 5 indic. 2 target p. = 4 target ragg. = 4 RISULTATO 100%	100	1.3.2	LN - GE	Applicazione del progetto "Project Management" alle iniziative dei Laboratori Nazionali.	Indicatore n. 1 target previsto 80%. - target raggiunto = 87%	100	1.3.3	Gdl - GE	Formazione a livello nazionale del personale all'utilizzo delle procedure di Project management e all'uso degli strumenti comuni di supporto (MS Project).	Indicatore n. 1 target previsto 60 p. - target raggiunto 51 p. = 85% Indicatore n. 2 target previsto 10 p. target raggiunto 7 p. = 70% RISULTATO COMPLESSIVO 77,5%	78
1.4	ALLINEAMENTO TEMPORALE DEI DOCUMENTI PROGRAMMATI DELL'ISTITUTO	1.4.1	DG - DFAC	Redazione del Bilancio di Previsione 2023	target p. = 1 bilancio entro il 30.11.2022 target ragg. = 100%	100	1.4.2	DG - Gdl	Redazione del Piano Triennale delle Attività 2023-25	1 entro il 31/12/2022	0	1.4.3	DG - DRU - DFAC - DSI - DSR	definizione degli obiettivi specifici atti alla valutazione dell'INFN	OBBIETTIVO OPERATIVO NON RAGGIUNTO	50

Report 5.2- parte A

O.S.	titolo	O.O.	promotore	descrizione	misurazione 2022	Valutazione 2022	O.O.	promotore	descrizione	misurazione 2022	Valutazione 2022	O.O.	promotore	descrizione	misurazione 2022	Valutazione 2022
1.1	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E GESTIONALE: REALIZZAZIONE DI ATTIVITA' VOLTE ALL'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E GESTIONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE NELL'AMBITO DELLA IMPLEMENTAZIONE DELLE RACCOMANDAZIONI FORMULATE DAL COMITATO DI VALUTAZIONE INTERNAZIONALE (CVI) AD ESSA INERENTI.	1.1.4	DSR	SISTEMA INFORMATIVO DELLA RICERCA: PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE DI UN SISTEMA INFORMATIVO DELLA RICERCA DENOMINATO "CRUSCOTTO INFORMATIVO DELLA RICERCA" MEDIANTE LA ELABORAZIONE DI UN DOCUMENTO DI ANALISI DEL CRUSCOTTO E LA MESSA IN PRODUZIONE DELLO STESSO.	target previsto 1 target raggiunto 0,9 90%	90	1.1.5	DSR - DSI	SPERIMENTAZIONE DI NUOVI CANALI DI COMUNICAZIONE DELLA RICERCA: SPERIMENTAZIONE DI NUOVI CANALI DI COMUNICAZIONE E COLLABORAZIONE TRA LA DIREZIONE SERVIZI ALLA RICERCA E RICERCATORI E TECNOLOGI.	target previsto 3 target raggiunto 3	100	1.1.6	DSR	IMPLEMENTAZIONE DELLE COLLABORAZIONI PUBBLICHE E PRIVATE FINALIZZATE ALL'INCREMENTO DI FINANZIAMENTI ESTERNI: Implementare le attività di collaborazione della Direzione Servizi alla Ricerca con soggetti giuridici appartenenti al settore sia pubblico che privato al fine di incrementare i finanziamenti esterni anche e non	target = 3 Complessivamente lo ritengo raggiunto. I dati forniti dal Responsabile denotano una crescita degli accordi anche se la percentuale di incremento economico non è stata significativa. VEDI RELAZIONE	100
1.2	POTENZIAMENTO AUTO-GOVERNO RESPONSABILE DELLA RICERCA SCIENTIFICA															
1.3	SVILUPPO DI METODOLOGIE DI GESTIONE E MONITORAGGIO DEI PROGETTI															
1.4	ALLINEAMENTO TEMPORALE DEI DOCUMENTI PROGRAMMATI DELL'ISTITUTO															

Report 5.2- parte B

Obiettivo Specifico 1.1. INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E GESTIONALE

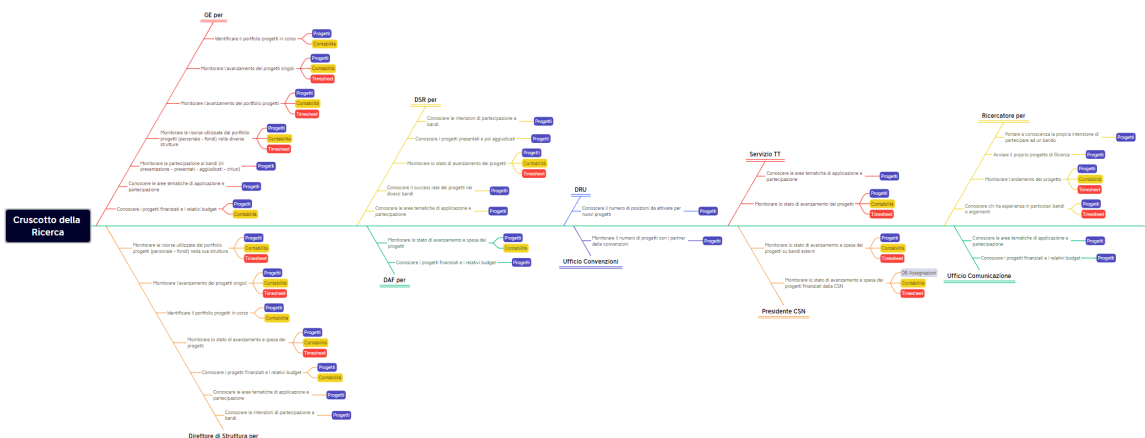
Obiettivo Operativo 1.1.4. *Sistema Informativo della Ricerca: progettazione e realizzazione di un sistema informativo della ricerca denominato 'Cruscotto Informativo della Ricerca' mediante la elaborazione di un documento di analisi del cruscotto e la messa in produzione dello stesso.*

Indicatore: *Elaborazione del documento di analisi necessario per la predisposizione del 'Cruscotto informativo della Ricerca'.*

Target = 1 documento - Risultato 2022 = 90%

Analisi scostamento:

Per completare l'analisi rimane da individuare le singole informazioni da inserire nei diversi cruscotti rispetto alle basi dati di provisioning già identificate. È stata completata l'analisi delle esigenze delle figure di riferimento.



Obiettivo Specifico 1.3 SVILUPPO DI METODOLOGIE DI GESTIONE E MONITORAGGIO DEI PROGETTI

Obiettivo Operativo 1.3.3. *Formazione a livello nazionale del personale all'utilizzo delle procedure di Project management e all'uso degli strumenti comuni di supporto (MS Project).*

Indicatore n. 1: *Numero di persone che seguono ogni anno il corso base sulle procedure e gli strumenti di supporto.*

Target = 60 Risultato 2022 = 51

Indicatore n. 2: *Numero di persone che seguono ogni anno il corso base sulle procedure e gli strumenti di supporto*

Target = 10 Risultato 2022 = 7

Analisi scostamento:

Gli obiettivi del 2022 erano di avere 60 partecipanti per i corsi generali e dieci per i corsi professionali. In questo ambito la formazione di MS Pro base è stata considerata un corso generale, considerazione che andrà rivalutata i prossimi anni a seguito dei feedback ricevuti.

In questo ambito si osserva che i corsi generali sono stati organizzati per 60 effettivi. Le iscrizioni sono state altamente soddisfacenti, ma il numero totale soffre delle poche defezioni dell'ultima ora che abitualmente avvengono in queste azioni di formazione. Quindi è stato ottenuto nel totale delle tre azioni di formazione una partecipazione effettiva di 51 unità rispetto alla disponibilità di 60 unità.

Il corso particolare, altresì, era stato organizzato per 10 effettivi ma ha sofferto di tre rinunce.

Da sottolineare che una richiesta di offerta formativa ulteriore per decisionali si è concretizzata con una presentazione in Direttivo.

Obiettivo Specifico 1.4 ALLINEAMENTO TEMPORALE

Obiettivo Operativo 1.4.2. *Redazione del Piano Triennale delle Attività 2023-25*

Indicatore n. 1: *Approvazione del Piano Triennale delle attività da parte del CD.*

Target = 1 doc.to entro il 31.12.2022 **Risultato 2022 =** 0

Obiettivo 1.4.3. *Definizione degli obiettivi specifici atti alla valutazione dell'INFN*

Indicatore n. 1: *Preparazione ed approvazione dei soggetti interessati degli obiettivi Specifici e degli obiettivi operativi.*

Target = 1 doc.to entro il 31.12.2022 **Risultato 2022 =** 0

Analisi scostamento:

Con riferimento all'obiettivo volto a garantire l'allineamento temporale dei documenti programmatici dell'Istituto, alcune attività sono slittate ad un periodo successivo anche e soprattutto per l'incidere delle novelle legislative intervenute in materia di pianificazione, che hanno definito tardivamente il quadro normativo.

Il D.L. 9 giugno 2021 n. 80 convertito con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021 n. 113 ha introdotto per tutte le Pubbliche Amministrazioni il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO), al fine di unificare in un unico documento i molteplici strumenti di programmazione, tra cui il Piano della Performance.

Con il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, sono stati individuati i piani assorbiti dal Piano Integrato e con il DPCM 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato in Gazzetta il 7 settembre 2022, recante la definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione, è stato illustrato il piano nella sua prima predisposizione.

L'impatto diretto ed indiretto dell'operazione è stato imponente, secondo un obiettivo lodevole di semplificazione dell'azione e dell'organizzazione delle Pubbliche Amministrazioni, ma le modalità

utilizzate hanno determinato la necessità di un differimento del termine di adozione e l'attuazione progressiva del Piano.

Le modifiche introdotte inizialmente in via di principio senza il necessario dettaglio ed il differimento degli interventi normativi di esecuzione hanno determinato una serie di difficoltà riconosciute dallo stesso Governo, il quale ha previsto una dilazione del termine di presentazione del PIAO dal 31 gennaio al 31 marzo 2023.

Nel 2022 si è inoltre discusso ampiamente sui rapporti tra Piano Integrato di Attività e Organizzazione e Piano Triennale delle Attività, sui collegamenti e sulle relazioni esistenti tra tali documenti.

In tale sede si è avuto occasione di ribadire come, ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 218/2016 gli Enti Pubblici di Ricerca definiscono, nell'ambito dell'autonomia loro riconosciuta, il Piano Triennale delle Attività, riconoscendolo quale corrispettivo funzionale al Piano Integrato di Attività e di Organizzazione in parallelo ad esso, non coincidente quest'ultimo, avendo il PTA come destinatario istituzionale il Ministero dell'Università e della Ricerca, cui compete l'approvazione.

L'obiettivo, quindi, risulta non realizzato pienamente per l'intervento di fattori esogeni che hanno condizionato negativamente il raggiungimento complessivo dello stesso.

5.2 Macro-area Funzionamento

Nel Report 5.3, suddiviso in 2 parti (A e B), sono riportati gli Obiettivi Specifici per ciascuna area strategica, con la relativa descrizione e l'articolazione in Obiettivi Operativi. Per ciascun Obiettivo Operativo sono riportati gli indicatori, i target 2022 ed i risultati conseguiti. Sono inoltre indicate le fonti dati utilizzate per effettuare la misurazione del risultato conseguito.

Tutti gli Obiettivi Operativi non conseguiti pienamente sono analizzati in dettaglio nelle sezioni seguenti.

