

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025**

(art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

**Approvato con delibera del CdA n. 257 del 30/03/2023**

CITTÀ UNIVERSITARIA

— · — · —

Piazzale Aldo Moro, 5 - 00185 ROMA

Tel. +39 06490320 – +39 064440665 – P. IVA 02126431002 – C.F. 80126810581

[www.altamatemica.it/](http://www.altamatemica.it/) - e-mail: [indam@altamatemica.it](mailto:indam@altamatemica.it) – PEC [altamatemica@pec.it](mailto:altamatemica@pec.it)

## INDICE

1. <a href="#">Premessa</a> .....	3
2. <a href="#">Riferimenti normativi</a> .....	4
3. <a href="#">Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025</a> .....	5
<a href="#">Sezione 1 – Scheda anagrafica dell’Amministrazione</a> .....	6
<a href="#">Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione</a> .....	7
<a href="#">Sottosezione 2.1 - Valore pubblico</a> .....	7
<a href="#">Sottosezione 2.2- Performance</a> .....	8
<a href="#">Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza</a> .....	10
<a href="#">Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano</a> .....	15
<a href="#">Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa</a> .....	15
<a href="#">Sottosezione 3.2- Organizzazione del lavoro agile</a> .....	15
<a href="#">Sottosezione 3.3 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</a> .....	16
<a href="#">Sezione 4 – Monitoraggio</a> .....	24

## **1. Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività.

In termini di contenuti il PIAO, riporta:

- gli obiettivi, programmatici e strategici, della performance;
- la strategia di sviluppo organizzativo e di gestione/valorizzazione del capitale umano e, anche mediante il ricorso al lavoro agile, i target formativi, annuali e pluriennali, volti allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali del personale (anche in relazione all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera);
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- attività, fasi e strumenti per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare:
  - a) la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, dei cittadini (con particolare riferimento agli ultrasessantacinquenni e ai portatori di disabilità);
  - b) rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
  - c) le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, della soddisfazione e degli impatti sugli utenti.

L'introduzione del PIAO è volta a sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs. 150/2009 e della Legge 190/2012.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione, che riporta i dati identificativi dell'amministrazione.
2. Valore pubblico, performance e anticorruzione, che riporta i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici, incluso l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti

interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. Inoltre, nella sottosezione programmazione performance, andranno seguite le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;

3. Organizzazione e capitale umano, che riporta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione o dall'Ente;
4. Monitoraggio, che riporta gli strumenti e le modalità di monitoraggio.

## **2. Riferimenti normativi**

L'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa.

L'articolo 1 del DPR n. 81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua i documenti assorbiti dal PIAO:

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) articolo 6, commi 1, 4;
- Piano delle azioni concrete (PAC) 60-bis e 60-ter, del decreto l.vo 30 marzo 2001, n. 165;
- Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD); articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132 (pubblicato in G.U. n. 209 del 7.09.2022 in vigore dal 22.09.2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di Attività e Organizzazione").

Ai sensi dell'art. 6 del sopra citato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a. autorizzazione/concessione;
- b. contratti pubblici;
- c. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d. concorsi e prove selettive;

e. processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

### **3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025**

L'INdAM, quale amministrazione con non più di 50 dipendenti, adotta il PIAO in forma semplificata. Il presente PIAO viene predisposto in formato digitale e viene pubblicato sul proprio sito istituzionale – nella sezione Amministrazione Trasparente - e sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica.

## SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione:	Istituto Nazionale di Alta Matematica "Francesco Severi"
Tipologia di Ente:	Ente Pubblico di Ricerca
Indirizzo:	Piazzale Aldo Moro, 5 – 00185 Roma
Codice fiscale:	80126810581
Partita IVA:	02126431002
Presidente:	Prof. Giorgio Patrizio
Direttore Amministrativo:	Dott. Mauro Petrucci
Dipendenti al 31/12/2022:	n. 14
Telefono:	+39 06490320
Sito istituzionale:	<a href="http://www.altamatematica.it">www.altamatematica.it</a>
PEC:	<a href="mailto:altamatematica@pec.it">altamatematica@pec.it</a>

L'Istituto Nazionale di Alta Matematica "Francesco Severi" (INdAM) è stato istituito con la Legge 13 luglio 1939, 1129 ed è stato riordinato dalla legge 11 febbraio 1992, n° 153 che gli ha conferito ampia autonomia regolamentare includendolo tra gli enti di ricerca a carattere non strumentale di cui all'art. 8 della Legge 9 maggio 1989, n° 168.

L'INdAM opera secondo le disposizioni previste dello Statuto, sulla base degli indirizzi generali definiti dal Ministero dell'Università e della Ricerca nel rispetto dell'art. 33, sesto comma, della Costituzione e in coerenza con i principi della Carta Europea dei Ricercatori allegata alla raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005 n. 251/CE.