O.S.	titolo	O.O.	promotore	descrizione	misurazione 2022	valutazione 2022	O.O.	promotore	descrizione	misurazione 2022	valutazione 2022	O.O.	promotore	descrizione	misurazione 2022	valutazione 2022	
2.1	Sviluppo di nuovi servizi applicativi di gestione delle risorse umane, strumentali, informatiche e potenziamento della digitalizzazione.	2.1.1	DRU	Progetto "HR Management and payroll": Implementazione di un nuovo sistema per gli adempimenti relativi alla paga, con riferimento anche al pre e al post paga, ed elaborazione di	Ind. 1: 100% Ind. 2: 100% Ind. 3: 100% Ind. 4: 100%	100	2.1.2	Direzione Amministrazione e Finanza e Controllo (Servizio Gare e	(ex 2.1.5 pdp2021) Implementazione del Workflow autorizzativo degli acquisti sotto 40.000 a tutte le strutture INFN	ind. 1 target p=100 target r =100	100	2.1.3	SSA - DSI	(ex 2.1.9 pdp2021) Sviluppo di un software per la valutazione del rischio e la gestione della sicurezza da utilizzare in modo uniforme in tutte le Strutture dell'Ente	target 2022=10 risultato = 4 40%	40	
2.2	Controllo qualità del processo di sviluppo di pacchetti software	2.2.1	DSI	Adeguamento tecnologico.	ind. 1 target p=2 target r = 2 ind. 2 target p=2 target r = 2	100	2.2.2	DSI	Incremento del livello di maturità del processo di produzione software	Obiettivo abbandonato							
2.3	Sviluppo di nuovi pacchetti software	2.3.1	DSI - DRU	Sviluppo di workflow o applicativi utili per la gestione del personale - Direzione Risorse Umane	2.3.1.1 - WF assegni e borse raggiunto 2.3.1.2 - Gest.Amministrativa e Organigramma raggiunto 2.3.1.3 - Associazioni - non raggiunto 2.3.1.4 - Godiva - 60%	65	2.3.2	DSI - DSR	Sviluppo di workflow o applicativi utili per la gestione dell'area della ricerca - Direzione Servizi alla Ricerca	ind.1 ob 80, mis 100 ind.2. tar , mis. ind.:2: targ 70, mis 80	100	2.3.3	DSI - DFAC	Sviluppo di workflow o applicativi utili per la gestione dell'area contabilità - Direzione Finanze ,Contabilità	ind. 1 target p=50 target r = 50 ind. 2 target p = 50 target r = 50	100	
2.4	Qualità dei prodotti e attenzione all'utenza	2.4.1	DSI	Adeguamento agli standard di ergonomia, usabilità e accessibilità	ind.1: 100% ind.2: non raggiunto ind.3: ind.4:	50	2.4.2	DSI	Nuovo sistema di ticketing	ind.1 tar 100, mis 100 ind.:2: tar 20, mis >20 ind.:3: tar 100, mis 0	67	2.4.3	DSI	Creazione e coordinamento di gruppi di esperti di dominio per definizione requisiti e validazione del software - supporto al funzionamento degli applicativi	ind. 1 target p=40 target r =40 ind. 2 target p=15 target r =15 ind. 3 target p=10 target r =10	100	
2.5	razionalizzazione delle procedure di elaborazione documentale	2.5.1	DFAC	definizione di un GdL tra le direzioni di AC con le conoscenze in materia coinvolti DRU, DSR E DSI	ind. 1 target p=1 target r = 1	100	2.5.2	DFAC - GdL	Il GdL procede alla analisi delle prassi delle diverse direzioni e provvede alla elaborazione di una proposta operativa di razionalizzazione delle procedure di redazione delle dell'bere	ind.1 tar 40, mis 100 ind.:2: tar 15, mis >20 ind.:3: tar 10, mis 0	100						
2.6	PROMOZIONE DELLA LEGALITA' E DELL'ETICA PUBBLICA	2.6.1	RPCT	Attuazione delle misure sulla Trasparenza indicate nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2022-2024 - Sezione Trasparenza	100%	100	2.6.2	RPCT	Aggiornamento del Codice di comportamento in coerenza con le Linee guida Approvate con delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020. Nell'ambito dello sviluppo progressivo delle misure da attuare in tema di anticorruzione e in tema di trasparenza si ritiene opportuno procedere all'aggiornamento del codice di comportamento in coerenza con le linee Guida emanate dall'Anac nel 2020.	100%	100	2.6.3	RPCT	Riscontro tempestivo alle istanze in materia di accesso civico semplice. In applicazione dell'art. 5, 1° comma Dlgs. 33/2013 l'accesso civico semplice consente a chiunque di richiedere documenti, dati o informazioni che le amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" dei propri siti istituzionali, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati.	100%	100	
2.7	RIDUZIONE DEL RISCHIO DI FENOMENI CORRUPTIVI	2.7.1	RPCT	COMUNICAZIONE DELLE MISURE GENERALI E SPECIFICHE CONTENUTE NEL PTPCT E MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE STESSE.	100%	100											

Report 5.3- parte A

Relazione sulla Performance Organizzativa 2022



O.S.	titolo	O.O.	promotore	descrizione	misurazione 2022	valutazione 2022	O.O.	promotore	descrizione	misurazione 2022	valutazione 2022	O.O.	promotore	descrizione	misurazione 2022	valutazione 2022
2.1	Sviluppo di nuovi servizi applicativi di gestione delle risorse umane, strumentali, informatiche e potenziamento della digitalizzazione.	2.1.4	DFAC - DSI	(ex 2.1.4 pdp2021) Implementazione della conservazione sostitutiva con il PARER	target 2022 = 4 risultato = 3	75	2.1.5	Servizio RUP e Acquisti Centralizzati	DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DI ORGANIZZAZIONE E REALIZZAZIONE EVENTI PROMOSSI DALL'INFN. L'INFN affianca e sostiene la propria attività scientifica e tecnologica anche	ind. 1 target p. 1 doc. target r. 1 100%	100	2.1.6	Servizio Contabilità e DSI	alcune richieste di storni tra capitoli di bilancio sono ancora trasmesse e confermate con scambio di email. l'intera materia deve essere	ind. 1 target p. 1 doc. target r. 1 doc. 100%	100
2.2	Controllo qualità del processo di sviluppo di pacchetti software															
2.3	Sviluppo di nuovi pacchetti software	2.3.4	DSI	Sviluppo di workflow o applicativi utili per la gestione dell'area utenti, intesi come dipendenti ed associati che operano in modalità self-service sui sistemi INFN	ind. 1 target p =80 target r = 80 ind. 2 target p = 50 target r = 0 ind. 3 target p = 80 target r = 0	33	2.3.5	DSI	Sviluppo di workflow o applicativi utili per la generazione, verifica ed validazione delle delibere da sottoporre alla approvazione della GE e del CD	ind. 1 target p. 50 target r. 50	100					
2.4	Qualità dei prodotti e attenzione all'utenza	2.4.4	DSI	Qualità dei prodotti e attenzione all'utenza	Sistema di ticketing Jira - report ind. 1 target p =25% target r =73%	100										
2.5	razionalizzazione delle procedure di elaborazione documentale															
2.6	PROMOZIONE DELLA LEGALITA' E DELL'ETICA PUBBLICA	2.6.4	RPCT	Sperimentazione e attuazione del un nuovo applicativo sulla gestione delle informazioni contenute nella pagina Istituzionale "Amministrazione Trasparente" e consolidamento della qualità delle informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi del D.LGS. 33/2013.	100%	100										
2.7	RIDUZIONE DEL RISCHIO DI FENOMENI CORRUTTIVI															

Report 5.3- parte B

Obiettivo Specifico 2.1 SVILUPPO DI NUOVI SERVIZI APPLICATIVI DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, STRUMENTALI, INFORMATICHE E POTENZIAMENTO DELLA DIGITALIZZAZIONE.

Obiettivo Operativo 2.1.3. *Sviluppo di un software per la valutazione del rischio e la gestione della sicurezza da utilizzare in modo uniforme in tutte le Strutture dell'Ente*

Indicatore n. 1: *configurazione dei pacchetti software SGSL ed SSA per le strutture INFN.*

Target = 10 **Risultato 2022** = 4

Analisi scostamento:

Purtroppo, alcuni problemi riscontrati durante il processo di interfaccia tra il software e gli applicativi INFN (Godiva) non hanno permesso di raggiungere l'obiettivo fissato. Ad oggi sono stati completati ma non emessi solo 4 dei 10 DVR previsti (GGI, Perugia, Bari, Padova) Si ritiene che dovranno essere rivisti anche gli obiettivi del 2023.

Obiettivo Operativo 2.1.4. Implementazione della conservazione sostitutiva con il PARER

Indicatore n. 1: *Codificazione delle procedure digitalizzate atte alla conservazione sostitutiva. 1) delibere a contrarre 2) delibere di aggiudicazione 3) determine di storno 4) disposizioni presidenziali.*

Target = 4 documenti **Risultato 2022**= 3 documenti

Analisi scostamento:

In relazione a questo target è stata sviluppata l'interfaccia di comunicazione fra RDA e MAW verso PARER per determine a contrarre, di aggiudicazione e di storno. Mentre per quanto riguarda le disposizioni la Direzione Servizi Informativi non ha avuto tempo materiale di lavorarci a causa di ulteriori richieste di attività urgenti. Per la verifica di queste attività le evidenze sono presenti e ricavabili dal sito PARER.

Obiettivo Specifico 2.2 CONTROLLO QUALITÀ DEL PROCESSO DI SVILUPPO DI PACCHETTI SOFTWARE

Obiettivo Operativo 2.2.2. *Incremento del livello di maturità del processo di produzione software.*

Indicatore n. 1: *documento di design concettuale*

Target = 60% **Risultato 2022**= 0

Indicatore n. 2: *documento di design tecnico*

Target = 20% **Risultato 2022**= 0

Analisi scostamento:

Questa attività non è stata sviluppata ed è stata abbandonata. L'attività di sviluppo di nuove soluzioni è minoritaria rispetto al carico di lavoro speso nella funzione di gestione del sistema esistente. La programmazione di nuovi progetti deve seguire una metodologia snella che si adatta allo specifico caso, incardinata su un processo di condivisione e feedback costante e continuativo, che coinvolge parallelamente la progettazione software e la revisione dei processi gestionali.

Obiettivo Specifico 2.3 SVILUPPO DI NUOVI PACCHETTI SOFTWARE

Obiettivo Operativo 2.3.1. *Sviluppo di workflow o applicativi utili per la gestione del personale - Direzione Risorse Umane*

Indicatore n. 3: *Workflow contratti di associazione*

Target = 80% **Risultato 2022= 0**

Indicatore n. 4: *Progettazione di una nuova versione GODIVA secondo il pattern a microservizi*

Target = 80% **Risultato 2022= 0**

Analisi scostamento:

Lo sviluppo di workflow per le associazioni è stato riprogrammato per il 2023 in quanto a fine settembre è stato deliberato un nuovo disciplinare, ed è stato necessario lavoro ulteriore per l'introduzione della nuova figura dell'Affiliato e dell'Emerito.

la progettazione non è arrivata all'80% perché, con l'entrata in produzione della piattaforma Zucchetti (nuovo stipendiale) si è resa necessaria una ristrutturazione per ospitare i contratti, in quanto GODIVA non sarà più master delle informazioni contrattuali e di carriera dei dipendenti. Tuttavia, molte delle funzionalità riguardanti l'anagrafica, sono state trasferite su identity e sono già operative.

Obiettivo Specifico 2.4 PROMOZIONE DELLA QUALITÀ DEI PRODOTTI CON SPECIFICA ATTENZIONE ALL'UTENZA

Obiettivo Operativo 2.4.1. *Adeguamento agli standard di ergonomia, usabilità e accessibilità*

Indicatore n. 2: *Analisi del livello di accessibilità con strumenti automatizzati. il prodotto è realizzato correttamente se raggiunge un indice di livello di accessibilità del 90%.*

N. prodotti realizzati correttamente sul tot.

Target = 20% **Risultato 2022= 0**

Indicatore n.3: *Armonizzazione e revisione del design system.*

Target = 30% **Risultato 2022= 0**

Indicatore n.4: *definizione della checklist per gli sviluppatori.*

Target = 10% **Risultato 2022**= 0

Analisi scostamento:

Il target indicato per il 2022 è stato raggiunto nelle sue diverse articolazioni.

1) è stato identificato e testato uno strumento per verificare i livelli di accessibilità del software sviluppato. La ditta esterna che ci affianca si sta occupando di integrare lo strumento nella libreria di base con cui si sviluppano i front-end.

2) l'analisi dei software esistenti non è stata possibile per limitazioni tecniche degli strumenti (non in grado di gestire l'autenticazione né di attivare funzioni javascript che permettono all'applicazione di funzionare nel browser)

Attività 3e 4 rimandate per far fronte ad altri impegni. Al momento si fa riferimento alle linee guida AgID 2022.

Obiettivo Operativo 2.4.2. *Nuovo sistema di ticketing.*

Indicatore n. 3: *messa in funzione*

Target = indicatore binario (0-100) **Risultato 2022**= 0

Analisi scostamento:

Non è stato possibile raggiungere il target di messa in funzione in quanto non si è riusciti a realizzare con i Servizi Nazionali la migrazione del ticketing assistenza entro l'anno, a causa di carico di lavoro dei Servizi Nazionali. Attività riprogrammata per marzo 2023.

5.3 Macro-area Risorse Umane

Nel Report 5.4, suddiviso in 2 parti (A e B), sono riportati gli Obiettivi Specifici per ciascuna area strategica, con la relativa descrizione e l'articolazione in Obiettivi Operativi. Per ciascun Obiettivo Operativo sono riportati gli indicatori, i target 2022 ed i risultati conseguiti. Sono inoltre indicate le fonti dati utilizzate per effettuare la misurazione del risultato conseguito.

Tutti gli Obiettivi Operativi non conseguiti pienamente sono analizzati in dettaglio nelle sezioni seguenti.

O.S.	titolo	O.O.	promotore	descrizione	Misurazione 2022	Valutazione 2022	O.O.	promotore	descrizione	Misurazione 2022	Valutazione 2022	O.O.	promotore	descrizione	Misurazione 2022	Valutazione 2022	
3.1	Benessere Organizzativo	3.1.1	DRU - CD	MIGLIORAMENTO DEL WELFARE: L'INFN intende promuovere iniziative di welfare con l'obiettivo di migliorare il contesto professionale e l'ambiente nel quale le lavoratrici e i lavoratori operano per integrare e conciliare al meglio le esigenze professionali con quelle private	Ind. 1: 100% Ind. 2: 100% Ind. 3 : 100%	100	3.1.2	DRU SSSA E CUG	INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E SULLO STRESS DA LAVORO CORRELATO. Nel corso del 2021 una indagine sullo stress lavoro collegato è stata proposta a tutto il personale INFN in una modalità che rende il singolo dipendente non identificabile. Il campione che ha fornito risposta supera il 40% del	100%	100	3.1.3	Consiglio Direttivo e DRU	INTRODUZIONE DEL LAVORO FLESSIBILE TRA LE MODALITA' DI ESPLETAMENTO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA. L'avanzato sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consente maggiore flessibilità nel lavoro, favorendo sia l'efficacia e produttività nel lavoro che alcune esigenze sociali,	>60%	100	
3.2	Promozione della parità e delle pari opportunità	3.2.1	CUG DRU DSI	(ex 3.2.1. PpP2020) Pubblicare annualmente sul web il bilancio di genere e generazionale del personale. La normativa vigente impone di procedere alla pubblicazione in rete dei dati inerenti, previo necessario adeguamento delle banche dati e delle procedure idonee a permettere di monitorare e rendere pubbliche in tempo reale i dati inerenti il personale dal punto di vista del genere e generazionale. Un piano attuativo è stato proposto dal CUG.	Ind. 1: 100% Ind. 2: 100% CUG	100	3.2.2	CUG - Commissioni di Concorso - DRU	Pubblicazione degli esiti del Monitoraggio sulla neutralità delle Procedure di concorso. Monitoraggio delle procedure di selezione, affinché si compiano verifiche sulla neutralità rispetto agli effetti discriminatori sul sesso dei candidati. La probabilità di successo delle donne non sia inferiore a quello degli uomini nei profili in cui sono sottorappresentate,	target prev. 3 target ragg. 3 Ind. 1 DRU: 100% Ind.2 DSI, CUG: Ind.3 CUG:	100	3.2.3	DSI - CUG - DRU	Monitorare la composizione di genere degli organismi scientifici di nomina presidenziale. Al fine di assicurare che le posizioni in organismi scientifici di nomina presidenziale (commissioni di concorso, comitati, gruppi di lavoro) non siano ricoperte da persone di sesso maschile in misura maggiore del 70%, si rende necessario procedere ad un monitoraggio	100%	100	
3.3	diffusione e crescita della cultura digitale nell'INFN	3.3.1	DSI - CNF	formazione del personale amministrativo INFN	>65%	100											
3.4	Attività di formazione e sviluppo delle competenze del personale	3.4.1	DRU - CNF	Si intende mettere in atto azioni e proposte formative d interesse e utilità per le varie professionalità del personale INFN in modo di incrementare la partecipazione agli eventi formativi	=57%	100	3.4.2	DRU - CNF - Gdl	Il termine "valutare" può assumere una pluralità di significati a seconda degli obiettivi che ci si pone. Insieme alla scheda di gradimento, compilata alla fine del corso di formazione, la valutazione di impatto consente di avere una valutazione a 360 gradi,	=25%	100	3.4.3	DRU	Nel secondo anno di applicazione del ciclo della Performance a tutto il personale tecnico ed amministrativo dell'Istituto si intende proseguire l'azione di informazione e formazione specifico in materia di Performance.	Il valore è pari a 0%, in quanto è stato progettato un corso dedicato a tutti i responsabili dell'INFN (obiettivo sospeso	0	

Report 5.4- parte A

O.S.	titolo	O.O.	promotore	descrizione	Misurazione 2022	Valutazione 2022	O.O.	promotore	descrizione	Misurazione 2022	Valutazione 2022	O.O.	promotore	descrizione	Misurazione 2022	Valutazione 2022
3.1	Benessere Organizzativo															
3.2	Promozione della parità e delle pari opportunità	3.2.4	CUG - DRU	Accrescere la competenza specifica delle figure individuate dalla legge come "disability manager" e "diversity manager" mediante una formazione altamente specialistica e continua che possa consentire all'Istituto di adeguarsi alla normativa essendo costantemente aggiornato.	100%	100	3.2.5	CUG	Gender Equality Plan: nell'ambito di un incremento dell'importanza della cultura del rispetto, del contrasto alle discriminazioni di genere e della promozione dell'uguaglianza di genere si ritiene importante che l'Istituto si doti di un Gender Equality Plan.	100%	100					
3.3	diffusione e crescita della cultura digitale nell'INFN															
3.4	Attività di formazione e sviluppo delle competenze del personale															

Report 5.4- parte B

Obiettivo Specifico 3.4 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE

Obiettivo Operativo 3.4.3 *Nel secondo anno di applicazione del ciclo della Performance a tutto il personale tecnico ed amministrativo dell'Istituto si intende proseguire l'azione di informazione e formazione specifico in materia di Performance.*

Indicatore: frazione di personale dei livelli IV-VIII che hanno seguito corsi in materia di Performance.

Target = 70%

Risultato 2022= 0

Analisi scostamento:

Il valore è pari a 0%, in quanto è stato progettato un corso dedicato a tutti i responsabili dell'INFN (circa 350 dipendenti) in merito alla messa in produzione dell'applicazione rilasciata dal fornitore. A seguito dei ritardi riguardanti la fase di messa in produzione i corsi, pur progettati, non sono stati attivati. Si suggerisce la sospensione dell'obiettivo e il rinvio al nuovo anno.

5.4 La Performance Organizzativa e la trasparenza.

In una visione d'insieme il Ciclo della Performance, la Prevenzione della corruzione e gli obblighi di Trasparenza, possono essere considerati come diretti al perseguimento un'unica finalità: la creazione di "valore pubblico", considerato come traguardo finale dell'azione amministrativa. I tre ambiti normativi presentano inoltre una serie di "connessioni" reciproche che li possono rendere sinergici e atti a potenziare il risultato complessivo che l'amministrazione intende perseguire. La sfida è di creare, grazie ad essi, un circolo virtuoso gestionale che si autoalimenti.

L'art. 10, co. 3 del D. Lgs. 33/2013 stabilisce che "La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali".

L'Istituto già da qualche anno ha provveduto ad inserire tra gli obiettivi specifici costituenti la performance organizzativa obiettivi prettamente legati alla prevenzione della corruzione che sono stati definiti nel 2022 nell'ambito della macro-area "FUNZIONAMENTO".

In merito sono stati quindi elaborati i seguenti obiettivi specifici:

2.6 "PROMOZIONE DELLA LEGALITA' E DELL'ETICA PUBBLICA" individuato quale definizione, programmazione e attuazione di una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo e di promozione della trasparenza assicurando il livello previsto dalla norma;

2.7 "RIDUZIONE DEL RISCHIO DI FENOMENI CORRUTTIVI" precisato nell'attuazione delle misure generali e specifiche indicate nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024;

Gli obiettivi operativi costituiscono il necessario collegamento tra il Piano della Performance e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, individuati come sottosezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione prevedendo per l'obiettivo 2.6:

- 1) L'attuazione delle misure sulla Trasparenza indicate nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2022-2024 - Sezione Trasparenza.
- 2) La sperimentazione e attuazione del nuovo applicativo sulla gestione delle informazioni contenute nella pagina Istituzionale "Amministrazione Trasparente" e consolidamento della qualità delle informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi del D.LGS. 33/2013.
- 3) Il riscontro tempestivo alle istanze in materia di accesso civico semplice. In applicazione dell'art. 5, 1° comma DLgs. 33/2013 l'accesso civico semplice consente a chiunque di richiedere documenti, dati o informazioni che le amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" dei propri siti istituzionali, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati.
- 4) L'aggiornamento del Codice di comportamento in coerenza con le Linee guida Approvate con delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020. Nell'ambito dello sviluppo progressivo delle misure da attuare in tema di anticorruzione e in tema di trasparenza si ritiene opportuno procedere all'aggiornamento del codice di comportamento in coerenza con le linee Guida emanate dall'Anac nel 2020.

D'altra parte, l'obiettivo 2.7 è stato declinato mediante l'attenta comunicazione delle misure generali e specifiche contenute nel PTPCT e l'esatto monitoraggio sull'attuazione delle stesse.

L'INFN ha pertanto utilizzato il tema della performance come volano per dare attenzione e attuazione alle misure del PTPCT, in una logica di integrazione e coerenza di tutti gli strumenti di programmazione utilizzati nelle Pubbliche Amministrazioni, facendone il principale strumento con cui dare compimento alle misure del PTPCT.

6 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Con la delibera n.16262, in data 29 aprile 2022, il Consiglio Direttivo ha approvato l'aggiornamento del "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" dell'INFN per l'anno 2022. All'interno di questo aggiornamento, ha rivestito cruciale importanza l'ampliamento dei soggetti interessati dalla valutazione individuale che ha permesso all'INFN di allinearsi ulteriormente alla visione del legislatore, il quale considera la performance individuale come contributo del singolo alla performance organizzativa.

Sulla base del ruolo e della posizione organizzativa ricoperti dall'individuo all'interno dell'amministrazione, tale contributo è stato misurato con pesi diversi tenendo conto anche delle responsabilità ricoperte.