L'INdAM ha sede legale in Roma, in Piazzale Aldo Moro 5, all'interno del Dipartimento di Matematica "Guido Castelnuovo" della Sapienza Università di Roma, come previsto dalla citata legge istitutiva.

Nel quadro normativo istituzionale delineato, l'INdAM si pone quale Ente Pubblico di ricerca nazionale rappresentativo della comunità scientifica, universitaria e non, dei matematici in Italia e delle specifiche discipline matematiche che sono organizzate dai Gruppi Nazionali ed Europei di ricerca.

L'INdAM è diretto dal Presidente, che si avvale di un Consiglio di Amministrazione (CdA) per le decisioni strategiche, programmando ed indirizzando le attività dell'Istituto nel perseguimento dei fini istituzionali, sentito il Consiglio Scientifico. Il Consiglio Scientifico si occupa appunto dell'attività scientifica, mentre la Struttura amministrativa che presta supporto operativo per il corretto funzionamento dell'Istituto è diretta dal Direttore Amministrativo. Inoltre, l'OIV svolge la sua attività in diretta collaborazione con il Presidente ed il CdA.

## **SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **Sottosezione 2.1 - Valore pubblico**

Il Valore Pubblico è l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si crea presso la collettività e che deriva dal migliore utilizzo da parte dell'Ente delle proprie risorse, sia tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) che intangibili (capacità organizzativa, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Sebbene questa sezione non sia applicabile alle amministrazioni fino a 50 dipendenti, si segnala che gli obiettivi di valore pubblico trovano riscontro nel Piano Triennale di Attività che l'INdAM, in quanto Ente pubblico di Ricerca, è tenuto a presentare al Ministero dell'Università e della Ricerca ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 218/2016.

Nel rimandare a tale documento per un approfondimento, nel seguito si riportano i tratti salienti del valore pubblico per l'Istituto Nazionale di Alta matematica.

L'INdAM, ai sensi dell'art. 1 dello Statuto, al fine di massimizzare il valore sociale prodotto a vantaggio della collettività e di realizzare il più ampio soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale:

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

L'Istituto ha sviluppato una rete di Unità di ricerca presso più di 60 sedi universitarie e di Enti pubblici di Ricerca (elenco disponibile al link <https://www.altamatematica.it/unita-di-ricerca/convenzioni-unita-di-ricerca/>).

Inoltre, l'Istituto sviluppa collaborazioni e convenzioni con numerose istituzioni scientifiche internazionali, assumendone talvolta il punto di riferimento della comunità scientifica nazionale

Per ulteriori approfondimenti si rimanda al Piano Triennale Attività disponibile al link: <https://www.altamatematica.it/amministrazione-trasparente/bilanci/piano-triennale/>.

Dal punto di vista del valore pubblico, ai fini della valutazione della performance organizzativa e individuale, le dimensioni considerate quali obiettivi strategici per la parte scientifica e amministrativo-gestionale sulla base dei quali, annualmente sono declinati gli obiettivi di performance, risultano dalla seguente tabella

Obiettivi Strategici		
Area scientifica	Ampliamento dell'attività di ricerca – peso 50%	OS1
	Migliorare la qualità della ricerca – peso 50%	OS2
Area amministrativo-gestionale	Analisi, ottimizzazione e dematerializzazione dei processi amministrativi – peso 70%	OS1
	Etica, legalità e trasparenza – peso 30%	OS2

### Sottosezione 2.2- Performance

Contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Sebbene tale sezione non sia obbligatoria per le amministrazioni fino a 50 dipendenti, l'INdAM ritiene necessario inserire tale sezione nel PIAO al fine di fornire una visione completa ed integrata dell'attività strategica dell'Ente, sviluppando anche la correlazione con le altre sezioni del PIAO.

Il ciclo della performance dell'INdAM viene improntato sulla base degli obiettivi strategici dettati dal Consiglio di Amministrazione nel proprio Piano Triennale di Attività e riportati nella precedente sezione.

Gli obiettivi strategici si traducono in obiettivi operativi annuali, che tengono conto, oltre al risultato atteso, anche degli indicatori di performance e dei pesi previsti per ciascun obiettivo.