Nel nuovo SMVP dell'INFN, è stata prevista la misurazione e la valutazione della performance individuale oltre che delle figure precedentemente individuate, Direttore Generale e Dirigente Amministrativo, anche delle seguenti figure:

- Direttori delle Strutture (con progetto pilota)
- Direttori dell'Amministrazione Centrale
- Responsabili delle diverse unità organizzative (Divisioni, Unità funzionali, Servizi, Reparti, Uffici) che percepiscono la relativa indennità di posizione o di responsabilità sia in Amministrazione Centrale che presso le Strutture
- tutto il personale tecnico e amministrativo dell'Istituto (livello IV-VIII) senza incarichi di responsabilità.

L'aggiornamento del Sistema di Misurazione e di Valutazione del 2022 ha previsto la rilevante novità dell'attivazione di un progetto pilota teso alla misurazione e valutazione della performance dei Direttori delle Strutture, conferendo, così, coerenza interna al ciclo della performance con particolare riguardo a quella individuale e perfezionando il Sistema stesso.

Le dimensioni che sono andate a formare la performance individuale sono state da un lato i risultati raggiunti attraverso le attività individuali legate ad obiettivi individuali specificatamente assegnati o a progetti dell'amministrazione o dell'unità organizzativa di appartenenza, dall'altro i comportamenti individuali organizzativi e professionali attuati, intesi anche come capacità di valutare i propri collaboratori nel caso di personale con responsabilità.

La scelta dell'Istituto di ricomprendere nella valutazione del personale anche i comportamenti organizzativi è stata sostenuta dall'idea che lo sviluppo delle competenze proprie e delle risorse coordinate sia di fondamentale importanza per il successo dell'organizzazione nel suo complesso ma anche che possa permettere evidenziare i punti di forza e le eventuali criticità dimostrate dai valutati, così da poter individuare eventuali misure correttive e predisporre soluzioni di sviluppo professionale.

Per la valutazione individuale del personale sono state predisposte delle apposite "Schede Individuali di Valutazione" che prevedono al loro interno un bilanciamento tra la performance organizzativa (PO), gli obiettivi individuali (OI) e i comportamenti organizzativi (CO). In questa loro prima applicazione sono stati concordati un numero massimo di due obiettivi, valutati con lo stesso peso. Sulla base del ruolo ricoperto dal personale valutato, distinguendo tra titolari di responsabilità o meno, è stato tarato il diverso peso assegnato alle tre categorie.

All'interno dell'INFN, rispetto al numero totale di dipendenti sottoposti a valutazione individuale, il 98% del personale ha almeno un obiettivo assegnato e la sottoscrizione della scheda di valutazione.

In linea con quanto previsto dal d.lgs. 150/2009 e dalle linee guida in materia di performance emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, l'iter della performance individuale è stato suddiviso in tre momenti fondamentali:

- La fase programmazione, durante la quale attraverso un colloquio valutato-valutatore sono stati definiti e condivisi gli obiettivi individuali e i comportamenti organizzativi;
- La fase di monitoraggio intermedio, durante la quale grazie ad un colloquio di confronto è stato fatto un primo controllo degli obiettivi assegnati, condividendo modifiche o problematiche sorte durante l'attività. Tale fase si ricorda che in questo anno non è stata attuata per le motivazioni già dedotte al paragrafo 5, che hanno avuto incidenza sia sulla performance organizzativa sia su quella individuale;

La fase di valutazione, durante la quale sono stati determinati gli obiettivi individuali raggiunti e i comportamenti messi in atti dal singolo dipendente e, sempre attraverso un colloquio, sono state individuate le future azioni di sviluppo formativo e professionale.

Al termine di ogni fase, la relativa sezione delle apposite Schede di Valutazione utilizzate dall'Istituto è stata compilata, datata e firmata per accettazione sia dal valutatore che dal valutato. Questa operazione non è stata intesa come un "accordo" fra le parti ma, piuttosto, come una conoscenza reciproca dei vari elementi che sono stati sottoposti a valutazione, per un loro migliore allineamento al successo dell'organizzazione nel suo complesso.

Da ultimo non è inutile evidenziare che nell'anno 2022, l'Istituto ha acquistato un tool per la gestione della performance, che ha richiesto una complessa attività preliminare di personalizzazione e di adeguamento alle caratteristiche e alle peculiarità dell'Ente. Tale applicativo sarà collaudato nel 2023.

6.1 Rendicontazione degli obiettivi di Performance Individuale del Direttore Generale

I compiti del Direttore Generale dell'Istituto sono definiti dall'art. 29 dello Statuto dell'INFN.

Il Direttore Generale opera nel rispetto delle direttive stabilite dalla Giunta Esecutiva (GE) curando tutti gli aspetti amministrativi e di coordinamento gestionale. Tra i suoi compiti rientra anche l'incarico di Direttore dell'Amministrazione Centrale.

Conseguentemente alla nomina del nuovo Presidente avvenuta nel 2019, si è assistito anche all'avvicendamento del Direttore Generale, individuato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 12490 del 24 luglio 2020 nella persona del dott. Nando Minnella. Il Direttore Generale ha assunto le sue funzioni il 1° settembre 2020 in un momento socialmente molto complesso a causa della emergenza pandemica internazionale in corso.

Gli obiettivi del Direttore Generale sono stati assegnati dalla Giunta Esecutiva, con disposizione Presidenziale n. 24624 del 18 luglio 2022 e i risultati ad essi attinenti sono oggetto di disamina da parte dell'OIV che è tenuto a presentare all'organo di indirizzo politico la proposta di valutazione dell'attività del Direttore Generale ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale sono attinenti alla macro-area "Organizzazione" e all'esito dell'esame dell'impianto complessivo della performance organizzativa essi costituiscono una parte fondamentale della stessa essendo, altresì, delineati in coerenza con il Piano Triennale di Attività, con i programmi e le direttive generali definite dal Presidente e dalla Giunta.

Nel corso dell'anno 2022, come già ricordato, sono state definite ed attribuite le risorse finanziarie per l'attuazione degli interventi del **Piano nazionale per la ripresa e la resilienza** (PNRR -Recovery and Resilience Plan), destinati ad un pacchetto coerente di riforme e di investimenti per il **periodo 2021-2026**. Le Amministrazioni sono quindi divenute titolari di obblighi di verifica sulla tempestiva, efficace e corretta attuazione degli interventi di rispettiva competenza, curando la rilevazione dei relativi dati finanziari, fisici e procedurali da inviare al sistema di monitoraggio gestito dal Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato - Servizio centrale per il PNRR. L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, quale Ente di importanza strategica a livello nazionale ed internazionale, in conseguenza dell'erogazione da parte del Governo di ingenti finanziamenti, ha potuto dare avvio a importanti progetti scientifici di grande rilievo come riconosciuto, altresì, dal CVI. Quanto sopra premesso ha comportato la necessità di procedere all'adeguamento del modello organizzativo applicato sinora alla Amministrazione Centrale, mediante la creazione e la definizione di una specifica Unità Organizzativa all'interno dell'Amministrazione Centrale idonea a garantire il supporto tecnico-scientifico nella messa a punto di strategie, piani, programmi e gestione dei fondi connessi al piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Nel marzo 2022 il Direttore Generale, con il contributo dei vice direttori che si sono susseguiti nel tempo, ha proceduto a presentare agli organi politici dell'INFN un documento di definizione del modello di governance, strategica e operativa, del programma PNRR, mediante l'istituzione di un **Governing Board**, quale luogo ove definire le scelte strategiche e di indirizzo e di un **Portfolio manager** di portata operativa che, affiancato da una struttura PMO, ha il ruolo di assicurare il coordinamento operativo dei progetti e il raccordo con le funzioni dell'Amministrazione centrale. Il modello organizzativo dell'Amministrazione Centrale è stato quindi ripensato e riformulato nell'ottica di individuare le strutture idonee e le competenze necessarie alla predisposizione di piani e programmi connessi al PNRR, e alla predisposizione di sistemi di gestione e di rendicontazione dei fondi assegnati. In tale ottica è stato pertanto adottato il sistema fast-track, già sperimentato con successo a livello europeo, proprio con la specifica finalità della pronta gestione dei finanziamenti ricevuti. Nel dicembre 2022 è stata realizzata la costituzione del PNRR Governing Board (in sigla PNRR-GB) quale struttura organizzativa di indirizzo e coordinamento della gestione del portfolio progetti dell'INFN finanziati attraverso il PNRR ed i fondi a questo complementari, mentre il nuovo Disciplinare di organizzazione, così come modificato, è stato approvato dal Consiglio Direttivo dell'INFN, con deliberazione n. 16539 del 26 gennaio 2023, entrando, quindi, contestualmente in vigore.

L'obiettivo di durata biennale (inizio 2021- fine 2022) inerente alla definizione di un piano di qualità per le attività dell'Amministrazione Centrale, a seguito di un'indagine sul grado di soddisfazione dei servizi forniti

dalla struttura, è stato finalizzato a verificare i livelli di efficacia e di efficienza richiesti dall'Istituto nel suo complesso.

Tale attività ha apportato informazioni rilevanti di cui ci si è avvalsi anche ai fini della predisposizione del nuovo Disciplinare Organizzativo di cui sopra. L'indagine è stata effettuata mediante l'adozione di un modello adeguato e coerente teso al conseguimento di miglioramenti interni, spiegati sia nel consolidamento dei "comportamenti" percepiti come virtuosi che nell'ottimizzazione di quelli ritenuti meno efficaci. Le strutture coinvolte hanno manifestato chiaramente il loro grado di soddisfazione nei confronti dei servizi forniti dalla A. C., facendo emergere, d'altra parte, le criticità sottese alle attività della Struttura Centrale e permettendo così, come raccomandato anche dal CVI, le opportune correzioni. Allo stesso tempo sono stati confermati i processi e i comportamenti adeguati dell'Amministrazione Centrale. La finalità ultima di questo primo approfondimento consiste nell'ottenere una percezione complessiva sull'operato dell'Amministrazione Centrale, che è risultata potenziata anche a seguito delle facilitate relazioni tra il Centro e le Unità operanti sul territorio, in un contesto costruttivo e sinergico. Il processo attivato è mirato complessivamente all'attuazione di un avanzamento condiviso e co-costruito fra AC e i rappresentanti dei diversi Target delle strutture e dei Laboratori, già programmato e apprezzato dai Direttori e dal personale dell'Amministrazione Centrale. Durante la 3ª edizione dell'Evento formativo nazionale "INFN CONDIVIDE", che si è tenuto all'Isola D'Elba dall'8 all'11 maggio 2023, la Società SALeF - Transformation Makers, ha relazionato sull'esito dei risultati raggiunti e sul percorso di miglioramento. Le informazioni acquisite a seguito dell'indagine saranno, quindi, utili ad elaborare gli idonei piani di sviluppo operativo da attuare progressivamente (step by step) in un futuro molto prossimo.

Con riferimento all'obiettivo volto a garantire l'allineamento temporale dei documenti programmatici dell'Istituto, alcune attività sono slittate ad un periodo successivo anche e soprattutto per l'incidere delle novelle legislative intervenute in materia che hanno definito tardivamente il quadro normativo, perfezionatosi soltanto in data 7 settembre 2022, con la pubblicazione del DPCM n. 132 del 30 giugno. L'obiettivo, quindi, risulta non realizzato pienamente per l'intervento di **fattori esogeni che hanno condizionato negativamente il raggiungimento complessivo dello stesso**. La rilevanza delle innovazioni contenutistiche effettuate in via di principio ed il differimento degli interventi normativi di esecuzione hanno determinato una serie di difficoltà organizzative, riscontrate dalla generalità delle Pubbliche Amministrazioni e riconosciute dallo stesso Governo, il quale ha previsto una dilazione del termine di presentazione del PIAO dal 31 gennaio al 31 marzo 2023.