Obiettivi Strategici – area scientifica							
Descrizione obiettivo	Indicatore	Valore di riferimento	Peso	Risultato atteso			
				Punteggio=4	Punteggio=3	Punteggio=2	Punteggio=1
Ampliamento dell'attività di ricerca	N° eventi scientifici organizzati	Media del triennio 2020-2022 = 11,66	60%	Risultato superiore a 12,24 (+ 5% target)	Risultato compreso tra 11,66 e 12,24	Risultato compreso tra 5,83 (50% del target) e 11,66	Risultato inferiore a 5,83
	N° pubblicazioni collana INdAM-Springer	Media del triennio 2020-2022 = 4,33	40%	Risultato superiore a 4,55 (+ 5% target)	Risultato compreso tra 4,33 e 4,55	Risultato compreso tra 2,165 (50% del target) e 4,33	Risultato inferiore a 2,165
Migliorare la qualità della ricerca	N° aderenti ai Gruppi Nazionali INdAM (strutturati) che nella loro produzione scientifica riconoscono il contributo ricevuto dall'INdAM	Percentuale degli aderenti (70%)	100%	Risultato superiore al 70%	Risultato superiore al 60%	Risultato superiore al 35% (50% del target)	Risultato inferiore al 35%

Obiettivi Strategici – area amministrativo-gestionale							
Descrizione obiettivo	Indicatore	Valore di riferimento	Peso	Risultato atteso			
				Punteggio=4	Punteggio=3	Punteggio=2	Punteggio=1
Analisi, ottimizzazione e dematerializzazione dei processi amministrativi	Implementazione applicativi gestionali come da Piano ammodernamento 2023	///	60%	Entro il 15/05/2023	Entro il 15/06/2023	Entro il 15/08/2023	Entro il 15/10/2023
	Rielaborazione e aggiornamento sito web INdAM	///	40%	Entro il 01/10/2023	Entro il 01/11/2023	Entro il 01/12/2023	Entro il 31/12/2023
Etica, legalità e trasparenza	Corsi di formazione su Anticorruzione e Etica	Percentuale dei dipendenti (75%)	100%	100%	75%	60%	40%

La misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Istituto contribuisce ad effettuare la misurazione della performance organizzativa dell'Ente e, di conseguenza, anche di quella individuale del Direttore Amministrativo e del Personale Tecnico/Amministrativo.

Dagli obiettivi strategici in materia amministrativo-gestionale derivano gli obiettivi operativi individuali assegnati al Direttore Amministrativo dell'INdAM che tengono conto, oltre al risultato atteso, anche degli indicatori di performance e dei pesi previsti per ciascun obiettivo

Obiettivi Operativi – area amministrativo-gestionale							
Descrizione obiettivo	Indicatore	Valore di riferimento	Peso	Risultato atteso			
				Punteggio=4	Punteggio=3	Punteggio=2	Punteggio=1
Implementazione applicativi gestionali come da Piano ammodernamento 2023	Aggiornamento applicativo gestione contabile	///	20%	Entro il 15/02/2023	Entro il 28/02/2023	Entro il 15/03/2023	Entro il 31/03/2023
	Introduzione nuovo applicativo gestione Unità di Ricerca INdAM	///	20%	Entro il 01/03/2023	Entro il 15/03/2023	Entro il 01/04/2023	Entro il 15/04/2023
	Aggiornamento applicativo gestione documentale	///	60%	Entro il 15/05/2023	Entro il 15/06/2023	Entro il 15/08/2023	Entro il 15/09/2023
Rielaborazione e aggiornamento sito web INdAM	Mappatura struttura tecnica sito web per impostazioni di sicurezza	///	25%	Entro il 01/07/2023	Entro il 01/08/2023	Entro il 01/09/2023	Entro il 30/09/2023
	Adeguamento layout grafico sito web	///	25%	Entro il 01/09/2023	Entro il 15/09/2023	Entro il 01/10/2023	Entro il 31/10/2023
	Formazione personale per gestione contenuti su nuova piattaforma cms	///	10%	Entro il 15/09/2023	Entro il 01/10/2023	Entro il 01/11/2023	Entro il 30/11/2023

	Messa on-line nuovo sito web	///	40%	Entro il 01/10/2023	Entro il 01/11/2023	Entro il 01/12/2023	Entro il 31/12/2023
Corsi di formazione su Anticorruzione e Etica	Corsi di formazione su Anticorruzione e Etica di livello più avanzato per il RPCT e i funzionari addetti alle aree di rischio	Percentuale dei dipendenti in servizio nel 2023 (75%)	100%	100%	75%	60%	40%
	Corsi di formazione su Anticorruzione e Etica per tutti gli altri dipendenti	Percentuale dei dipendenti in servizio nel 2023 (75%)	100%	100%	75%	60%	40%

La misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi individuali assegnati al Direttore Amministrativo contribuisce ad effettuare la misurazione della performance della struttura organizzativa.

### Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

#### Premessa

La presente sezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito RPCT), tenuto conto di quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e rappresenta l'aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2022-2024.