Nello specifico il D.L. 9 giugno 2021 n. 80 convertito con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021 n. 113 ha introdotto per tutte le Pubbliche Amministrazioni il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO), al fine di unificare in un unico documento i molteplici strumenti di programmazione, tra cui il Piano della Performance. La novella normativa ha anche previsto la successiva emanazione di un DPR contenente l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti assorbiti nel nuovo Piano e di un Piano Tipo, illustrativo dei contenuti del documento. Si è dovuto, quindi, attendere il 24 giugno 2022 per ottenere l'emanazione del D.P.R. n. 81, provvedimento con il quale sono stati individuati i piani contemplati dalla normativa previgente ed assorbiti dal Piano Integrato, e soltanto con il DPCM 30 giugno 2022, n. 132, recante la definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione, si è avuta piena conoscenza del contenuto definito di tale Piano.

Seppure il PTA risponda ad una normativa diversa (D. Lgs. 216/2018), la finalità dell'Ente era procedere in parallelo con la predisposizione dei documenti dal momento che gli obiettivi di performance devono intendersi strumentali e funzionali alla realizzazione delle attività del PTA: operando quindi contestualmente alla definizione delle attività al fine di individuare adeguati, corrispondenti e rappresentativi obiettivi di performance, creando, così, un sistema reticolare che stimolasse il coinvolgimento e la collaborazione in un iter funzionale tra diverse strutture.

Le difficoltà di introdurre un "ciclo virtuoso" nella programmazione dell'Istituto, sono state, pertanto, amplificate dall'incertezza normativa, che ha causato una serie di ritardi e di problematiche organizzative di non facile soluzione.

6.2 Rendicontazione degli obiettivi di Performance Individuale del Dirigente Amministrativo

Con determinazione del Direttore Generale n. 71 del 23 settembre 2022 venivano assegnati gli obiettivi operativi per il 2022 come segue:

N.	Obiettivo	Indicatore	Target
1	definizione del bilancio di previsione per l'anno 2023	n. documenti	1
2	sviluppo di WF o applicativi utili per la gestione dell'area contabilità; sviluppo del WF per la gestione delle fatture estere (esterometro)	% di completamento	100
3	implementazione del WF autorizzativo degli acquisti sotto i 40.000 euro a tutte le strutture- completamento dell'allineamento di tutte le strutture nell'uso del WF	% di unità interessate sul totale	100
4	costituzione di un gruppo di lavoro che analizzi le prassi delle diverse direzioni - elaborazione di una proposta operativa di razionalizzazione delle procedure di redazione delle delibere	Indicatore binario (0 o 100)	100
5	Avvio del progetto di passaggio alla contabilità economico-patrimoniale - studio di fattibilità – redazione di un documento di analisi preliminare	Indicatore binario (0 o 100)	100
6	Organizzazione di eventi plenari con tutti i Segretari amministrativi su questioni gestionali/contrattuali (in caso di pandemia, l'evento sarà in forma telematica) di interesse delle Strutture	N. incontri	1

OBIETTIVO N. 1

Con delibera del Consiglio Direttivo n. 16462 del 30 novembre 2022 è stato approvato il progetto di bilancio di previsione 2023 nei tempi previsti dal Regolamento di Amministrazione, Contabilità e Finanza.

OBIETTIVO N. 2

Durante il 2022 è stata messa a punto la nuova procedura per la gestione delle fatture estere necessaria per adeguarsi al nuovo dettato normativo in merito alla soppressione dell'esterometro e ai nuovi obblighi (sostitutivi) di autofatturazione elettronica a decorrere dal 1° luglio 2022. La nuova procedura operativa di autofatturazione elettronica, approntata dal SI e dalla software house, è finalizzata all'assolvimento del nuovo adempimento nonché ad automatizzare (in parte fin da subito e in parte più avanti nel tempo) la procedura generale di gestione dalla fatturazione estera, La procedura è stata presentata a tutti i responsabili amministrativi in data 28/6/2022; sono stati condivisi vademecum e un manuale operativo redatto di concerto con la DSI. Il 12 agosto 2022 è stato comunicato alle Strutture INFN la piena operatività del Tool e la possibilità di firmare e inviare le fatture soggette ad esterometro al Sistema di Interscambio. Inoltre, è stato comunicato che a partite dal primo settembre 2022 il nuovo processo assicura la conservazione e la gestione dell'IVA (ITA e UE) in maniera standard e che pertanto tutte le fatture estere dovranno essere convertite in xml per assicurare una completa formazione del fascicolo da inviare in conservazione. Il 12 ottobre è avvenuto il congelamento dei dati che risultano in maschera Oracle EBS *Versamenti mensili IVA (sezione estero)* e l'allineamento e, dopo una fase di sviluppo e test, ora siamo in produzione.

OBIETTIVO N.3

In collaborazione con il Sistema informativo abbiamo avviato nel 2018 un progetto di sviluppo di un work flow per gli acquisti sotto i 40 kilo euro che consenta di automatizzare completamente il processo coprendo tutte le fasi dei procedimenti amministrativi dalla richiesta di indizione del procedimento, all'impegno dei fondi, all'esecuzione dei contratti e pagamento delle fatture, con l'intento di gestire in modo semplice ma esaustivo tutte le fasi del procedimento con automatismi e collegamenti tra le varie banche dati che consentano di eliminare duplicazioni nell'inserimento dei dati, il controllo delle varie fasi, e la riduzione degli errori, nonché la significativa riduzione dei tempi di lavorazione delle pratiche; dopo aver realizzato una prima versione beta del prodotto ed averlo testato in 4 strutture, abbiamo corretto alcuni errori e avviato la produzione del software gradualmente in tutte le strutture INFN; a fine 2022 tutte le strutture utilizzavano il software RDA. Con disposizione presidenziale n. 24076 del 3 febbraio 2022 è stato costituito un Gruppo di Lavoro con il mandato di realizzare un modello di redazione delle deliberazioni di Giunta Esecutiva e Consiglio Direttivo uniforme per tutte le articolazioni dell'Amministrazione Centrale sulla base dell'esperienza e della formazione acquisite nel tempo, in modo da metterlo a disposizione del personale che si occupa della elaborazione delle stesse deliberazioni. Il gruppo di lavoro si è riunito nel corso del 2022 ed ha analizzato le prassi delle diverse direzioni giungendo ad elaborare una proposta operativa di razionalizzazione delle procedure di redazione delle delibere producendo un form omogeneo di deliberazione che risponde ai canoni del provvedimento amministrativo e delle deliberazioni degli organi collegiali, tenendo conto delle specificità di tutti gli uffici, servizi e direzioni chiamate ad istruire i

procedimenti. Successivamente ciascun componente, in relazione alla propria esperienza, ha tradotto il form in esempi di deliberazioni sforzandosi di revisionare il proprio modo di formare l'atto provvedimentale; ne sono derivati un numero congruo di esempi. Il Gruppo ha presentato il form e gli esempi di deliberazione alla Giunta Esecutiva il 14 marzo 2022; il form è attualmente in uso.

OBIETTIVO N.5

L'obiettivo è stato posposto al termine della gestione dei progetti PNRR e sarà oggetto di analisi congiunta con la società di consulenza che attualmente è impegnata sui progetti PNRR.

OBIETTIVO N.6

Lo scorso 18 febbraio 2022 si è tenuto da remoto l'evento plenario con tutti i Segretari amministrativi per favorire la condivisione delle problematiche amministrative e gestionali al fine di trovare nuove sinergie per l'efficientamento dei processi e delle procedure in tutte le aree della Direzione: Bilancio, Tesoreria, Programmazione Gare e Contratti e Acquisti Centralizzati; all'ordine del giorno i seguenti temi:

- Riallineamento dati PCC;
- Revisione del "Disciplinare per la gestione del Fondo Economale" con riferimento, in particolare, ad acquisti telematici e all'uso della carta di credito.

Il 19 e 20 ottobre si è tenuto in presenza (a Lecce) un secondo evento plenario con i responsabili amministrativi nel corso del quale abbiamo affrontato le seguenti tematiche:

- Passaggio alla contabilità economico-patrimoniale e gestione patrimoniale: questioni vecchie e nuove
- Circolare ricognizione residui attivi e passivi
- Circolare di chiusura esercizio 2022 e apertura esercizio 2023: distribuzione dell'avanzo vincolato progetti esterni, gestione pre impegni fondi esterni e FOE
- Controllo sul possesso dei requisiti di partecipazione alle gare di appalto
- Acquisti telematici e uso delle carte di credito: necessità di ripensare il disciplinare del fondo economale
- Conto giudiziale, giudizio di parificazione e agenti contabili
- Progetti PNRR- Presentazione piano di lavoro e presentazione della società di consulenza Intellera Consulting
- Discussione finale e costituzione dei gruppi di lavoro per il passaggio alla contabilità economico patrimoniale, per il disciplinare degli agenti contabili e per la revisione dei disciplinari della gestione patrimoniale, del fondo economale e degli acquisti telematici e per la semplificazione degli acquisti diretti.

In conclusione, anche in questa sede si può osservare come il 2022 sia stato caratterizzato dai progetti PNRR, un'opportunità colta dall'Istituto che ha comportato un impatto sulla gestione notevole con necessità di organizzare velocemente le attività per consentire la copertura delle aree di programmazione e gestione delle gare e accertamento e assegnazione delle risorse. Tutto ciò ha comportato non poche difficoltà date soprattutto dalla carenza cronica di risorse umane.

6.3 Rendicontazione della valutazione di Performance Individuale per il personale con incarico di responsabilità o appartenente ai livelli IV-VIII.

L'attività lavorativa ed i comportamenti organizzativi e professionali di ciascun dipendente INFN contribuiscono al conseguimento delle finalità scientifiche e tecnologiche dell'Istituto ed al raggiungimento degli ottimi livelli di funzionamento e gestione dell'organizzazione nel suo complesso.

La misurazione della performance individuale di tutto il personale con incarico di responsabilità nell'organigramma dell'Istituto e di tutto il personale tecnico ed amministrativo dei livelli IV-VIII permette di valorizzare il contributo del singolo alla performance complessiva dell'organizzazione. Con le modifiche apportate dal D.L.vo 74/2017 al D.L.vo 150/2009 il legislatore ha rafforzato il principio secondo il quale la performance individuale vada intesa come contributo del singolo alla performance complessiva dell'organizzazione.

Nel 2022 l'INFN ha introdotto per il primo anno un progetto pilota di valutazione della performance di 8 dei 27 direttori delle strutture dell'Istituto per verificare la validità delle azioni tese alla valutazione. La valutazione della performance individuale dei direttori del progetto pilota è effettuata in base a tre componenti, descritti nel SMVP, con percentuali diverse. La Performance Organizzativa complessiva dell'INFN (componente PO) contribuisce per il 40%, gli Obiettivi Individuali di ciascun direttore come concordati con la Giunta Esecutiva (componente OI) contribuiscono per il 30% e i Comportamenti Organizzativi del singolo direttore (componente CO) contribuiscono per il restante 30%.

L'INFN ha ricompreso nel ciclo della performance tutto il personale con incarico di responsabilità nell'organigramma dell'Istituto e tutto il personale tecnico ed amministrativo sin dall'anno 2021. La valutazione è sempre effettuata in base ai tre componenti sopra descritti con le seguenti percentuali: la componente PO contribuisce per il 20%, la componente OI contribuisce per il 40% ed infine la componente CO contribuisce per il restante 40%.