Nell'arco temporale di riferimento successivo all'adozione del precedente piano, presso l'Ente non risultano evidenze di fatti corruttivi, permane l'assenza di disfunzioni amministrative significative intercorse nell'ultimo anno, l'assenza di modifiche amministrative rilevanti, la previsione di ulteriori obiettivi strategici in un'ottica di incremento e protezione del valore pubblico. In ragione di quanto sopra la presente Sezione, stante la natura dell'Ente tenuto all'adozione di un modello di PIAO semplificato in ragione della presenza in servizio di meno di 50 dipendenti, viene compilata in continuità e con parziale riconferma delle misure già previste nel PTPCT 2022-2024 e tenendo anche in considerazione gli esiti della relazione annuale RPCT 2022.

#### a) Processo di adozione, adeguamento, aggiornamento e validità temporale

La presente sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" è adottata, nei termini di legge, con approvazione del relativo PIAO 2023-2025, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, quale organo di indirizzo politico esecutivo, su proposta dell'RPCT. Il PIAO è pubblicato sul sito internet istituzionale nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente, nella parte dedicata alla prevenzione della corruzione, oltre che nelle altre forme di pubblicazione obbligatoria. La validità temporale della sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" è di tre anni ed il suo contenuto viene aggiornato, entro il 31 gennaio di ogni anno, fermo restando le vigenti disposizioni semplificatorie per gli Enti con meno di 50 dipendenti, con riferimento al triennio successivo a scorrimento, tenendo conto dei risultati conseguiti e delle proposte formulate dai soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio.

### **b) Ambito di applicazione e obblighi di conoscenza**

La presente sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" si applica, per quanto compatibile in relazione alla natura del rapporto con i processi dell'Ente, oltre che ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato o determinato e all'Organismo Indipendente di Valutazione, a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture dell'Ente o in nome e per conto dello stesso. La presa visione della Sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" e la conoscenza dei suoi contenuti rappresentano un obbligo per tutti i soggetti destinatari. Nei contratti di assunzione di personale è precisamente inserita la clausola di presa conoscenza e di rispetto delle misure della vigente Sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del Piano adottato e pubblicato dall'Ente.

### **c) Prevenzione della Corruzione**

Dal 01/01/2023 il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) dell'INdAM è il Dott. Mauro Petrucci. Nell'eventualità che il RPCT non sia nelle condizioni di svolgere la propria attività o che lo stesso sia implicato direttamente o indirettamente in illeciti soggetti a segnalazione, il ruolo di Sostituto di RPCT è assunto dal Consiglio di Amministrazione dell'INdAM per tutta la durata del presente Piano.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione:

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

È opportuno ricordare che tutti i dipendenti dell'Ente devono collaborare all'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione. Infatti, ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), recepito nel Codice di comportamento dei dipendenti dell'INdAM, i dipendenti hanno l'obbligo di:

- rispettare le prescrizioni del piano per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- collaborare con il RPCT;
- rispettare le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti;
- segnalare eventuali situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza.

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

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

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

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

Attività	Attori interessati	Grado di rischio	Procedure di prevenzione
<p><b>a) "Autorizzazioni o concessioni".</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>° Conferimento o autorizzazione all'esercizio di incarichi interni ed esterni a titolo gratuito o oneroso;</li> <li>° Conferimento di incarichi a titolo gratuito o oneroso a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche;</li> <li>° Autorizzazioni a formazione facoltativa</li> </ul>	Direttore Amministrativo	Basso	<ul style="list-style-type: none"> <li>° predisposizione bandi di concorso nazionali;</li> <li>° predeterminazione dei criteri anche attraverso la predisposizione di appositi regolamenti e/o disciplinari;</li> <li>° pubblicazione dell'autorizzazione sul sito web istituzionale.</li> </ul>
<p><b>b) "Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, fornitura e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D. Lgs. n. 50 del 18 aprile 2016.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>° predisposizione atti di gara (progetti, capitolati, ecc.) per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;</li> <li>° affidamento, sia all'interno sia all'esterno dell'attività di progettazione, direzione e collaudo di lavori, servizi e forniture;</li> <li>° procedure in economia per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;</li> <li>° liquidazione e pagamenti a imprese per lavori, servizi e forniture;</li> <li>° liquidazione fatture e pagamento per contanti del servizio cassa;</li> </ul>	Direttore Amministrativo e Funzionari	Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>° validazione della legittimità della procedura di gara da adottare da parte del Direttore Amministrativo dell'INdAM;</li> <li>° validazione delle attività, della direzione lavori e del collaudo da adottare dal Responsabile dell'Ufficio Ragioneria dell'INdAM;</li> <li>° contatti con gli imprenditori, concorrenti e aggiudicatari, devono avvenire esclusivamente con i Responsabili degli Uffici dell'INdAM preposti alla gestione dell'appalto. Di tali contatti deve essere data comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione;</li> <li>° Normalmente l'oggetto della gara viene acquistato sul mercato elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA), effettuando un'indagine esplorativa in maniera aperta, trasparente e tracciabile tra più imprese operanti nel settore;</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>° scelta dei fornitori di materiali di consumo e di servizi;</li> <li>° procedure per affidamento smaltimento di materiali di consumo e di servizi.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>° predeterminazione ex ante dei limiti entro cui è possibile l'affidamento diretto.</li> </ul>
<p><b>c) "Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati".</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>° preselezione progetti da presentare ad enti erogatori di finanziamenti/cofinanziamenti per la ricerca e/o la formazione in ricerca;</li> <li>° partecipazioni, convenzioni, accordi di collaborazione di qualunque natura e contratti con enti pubblici e/o a sostegno delle attività di ricerca;</li> <li>° contributi per formazione facoltativa;</li> </ul>	Direttore Amministrativo	Basso	<ul style="list-style-type: none"> <li>° predeterminazione dei criteri per l'attribuzione dei benefici anche attraverso appositi regolamenti;</li> <li>° pubblicazione degli elenchi dei beneficiari sul sito web istituzionale;</li> <li>° verifiche a campione da parte del responsabile della prevenzione della corruzione o suo delegato</li> </ul>
<p><b>d) "Concorsi prove selettive per l'assunzione di personale e progressioni giuridiche ed economiche di cui all'art. 24 del D. Lgs. n. 150/2009".</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>° predisposizione bandi di concorso/selezioni nazionali;</li> <li>° progressioni di carriera verticali e orizzontali;</li> <li>° procedure concorsuali selettive per assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato;</li> <li>reclutamento a qualunque titolo di personale esterno;</li> </ul>	Direttore Amministrativo e Funzionari	Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>° predeterminazione dei criteri per l'attribuzione dei benefici con appositi regolamenti;</li> <li>° indicazione dei criteri per l'individuazione dei componenti della commissione;</li> <li>° pubblicazione sul sito web istituzionale degli atti delle operazioni concorsuali;</li> </ul>
<p><b>e) "Selezione per l'accesso ad incarichi di consulenza, collaborazioni a progetto, corsi di formazione, di studio attivati a qualunque titolo".</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>° procedure selettive per il conferimento di consulenze, collaborazioni coordinate e continuative, assegnazione di borse di studio e ricerca per l'espletamento di progetti di ricerca.</li> </ul>	Direttore Amministrativo	Basso	<ul style="list-style-type: none"> <li>° nel contratto individuale di lavoro deve essere prevista una clausola di presa d'atto da parte del lavoratore anche del presente piano.</li> </ul>

Nella colonna "Procedure di prevenzione" sono indicate le azioni individuate come

#### **d) Formazione del personale**

Nell'ambito delle misure indicate dalla Legge n. 190/2012, l'INdAM nel corso della vigenza del Piano triennale anticorruzione, ritiene di sviluppare interventi di formazione/informazione rivolti a tutto il proprio personale dipendente con la duplice funzione di prevenire e contrastare il fenomeno e fornire la massima informazione sulle situazioni concrete di rischio. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, nell'ambito della mappatura delle attività a rischio di corruzione individuate nel presente piano, individua il personale da inserire, eventualmente ove possibile, nei percorsi di formazione predisposti dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, come previsto all'art. 1, comma 11, della Legge n. 190/2012.

Per la programmazione sulla formazione in materia di anticorruzione si rimanda a quanto programmato nel paragrafo d.4) della Sottosezione Sottosezione 3.3 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

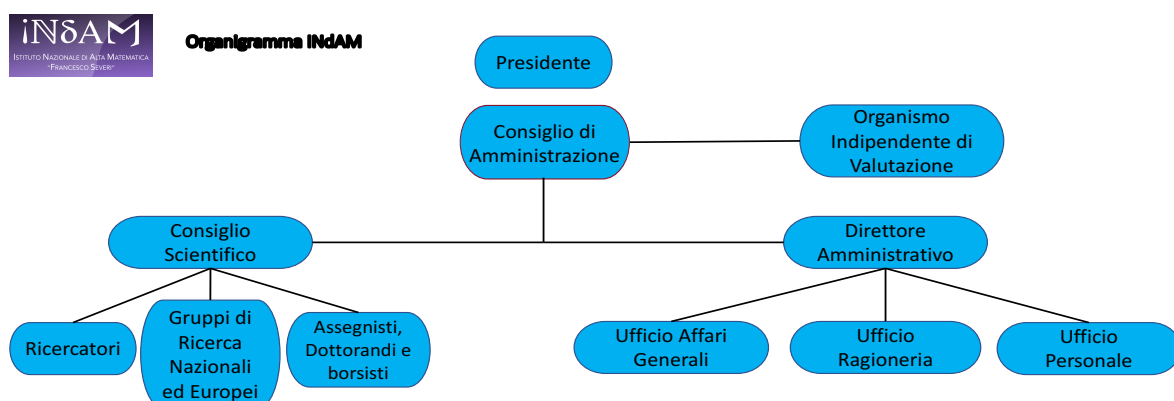
#### **e) Obblighi informativi e obblighi di trasparenza**