La valutazione, espressa in una scala numerica da 0 a 100, è stata classificata nell'SMVP secondo la tabella qui riportata

Risultato complessivo raggiunto	classificazione
da 60 a 70	Sufficiente
da 71 a 80	Buono
da 81 a 94	Ottimo
da 95 a 100	Eccellente

La valutazione degli 8 direttori aderenti al progetto pilota ha riportato la seguente classificazione

	numero	frazione
Valutazioni previste per il progetto pilota di valutazione dei Direttori delle strutture	8	
Valutazioni negative	0	0.0%
Valutazioni sufficienti	0	0.0%
Valutazioni buone	0	0.0%
Valutazioni ottime	3	37.5%
Valutazioni eccellenti	5	62.5%

Il progetto pilota è stato completato e non sono state rilevate criticità nel metodo utilizzato. Il progetto pilota sarà ripetuto con un numero maggiore di direttori nel corso del ciclo di performance 2023.

Il ciclo della performance 2022 ha coinvolto ben 1274 unità di personale, inclusi anche associati alle attività di ricerca dell'Istituto che ricoprono per l'INFN incarichi di responsabilità nell'organigramma. In questa relazione si riportano gli esiti aggregati della valutazione per i dipendenti tecnici ed amministrativi. La gestione strumentale delle valutazioni di performance è stata effettuata per l'anno 2022 ancora in modo non ottimale con un sistema di schede excel. Ciò nonostante, gli esiti della valutazione sono stati elaborati e resi disponibili per questa relazione in tempi rapidi su un numero significativo e quasi completo di valutazioni. La raccolta della informazione sparsa in oltre 1200 schede continuerà fino a completamento.

La valutazione del personale tecnico ed amministrativo, aggregata secondo la classificazione prevista, è riportata nella tabella seguente:

	numero	frazione
Valutazioni previste per il personale tecnico ed amministrativo	1108	
Valutazioni negative	0	0.0%
Valutazioni sufficienti	3	0.3%
Valutazioni buone	12	1.2%
Valutazioni ottime	668	64.4%
Valutazioni eccellenti	353	34.0%

I valori medi di valutazione sono stati calcolati separatamente per le 29 strutture dell'istituto. Si riportano i dati aggregati sulle singole strutture nella tabella seguente:

	frazione
Valutazione media minima tra le 29 strutture dell'INFN	90.7%
Valutazione media massima tra le 29 strutture dell'INFN	97.5%
Media delle valutazioni medie delle 29 strutture dell'INFN	93.8%

Dall'analisi dei dati riportati si evidenzia un adeguato grado di differenziazione delle valutazioni.

Con riferimento alla valutazione per l'anno 2022, si riferisce un'applicazione limitata delle procedure di conciliazione, attuate in aderenza a quanto previsto dal SMVP del 2022.

7 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

L'evento della pandemia e delle misure messe in atto per contenere il contagio ha cambiato il nostro modo di lavorare e ha permesso di sperimentare una diversa organizzazione del lavoro che sicuramente migliora l'interazione vita-lavoro. Il 2022 è stato l'ultimo anno di pandemia da COVID-19. In particolare, dalla seconda metà dell'anno si è ritornati tutti in presenza al lavoro anche se si è continuato ad usare in maniera importante lo strumento del Lavoro Agile per i livelli IV-VIII e la modalità di lavoro fuori sede per i livelli I-III. Questa diversa organizzazione ha avuto anche risvolti negativi che dovranno essere risanati. Si è innanzi tutto creato uno 'scollamento' fra colleghi e colleghe e già dal 2022 e ancor più nel 2023 si sta lavorando per rinforzare i legami di comunità, sia locali che nazionali ed internazionali, organizzando sempre più attività in presenza (riunioni, corsi di formazione). Inoltre, questo cambiamento ha portato ad una accresciuta frantumazione del tempo lavorativo e ad una invasione del lavoro nei nostri spazi privati. Per beneficiare appieno dell'indubbio vantaggio offerto dalla possibilità di lavorare, in parte, da remoto è tuttavia importante restituire ai giorni e alle ore il loro 'corretto' uso per evitare una ulteriore crescita dello stress fra i dipendenti, così come segnalato anche dai risultati del Questionario su stress lavoro correlato e benessere organizzativo presentati al Direttivo a giugno 2022.

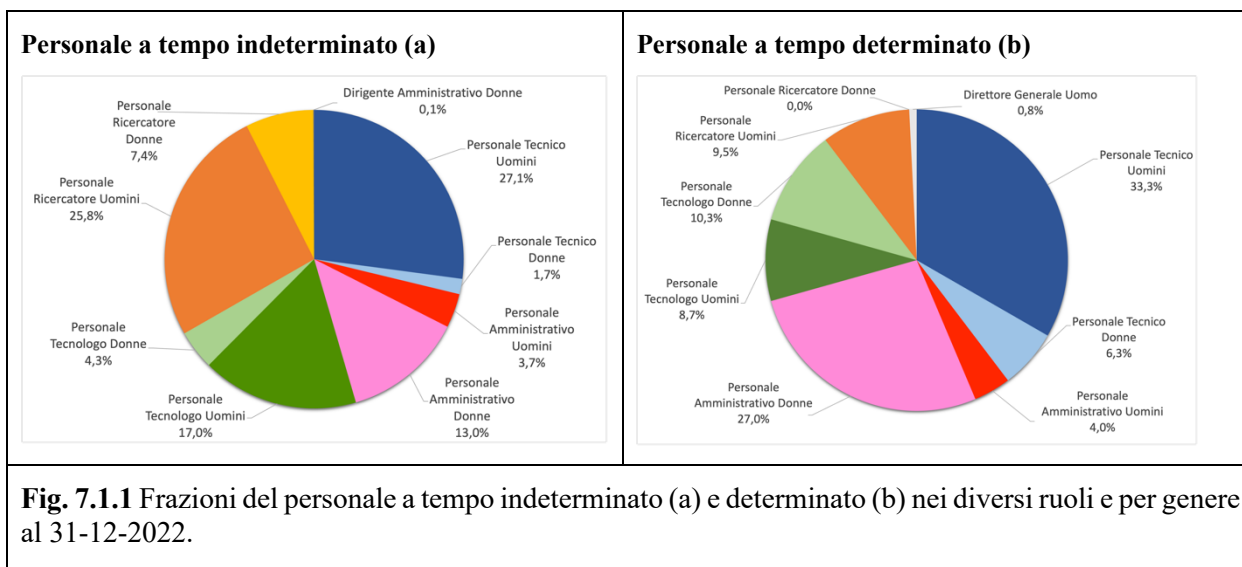
La normativa relativa alla pubblica amministrazione, ovvero il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198) richiede di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi. L'attività della PA deve quindi essere finalizzata anche a questo obiettivo.

L'INFN, come una gran parte del mondo accademico, presenta una grave sottorappresentazione delle donne in tutti i ruoli e livelli eccetto quello amministrativo. Il principale strumento per il raggiungimento della parità è il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) che l'INFN elabora dal 2002 e che dal 2020, recependo la direttiva del ministero della Pubblica Amministrazione e del Dipartimento Pari Opportunità PA-DPO 2/19 Bongiorno-Spadafora, è stato integrato nel Piano delle Performance dell'Ente e ora nel PIAO. Il VII PTAP 2023-2025 è integrato nel PIAO 2023-2025 approvato a marzo 2023. Inoltre nell'aprile del 2022 è stato approvato il primo [Gender Equality Plan](#) dell'Ente, strumento richiesto dalla Comunità Europea, che sostanzialmente integra in un unico documento le azioni positive e le statistiche di genere e generazionali. Il CUG INFN, proseguendo il lavoro iniziato dal CPO, ha effettuato negli anni, grazie anche alle informazioni fornite dall'amministrazione dell'Ente, accurate analisi del personale in ottica di genere e generazionale, che sono state riportate nella relazione annuale e che sono fondamentali per verificare l'efficacia delle misure applicate. Le informazioni fornite dall'amministrazione sono cresciute ogni anno in modo da soddisfare la direttiva ministeriale PA-DPO 2/19. Nel 2022 il direttivo INFN ha nominato un GdL per la realizzazione del primo Bilancio di Genere dell'Ente al fine di estendere le analisi del CUG.

7.1 Analisi statistica del personale, in ottica di genere e generazionale

Al 31-12-2022 lavorano nell'Ente 2106 persone con un contratto a tempo indeterminato e 126 a tempo determinato. A queste vanno aggiunte 374 persone titolari di assegno di ricerca e 102 di borsa di studio.

Le donne sono fortemente sottorappresentate nei profili di ricercatore, tecnologo e tecnico, mentre gli uomini sono fortemente sottorappresentati nei profili amministrativi.



In Fig. 7.1.1 sono riportate le frazioni del personale a tempo indeterminato e determinato nei diversi ruoli e per genere; le frazioni di donne nei vari profili e per le diverse tipologie di contratto sono riportate in Tab. 7.1.2. Nel 2022 il 33% dei dipendenti a tempo indeterminato è nel profilo di ricercatore e il 29% in quello di tecnico; i ruoli di tecnologo e amministrativo sono popolati rispettivamente dal 21% e dal 17% del personale. Fra il personale con contratto a tempo indeterminato le donne sono sottorappresentate in tutti i profili eccetto quello amministrativo. Fra il personale ricercatore e tecnologo, la componente femminile è circa il 21% e la percentuale di donne fra il personale tecnico ha raggiunto il suo minimo valore storico (5.8%). La distribuzione del personale nei diversi profili è considerevolmente diversa tra tempo indeterminato e determinato. Circa il 70% del personale con contratto a tempo determinato opera nel profilo di tecnico (~40%) o amministrativo (~32%). Globalmente, il 26.4% del personale con contratto a tempo indeterminato è di genere femminile; questa frazione scende al 16% se si esclude il personale amministrativo, con alta presenza femminile. Nel caso del personale con contratto a tempo determinato si nota che nel personale tecnologo, per la prima volta, le donne e gli uomini sono pari in numero. Questo dato, di per sé positivo, va analizzato con maggiore attenzione per verificare se le competenze di queste figure siano principalmente nel campo scientifico o nel campo della comunicazione e/o amministrativo. Si constata che, come nel 2021 non vi siano ricercatrici a tempo determinato, a fronte di 12 ricercatori.

Le recenti assunzioni in INFN hanno fatto diminuire rispetto agli anni precedenti l'età media del personale a tempo indeterminato, riportata in Tab. 7.1.2, che rimane tuttavia superiore o uguale

a 50 anni. Questo processo di 'ringiovanimento' non è presente per il personale tecnico, in particolare per quello femminile che risulta essere il più anziano (55 anni).

Profilo	Frazione donne(%) – T.I.	Frazione donne(%) – T.D.		Età media (anni) M	Età media (anni) F
Ricercatore	22.2	-		52	52
Tecnologo	20.1	54.2		49	47
Tecnico	5.8	16.0		52	55
Amministrativo	78.0	87.2		50	51
Totale	26.4	43.7			

Tabella 7.1.2: Frazione di donne nei vari ruoli, con contratto a tempo indeterminato e determinato nelle prime due colonne. Nelle colonne terza e quarta è riportata l'età media del personale nei vari profili separatamente per genere.

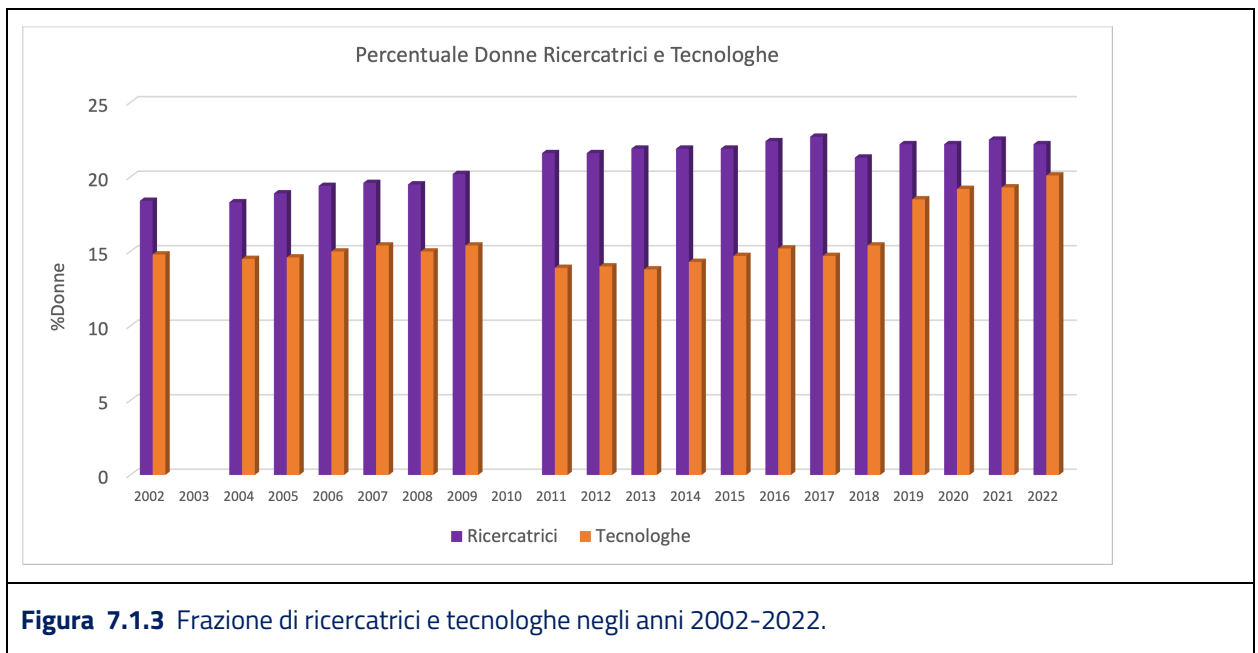


Figura 7.1.3 Frazione di ricercatrici e tecnoghe negli anni 2002-2022.

Non ci si sta avvicinando alla pari rappresentanza per genere. Se si considera l'evoluzione nel tempo della frazione di donne tra il personale ricercatore e tecnologo (Fig. 7.1.3) non si registra alcun progresso negli ultimi 10 anni per le ricercatrici, mentre è presente un recente progresso per le tecnoghe dovuto principalmente a procedure di stabilizzazione. Eppure, le giovani donne ci sarebbero: negli ultimi 10 anni la frazione di donne nel personale assegnista è stata sempre superiore al 30%.

Monitoraggio della neutralità per genere nelle procedure di reclutamento e di carriera in INFN.

Come riportato nella [relazione CUG 2022](#) e precedenti, nel caso di selezioni per fisici teorici, in 10 anni solo 2 donne (6.4%) sono risultate vincitrici rispetto a 29 uomini benché nello stesso periodo le donne fossero più del 20% del totale dei dottorandi afferenti alla CSN4 (Commissione Scientifica Nazionale dedicata alla Fisica Teorica). Nei concorsi di reclutamento per personale ricercatore sperimentale del 2016 e 2019 solo il 16% dei vincitori è donna; eppure, la frazione femminile tra i post-doc oscilla nelle varie commissioni scientifiche tra il 30 ed il 40%. Forti differenze esistono anche per la carriera: al 31-12-2021 solo 1 su 8 delle ricercatrici è nel livello apicale mentre lo è 1 su 5 dei ricercatori. La situazione è drammatica per il personale tecnologo, per il quale la probabilità di arrivare al livello apicale risulta di 1 su 38 per il personale di genere femminile (solo 2 donne sono nel livello apicale) a fronte di 1 su 7 per quello maschile. Per migliorare la consapevolezza di questo fenomeno dal 2021 è stata inserita nei verbali e nelle delibere una tabella riassuntiva della frazione per genere nelle varie fasi concorsuali. Questo ha permesso, per la prima volta, di monitorare il *success rate* per uomini e donne nei recenti concorsi.

Concorsi del 2022 per il profilo di ricercatore di III livello per le 5 commissioni scientifiche INFN.

Benché in qualche concorso il *success rate* di donne e uomini sia risultato pari, per i 5 concorsi considerati complessivamente il *success rate* delle donne (7.1%) è stato inferiore a quello degli uomini (8.5%). Sono risultate vincitrici 15 donne a fronte delle 21 attese. È importante che si continui a monitorare il *success rate* e che le commissioni di concorso siano consapevoli che procedure di concorso apparentemente neutre potrebbero svantaggiare categorie di persone indipendentemente dalla qualità professionale dell'individuo. In particolare, prove concorsuali che richiedono velocità possono penalizzare persone che percepiscono sé stessi come *outsiders*.

Concorsi del 2021 relativi al passaggio al II livello per personale nel ruolo di ricercatore sperimentale e tecnologo.

Nel caso del profilo di ricercatore è stata registrato un *success rate* per le donne (15%) maggiore di quello per gli uomini (14%) mentre è risultato inferiore per le donne (17%) rispetto agli uomini (19%) per il profilo di tecnologo. La situazione è particolarmente drammatica nel caso delle teoriche, in quanto già a livello della domanda di partecipazione al concorso per ricercatore teorico c'erano solo 2 candidate a fronte di 28 candidati e i 5 vincitori sono tutti di genere maschile. È fondamentale accrescere rapidamente la presenza di giovani teoriche nell'Ente.

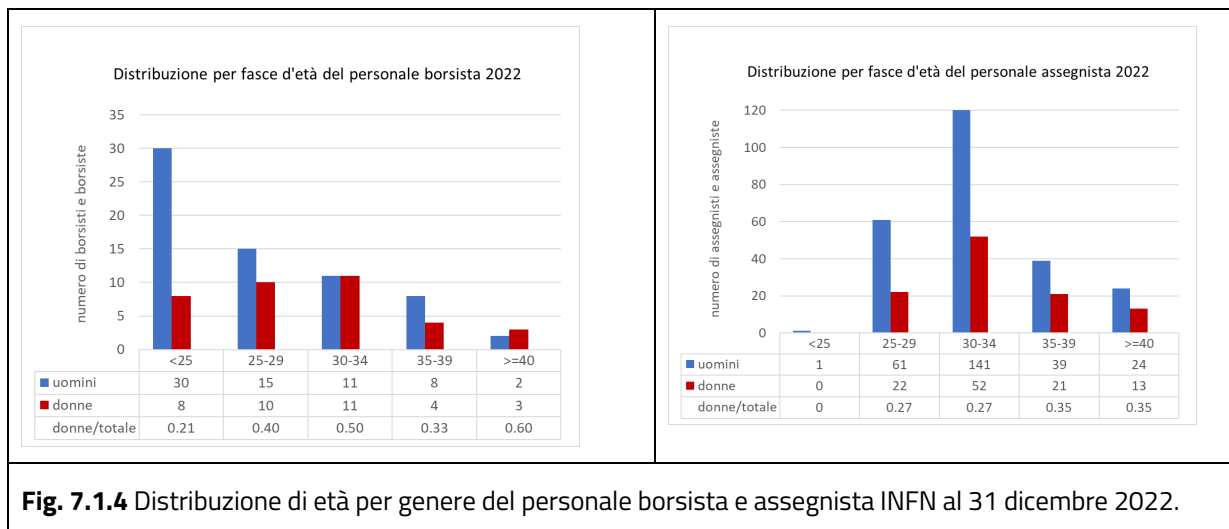
Situazione molto positiva è stata invece registrata nel caso dei **concorsi del 2022 per 50 posti di dirigente di ricerca e per 25 posti di dirigente tecnologo**. In ambedue i concorsi il *success rate* fra i sessi è risultato uguale. Inoltre, l'analisi di tutti i concorsi per la selezione di personale amministrativo, tecnico e tecnologo a livello iniziale, ha registrato un *success rate* indipendente dal genere.

Questo primo anno di monitoraggio è stato estremamente positivo perché ha sicuramente aiutato a sensibilizzare i commissari e le commissarie sul problema e perché fornisce dei dati oggettivi su cui riflettere per migliorare il grado di neutralità delle procedure concorsuali e diminuire gli effetti dei bias inconsci nelle procedure di selezione.

A seguito dei risultati positivi ottenuti dalle donne nelle recenti procedure di promozione, al 31-12-2022 si registra un netto miglioramento nella probabilità di carriera delle ricercatrici che è ormai confrontabile con quella degli uomini benché ancora inferiore (1/5F.vs.1/4M). Seppur di entità inferiore anche per le tecnologhe c'è un miglioramento: sono attualmente 7 le tecnologhe a livello apicale e la probabilità di diventare dirigente tecnologo è di 1 su 13 per il personale di genere femminile e di 1 su 5 per quello maschile.

Età elevata del personale assegnista e borsista. Al 31-12-2022 l'INFN ha 374 (108 F + 266 M) assegnisti e 102 (36F +66M) borsisti, la cui distribuzione in età è riportata in Fig. 7.1.4. La frazione di donne è il 29% e il 35% rispettivamente per assegnisti e borsisti. Preoccupa che per la prima volta da almeno 10 anni la frazione di donne post-doc sia scesa al di sotto del 30%. Si osserva inoltre che questa diminuzione rispetto al 2021 è concentrata nella fascia alta di età (> = 35 anni).

Come raccomandato anche dalla Carta Europea dei Ricercatori lo status di post-doc dovrebbe essere transitorio, allo scopo precipuo di offrire ulteriori possibilità di sviluppo professionale nell'ambito di prospettive di carriera a lungo termine. Inoltre, la Borsa di Studio è uno strumento pensato per giovani laureandi e neolaureati e non prevede l'iscrizione alla gestione separata INPS, di conseguenza non appare adeguata a persone con un dottorato di ricerca. Per risolvere queste problematiche ed offrire posizioni più consone ai post-doc l'Ente nel 2021 ha approvato un nuovo "Disciplinare per il conferimento degli assegni per la collaborazione all'attività di ricerca dell'INFN e per la partecipazione al finanziamento di assegni" (delibera 15792 del 26-02-2021). Come effetto del nuovo disciplinare si osserva, rispetto al 2021, una diminuzione del personale borsista e una crescita del personale assegnista. Ancora il 10% (24 M e 13F) degli assegnisti ha una età superiore a 40 anni, mentre diminuisce la frazione di borsisti di età superiore a 30 anni (38% nel 2022 contro 50% nel 2021). Tuttavia, tra i borsisti ci sono ancora 5 persone con oltre 40 anni.



7.2 Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP)

Nel 2022 si è concluso il [VI PTAP 2019-2022](#). A Marzo 2023 è stato approvato e inserito nel PIAO il VII PTAP 2023-2026, che fa propri ed amplia gli obiettivi del precedente PTAP articolato nelle seguenti aree di intervento: 1) assicurare gli elementi essenziali dei cambiamenti strutturali; 2) formazione e terza missione; 3) parità e pari opportunità di genere nel reclutamento, nella promozione e negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli; 4) adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone. Inoltre, nel VII PTAP viene aggiunta esplicitamente l'area di intervento "Contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e sessista". La maggior parte delle azioni positive proposte nel VI PTAP sono state realizzate, ma a causa della pandemia sono state adattate o posticipate tutte le azioni che prevedevano socializzazione. Di seguito un breve sommario degli obiettivi realizzati.

1) Assicurare gli elementi essenziali dei cambiamenti strutturali. Per ottenere dei cambiamenti strutturali è indispensabile il supporto della dirigenza al cambiamento e che la prospettiva di genere sia parte integrante della gestione della ricerca. È quindi fondamentale redigere annualmente un bilancio di genere e generazionale e renderlo pubblico. Questo obiettivo è dal 2020 inserito nel Piano delle Performance. Sono state individuate e definite le variabili e gli indicatori e si stanno realizzando banche dati e procedure. È ormai prassi inserire nel Piano Triennale e nel Piano delle Performance statistiche di genere. Sono state inoltre attuate le prime azioni per assicurare prospettiva di genere e generazionale nei corsi sulle sicurezze e nei corsi di formazione su gestione delle risorse umane, leadership e comunicazione.