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

## SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa

All'atto della predisposizione del presente PIAO, l'INdAM, ha il seguente sistema di governance, come previsto dall'organigramma dell'Ente e dalla Struttura organizzativa definita dallo Statuto dell'Ente e dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento vigenti:



### Sottosezione 3.2- Organizzazione del lavoro agile

Nelle more della disciplina dell'istituto del lavoro agile nell'ambito del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del Comparto Istruzione e Ricerca, l'Ente ha regolamentato la modalità di svolgimento del lavoro in modalità agile, favorendo le esigenze del proprio personale e, allo stesso tempo, incrementandone l'efficienza e la modernizzazione dei processi ispirandosi ai seguenti principi e valori:

- fiducia e motivazione del personale;
- benessere organizzativo e conciliazione tra attività professionale e vita familiare.

Gli obiettivi perseguiti sono:

- favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, indirizzando l'organizzazione del lavoro nel rispetto del principio di flessibilità, autonomia e della responsabilità;
- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti al fine di valorizzare le risorse umane e razionalizzare le risorse strumentali dell'Ente per aumentare l'efficienza dell'attività di ricerca;
- promuovere forme di mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti, casa/lavoro;

- razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro alle nuove tecnologie digitali realizzando anche economie di gestione collegate alle spese generali.

Il Lavoro agile è applicabile a tutto il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, in servizio presso l'Ente, assicurando comunque una prevalenza del servizio in presenza rispetto a quello svolto in modalità agile.

Non può accedere al lavoro agile:

- il personale che presta la propria attività lavorativa in regime di lavoro a distanza;

- il personale durante il periodo di prova.

Inoltre, sono escluse dalla modalità di lavoro agile tutte le attività che richiedono una presenza continua del dipendente e un costante confronto con gli utenti.

L'Ente per il triennio di riferimento manterrà l'istituto del lavoro agile e ne modificherà, eventualmente, le modalità a seguito delle risultanze dell'attività di monitoraggio finale, in un'ottica di miglioramento dello strumento utilizzato, considerato che tale modalità di esercizio della prestazione lavorativa si pone in linea con gli obiettivi strategici dell'Ente di potenziamento della digitalizzazione e come strumento di efficacia, efficienza ed economicità.

### **Sottosezione 3.3 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

#### **a) Dotazione Organica.**

Come è noto l'Istituto ha scelto in passato di non avere un organico di personale di ricerca di ruolo o comunque permanente. La scelta è stata quella di utilizzare, per lo svolgimento della ricerca, il personale aderente ai Gruppi Nazionale di Ricerca Matematica, in gran parte professori e ricercatori universitari, e la collaborazione di borsisti e titolari di assegni di ricerca come previsto dall'art. 22 della Legge 30/12/2010, n. 240.

La legge di Stabilità 2016, legge 28 Dicembre 2015 n° 208, ha previsto all'art. 1 comma 247 un programma di sostegno per l'accesso dei giovani alla ricerca attraverso una integrazione specifica del FOE. Nell'ambito di questo programma, il Decreto n° 105 del 26/2/2016 del MIUR ha previsto l'assegnazione di n° 1 ricercatore a tempo indeterminato da parte del nostro Istituto, il quale dando attuazione al decreto stesso, in data 27/12/2016, previo Bando di concorso internazionale, ha assunto un giovane ricercatore a tempo indeterminato.

Analogamente, anche la legge di Stabilità 2018, legge 27 dicembre 2017 n.205, ha previsto all'art. 1, comma 633, un programma di sostegno per l'accesso dei giovani alla ricerca con l'incremento del FOE a decorrere dal 2018 per l'assunzione di ricercatori negli Enti Pubblici di ricerca. Pertanto, il MIUR con decreto attuativo DM n.163 del 28/02/2018 ha previsto l'assegnazione di n.1 ricercatore a tempo indeterminato all'INdAM, il quale dando attuazione al decreto stesso, in data 19 aprile 2019, previo Bando di concorso internazionale, ha assunto un giovane ricercatore a tempo indeterminato.

Infine, l'art. 238 d.l. 19 maggio 2020, n. 34 (conv. con modif. dalla l. 17 luglio 2020, n. 77) ha previsto la possibilità di assumere giovani ricercatori, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, con l'incremento del FOE a decorrere dal 2021. Pertanto, il MUR con decreto attuativo DM n.802 del 29/10/2020 ha previsto l'assegnazione di nuovi fondi per l'assunzione di ricercatori a tempo indeterminato all'INdAM, il quale dando attuazione al decreto stesso, in data 1 ottobre e 1 novembre 2022, previo Bando di concorso internazionale, ha assunto due giovani ricercatori a tempo indeterminato.

Pertanto, nella tabella seguente è indicata la vigente dotazione organica come da ultimo aggiornamento PTA 2022-2024, approvata con Provvedimento urgente del 19/07/2022 del Presidente dell'INdAM, e ratificato dal CdA con verb. n.252 del 29/09/2022:

<b>Profilo</b>	<b>Dotazione organica</b>
Funzionario di amministrazione	3
Collaboratore di Amministrazione	5
Operatore di Amministrazione	2
Ricercatore (D.M. n. 105 26/02/2016 MIUR)	1
Ricercatore (D.M. n. 163 28/02/2018 MIUR)	1
Ricercatori (D.M. n. 802 29/10/2020 MUR)	2
<b>Totale</b>	<b>14</b>

**b) Personale in servizio nel 2022**

Il personale dipendente in servizio al 31 dicembre 2022 è il seguente:

▪ **Personale a tempo indeterminato:**

n° 2 Funzionari di amministrazione IV livello (un funzionario in aspettativa dal 01/09/2022)

n° 1 Funzionario di amministrazione V livello

n° 1 Collaboratore di amministrazione V livello

n° 1 Collaboratore di amministrazione VI livello

n° 2 Collaboratori di amministrazione VII livello (un collaboratore in aspettativa dal 08/12/2020)

n° 2 Operatori di amministrazione VII livello

n° 4 Ricercatori di III livello (D.M. n.105/2016, D.M. n.163/2018 e D.M. n.802 del 29/10/2020 del MUR) – (un ricercatore in aspettativa dal 31/10/2022)

Inoltre, alla data di compilazione del presente PTA è stato assunto un Collaboratore di Amministrazione di VII livello con decorrenza 01/01/2023.

▪ **Personale a tempo determinato:**

n°1 Direttore Amministrativo (Previsto da Statuto; contratto quadriennale con decorrenza 01/09/2022);

▪ **Altro Personale di ricerca**

Per quanto riguarda altro personale di ricerca dell'Istituto:

- Il numero totale degli Aderenti (Ricercatori e Docenti universitari) ai Gruppi Nazionali di Ricerca nel 2022 è stato di 3347. Gli Aderenti svolgono la loro attività di collaborazione alla ricerca a titolo gratuito, mentre viene riconosciuto un rimborso spese per i Progetti di ricerca che risultano premiati, previo bando di concorso nazionale. Per l'elenco completo degli aderenti ai Gruppi si rinvia ai seguenti siti internet:

<https://www.altamatematica.it/gncs/>

<https://www.altamatematica.it/gnampa/>

<https://www.altamatematica.it/gnfm/>

<https://www.altamatematica.it/gnsaga/>

### c) Sostenibilità del Costo del Personale e definizione del Punto Organico

Come noto il D. Lgs. n. 218 del 25/11/2016, contiene misure di semplificazione delle attività degli Enti pubblici di ricerca e prevede, fra l'altro, un riordino della disciplina relativa al fabbisogno, budget e spese di personale, introducendo nuove disposizioni in materia di procedure di reclutamento e autorizzazione all'avvio delle procedure di assunzione di personale, sia ricercatore-tecnologo che tecnico-amministrativo. Inoltre, l'art. 238 del D.L. n.34/2020, convertito in Legge n.77 del 17/07/2020, ha previsto un incremento del FOE a decorrere dal 2021 per l'assunzione di personale Ricercatore, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, per tutti gli Enti di Ricerca che si vedranno incrementato, in proporzione al proprio bilancio, il relativo F.O.E..

Sulla base delle nuove disposizioni gli Enti di ricerca, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, definiscono la programmazione per il reclutamento del personale nei Piani Triennali di Attività.

L'indicatore del limite massimo alle spese di personale è 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. Tale rapporto non può superare l'80 per cento delle entrate medie del triennio.

Nella tabella sottostante si riporta tale indicatore relativo all'esercizio finanziario 2022:

**Tabella - Entrate complessive e spese di personale (unità di euro)**

Anno	Entrate Complessive	Media triennio	Spesa Personale 2022	%
2020	2.880.489	3.039.725	943.050	31,02
2021	2.834.721			
2022	3.403.967			

Pertanto la tabella evidenzia come nell'INdAM la spesa per il personale sia ben al di sotto del suddetto limite.