2) Formazione e terza missione: prendere consapevolezza dei pregiudizi inconsapevoli nei comportamenti quotidiani e nelle pratiche istituzionali al fine di rimuoverli. Sono stati organizzati nel 2020-2022 dal CUG alcuni corsi di formazione: 1) "Parità e Pari Opportunità nel mondo del lavoro e della ricerca", 2) "RESPECT: comportamenti inclusivi per prevenire discriminazioni e abusi nei luoghi di lavoro", 3) "Mobbing, straining occupazionale, violenza psicologica, violenza di genere e molestie sessuali nel mondo del lavoro". Questi corsi si sono svolti online e sono stati seguiti da più di 300 persone. A maggio

del 2023 si è svolto a Catania il corso nazionale: "Parità, pari opportunità ed equità nella ricerca: strumenti e modalità per cambiamenti strutturali". Ogni anno in occasione del 25 Novembre oltre a varie iniziative locali si sono svolte delle tavole rotonde a livello nazionale con esperti del settore dal titolo: "Che cos'è la violenza contro le donne? Come si può contrastare?" e "Visibilità e invisibilità della violenza sulle donne". Nel 2021 è stato organizzato "Cinema contro la violenza", che ha permesso a tutti i dipendenti di fruire in streaming di 5 film sul tema.

Per quanto riguarda le attività di divulgazione nelle scuole e presso il grande pubblico la CC3M ha operato per l'inclusione della dimensione di genere nelle varie iniziative. Si ritiene che queste attività vadano ampliate e a tal proposito si è svolto recentemente (maggio 2023) a Cagliari il corso di formazione "Per una comunicazione inclusiva della scienza: situazione attuale e possibili azioni da intraprendere". A maggio del 2022 nell'ambito del Festival delle Scienze, l'INFN ha promosso e organizzato l'evento "Scienziat.e. Talenti da valorizzare per una scienza di successo", che ha ospitato la premiazione del concorso per le scuole secondarie di secondo grado "Donne e ricerca in fisica: opportunità, ostacoli e sfide", promosso dall'INFN e dal CNR.

3) Parità e pari opportunità nel reclutamento, nella promozione e negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli: 1) promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della parità e favorendo la diversità; 2) rimuovere le pratiche istituzionali apparentemente neutre che hanno impatto negativo nelle opportunità di carriera delle donne. Quest'area di intervento si articola in: Maternità e diritti parentali, Reclutamenti e concorsi, Carriere e Nomine. I principali obiettivi degli ultimi temi sono stati introdotti nel Piano delle Performance e descritti in [7.3](#).

Maternità e diritti parentali. Strutture competitive penalizzano le attività collaborative e rischiano di penalizzare anche la paternità e la maternità che sono invece parte integrante della nostra umanità e come tali vanno integrate in una struttura di ricerca che sia efficiente e composta da individui che realizzano appieno le proprie potenzialità. Nel 2021 è stato distribuito fra il personale la versione aggiornata della "Guida alla genitorialità", realizzata dal CUG in collaborazione con la Consigliera di Fiducia e con il supporto dell'ufficio comunicazione. Questo opuscolo presenta la normativa e i regolamenti INFN a favore della maternità e paternità e ricorda al personale il diritto a non essere demansionato al rientro al lavoro dopo il congedo di maternità.

Nei sussidi è stata aggiunta la possibilità di ottenere un parziale rimborso delle spese di baby-sitting sostenute. La presenza del servizio di baby-sitting diventa una condizione necessaria per ottenere finanziamenti dall'ente per conferenze con oltre 200 iscritti.

Reclutamenti e concorsi, carriere e nomine. Come descritto in [7.3](#) gli obiettivi proposti sono stati inserite nel Piano delle Performance e sono stati realizzati. Inoltre, il CUG ha aggiornato il breve documento sulle conseguenze dei pregiudizi inconsapevoli che dal 2018 viene distribuito a tutte le commissioni di concorso. È chiaro come l'attenzione ai bias inconsapevoli sia l'azione più difficile da realizzare, ma anche quella da perseguire per un duraturo cambiamento strutturale.

Si sono già svolte due edizioni del Premio Nazionale "Women in Theoretical Physics", istituito dall'INFN per favorire e incentivare le donne nella carriera in fisica teorica, in cui vengono premiate le migliori tesi magistrali nel campo della Fisica Teorica realizzate da donne.

Nel gennaio 2023 si è svolto il primo concorso “Più donne per la Fisica”, con cui l’INFN ha assegnato 25 borse di studio a ragazze iscritte al primo anno della Laurea Magistrale in Fisica in indirizzi di interesse dell’istituto.

L’INFN finanzia da qualche anno un progetto di mentoring, che nelle ultime edizioni si focalizza su un approccio trasformativo sia dei giovani che delle persone strutturate per un cambiamento delle organizzazioni della ricerca.

4) Adeguare la gestione delle risorse umane e l’ambiente di lavoro alle esigenze delle persone.

Quest’area di intervento è quella su cui ha maggiormente influito la pandemia. Non si sono potute realizzare le varie azioni previste che riguardavano la comunicazione e la condivisione delle esperienze. Anche se qualcosa è stato fatto con gli SMART LAB a distanza e altre iniziative spontanee. Come sappiamo la pandemia ha portato ad una accelerazione ed estensione dell’utilizzo del lavoro Agile. Nel 2021 è stato redatto un nuovo Disciplinare per l’applicazione dell’Istituto del Lavoro Agile nell’INFN che tiene conto di quanto stabilito nel POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile). L’accesso al lavoro agile è consentito ad almeno il 60% per struttura del personale, con un limite di ore lavorabili pari al 50% complessivo di ore lavorate.

7.3 Piano Triennale di Azioni Positive nel Piano delle Performance

Gli obiettivi inseriti nel Piano delle Performance rispecchiano la normativa per il riequilibrio delle donne ove siano sottorappresentate. Dal 2020, recependo la direttiva del ministero della Pubblica Amministrazione e del Dipartimento Pari Opportunità, PA-DPO 2/19 Bongiorno-Spadafora, alcuni punti del VI Piano Triennale di Azioni Positive dell’INFN sono stati introdotti nel Piano delle Performance. Nel 2022 oltre all’obiettivo dell’elaborazione e approvazione del Gender Equality Plan e della nomina di un “Disability Manager” sono stati inseriti i seguenti obiettivi:

Pubblicazione degli esiti del monitoraggio sulla neutralità delle procedure di concorso. Dal 2021 è stata inserita nei verbali e nelle delibere una tabella riassuntiva della presenza per genere nelle varie fasi concorsuali. I dati forniti sono stati raccolti e analizzati al fine di monitorare che la **probabilità di successo delle donne non sia inferiore a quello degli uomini nei profili in cui sono sottorappresentate, considerando tutte le procedure concorsuali dell’anno, sia di assunzione che di avanzamento di carriera, separatamente per i vari profili e livelli.** I risultati di queste analisi sono riportati nel paragrafo 7.1.

Parità e pari opportunità negli organismi decisionali. Al fine di assicurare che le posizioni in organismi scientifici di nomina presidenziale (commissioni di concorso, comitati, gruppi di lavoro) non siano ricoperte da persone di genere maschile in misura maggiore del 70%, si procede ad un **monitoraggio annuale della composizione di genere di detti organismi**, in modo di introdurre, ove necessario, dei meccanismi correttivi atti a garantire una quota di inclusione femminile. L’indicatore è stato stimato per le commissioni di concorso e per i comitati scientifici di nomina presidenziale e l’obiettivo nel 2022 è stato pienamente raggiunto.

Pubblicazione sul web del bilancio di genere e generazionale. È ben noto che, per valutare nel tempo lo stato di salute di una istituzione e valutare criticità persistenti e progressi, è necessario realizzare delle analisi statistiche di genere e generazionali. Le indicazioni del PNRR e della Comunità Europea e la direttiva 2/19 della Funzione Pubblica richiedono la preparazione annuale di un bilancio di genere e generazionale. È quindi opportuno realizzare delle banche dati adeguate e individuare delle procedure che permettano di monitorare e rendere pubbliche in tempo reale lo stato del personale dal punto di vista del genere e generazionale. L'obiettivo di completamento prefissato per il 2022 è stato raggiunto.

7.4 Il benessere organizzativo e le attività connesse

Il 31 marzo 2022 l'avv. Chiara Federici ha concluso il suo secondo mandato quale Consigliera di Fiducia dell'Ente. Si è quindi concluso il progetto degli SMART LAB, promossi dalla Consigliera di Fiducia e sostenuti economicamente dall'Ente, i quali sono stati coordinati da un Comitato di Pilotaggio composto dalla stessa consigliera, da un consulente esterno e da M. R. Masullo, ex presidente CUG, M. Nicoletto ex componente CUG e attuale Rappresentante Nazionale del personale tecnico ed amministrativo, A. Badalà, attuale presidente del CUG. In estrema sintesi lo SMART LAB è un luogo di lavoro, in cui si incontrano persone appartenenti ad una sede INFN per discutere di problematiche organizzative ed elaborare soluzioni di miglioramento in relazione ad un tema scelto dalla direzione dopo consultazione con tutto il personale. Con questo progetto si è cercato di diffondere, progressivamente, in tutte le sedi INFN dislocate sul territorio nazionale, nuove modalità di lavoro, che coinvolgano maggiormente i dipendenti nell'elaborazione di proposte di sviluppo dell'organizzazione con l'ulteriore obiettivo di migliorare il clima lavorativo, a livelli più o meno profondi. Nei sei anni di mandato della Consigliera sono state coinvolte nelle attività progettuali 21 sedi, 53 facilitatori e facilitatrici, 181 partecipanti per complessive 300 ore di facilitazione.

Nel febbraio del 2022 si sono tenuti in presenza due SMART LAB a livello nazionale, con lo scopo di riflettere sul percorso attuato nell'ente sino a quel momento ed elaborare una proposta di prosecuzione delle attività attraverso una ulteriore evoluzione del modello, sempre più calibrato sulle caratteristiche tipiche dell'Ente e sulle sue esigenze. A questi incontri, organizzati e coordinati dal Gruppo di Pilotaggio, hanno partecipato sia formatori e formatrici che direttori e direttrici di varie strutture.

A giugno 2022 sono stati presentati al Direttivo dell'Ente i risultati globali del questionario su Stress Lavoro Correlato e Benessere Organizzativo curato dal Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino. A Novembre sono stati inviati ai Direttori e alle Direttrici i risultati delle singole strutture e i risultati generali sono stati presentati a tutti i dipendenti. L'Ente non presenta nel suo insieme particolari criticità. Si evidenziano livelli elevati di soddisfazione, di coinvolgimento e di attribuzione di significato del proprio lavoro (in particolare per il personale

ricercatore) ma anche dei livelli medi di esaurimento e *workaholismo* (lavoro eccessivo), in particolare tra le donne e il personale ricercatore e tecnologo. Riguardo all'esaurimento si è osservato come la pressione temporale e il carico di lavoro percepito siano i principali fattori di rischio trasversali per tutti i profili, mentre tra i fattori di protezione emergono, sempre trasversalmente, la crescita professionale e la partecipazione. Il personale assegnista e borsista è quello che evidenzia maggiori sofferenze circa l'esaurimento e il *workaholismo*, legato in primis all'insicurezza percepita dovuta all'instabilità contrattuale. Seppure con punteggi moderati, mostrano livelli critici, specialmente fra il personale tecnico e amministrativo, le dimensioni relative a partecipazione, comunicazione ed equità. Nel 2023 questi risultati verranno analizzati sia a livello nazionale che delle singole strutture per individuare possibili azioni di miglioramento.