Per quanto attiene al costo della nuova consistenza di organico occorre far riferimento all'art. 9, c. 6, del D. Lgs. n.218/2016, il quale recita: "... , per ciascuna qualificazione di personale assunto dagli Enti, è definito dal Ministero vigilante un costo medio annuo prendendo come riferimento il costo medio della qualifica del dirigente di ricerca."

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con l'IGOP, con nota n° 72298 del 13/12/2017 ha provveduto a definire il costo medio della qualifica di Dirigente per ogni Ente vigilato dal MUR.

In particolare, per l'INdAM è stato definito in € 112.838,00.

Il valore economico del punto organico per l'INdAM risulta, pertanto, pari ad euro 118.077,66, ottenuto sommando ad € 112.838,00 indicati dal DFP, l'accantonamento annuo al Fondo TFR, pari ad euro 5.239,66.

In base a tale costo medio sono stati parametrizzati i costi delle altre figure professionali dell'INdAM come risulta dalla seguente tabella:

**Tabella - Costo medio personale dipendente INdAM**

<b>Profilo</b>	<b>N° Unità</b>	<b>Costo medio con TFR</b>
<i>DIRIGENTE II FASCIA</i>	95,51 %	112.775,97
<i>IV LIVELLO</i>	62,21 %	73.456,11
<i>V LIVELLO</i>	54,11 %	63.891,82
<i>VI LIVELLO</i>	46,87 %	55.343,00
<i>VII LIVELLO</i>	42,43 %	50.100,35
<i>VIII LIVELLO</i>	39,63 %	46.794,18
<i>DIRIGENTE DI RICERCA</i>	100 %	118.077,66
<i>II LIVELLO (PRIMO R.)</i>	71,01 %	83.846,95
<i>III LIVELLO (RICERCATORE)</i>	47,93 %	56.594,62
<i>DIRIGENTE TECNOLOGO</i>	100,37 %	118.514,55
<i>PRIMO TECNOLOGO</i>	69,63 %	82.217,47
<i>TECNOLOGO</i>	49,55 %	58.507,48

Si precisa che alla data del presente documento il costo medio non è stato attualizzato e non tiene conto degli incrementi retributivi intervenuti successivamente con la sottoscrizione dei nuovi CCNL.

Tale criterio di calcolo applicato alla consistenza di organico come sopra individuata, determina un onere complessivo teorico di **euro 943.050=**, comprensivo dell'onere relativo al personale ricercatore extra organico assunto in virtù dei D.M. n.105/2016 e n.163/2018 del MUR a da ultimo dal D.M. 802 del 29/10/2020.

Risulta evidente che il suddetto valore supera quello reale iscritto in bilancio, essendo quest'ultimo calcolato ai valori effettivi delle specifiche componenti fondamentali ed accessorie e degli oneri riflessi e che tengono conto della situazione retributiva individuale ricoperta all'interno dell'INdAM da ciascuna posizione professionale.

#### **d) Programmazione del Fabbisogno di Personale nel Triennio 2023-2025**

##### **d.1) Fabbisogno di personale amministrativo nel triennio 2023-2025**

L'INdAM, nel corso del triennio 2023-2025, intende dare attuazione a quegli istituti di opportunità professionale volti a valorizzare le competenze e le professionalità acquisite dal proprio personale mediante l'avvio delle procedure selettive per la mobilità tra profili a parità di livello ai sensi dell'art. 52 del CCNL comparto ricerca 1998-2001, e per le progressioni economiche previste per il personale nei livelli apicali IV-VII ai sensi dell'art. 53 del CCNL comparto ricerca 1998-2001, e per le progressioni di livello nei profili previste per il personale VI-VII ai sensi dell'art. 54 CCNL comparto ricerca 1998-2001. Inoltre si terrà conto delle disposizioni previste dal nuovo CCNL istruzione e ricerca sottoscritto il 19 aprile 2018.

Tali opportunità saranno realizzate nel rispetto dei vincoli normativi imposti dalla regolamentazione vigente e compatibilmente con le disponibilità delle risorse finanziarie rinvenibili nell'ambito del fondo per la contrattazione integrativa. Le procedure saranno avviate solo qualora saranno accertate ulteriori disponibilità di risorse finanziarie a carico dei

fondi, utili alla copertura del finanziamento necessario, nell'ambito delle vacanze nei corrispondenti profili di organico.

**Tabella - Programmazione progressioni economiche**

Profilo	liv.	Art. 52 Progressioni tra Profili a parità liv.		Art. 53 Progressioni economiche		Art. 54 Progressioni di livello nei profili	
		uscenti	entranti	uscenti	entranti	uscenti	entranti
Funz. Amm.	IV				1		1
Funz. Amm.	V					1	
Collab. Amm.	V				1		1
Collab. Amm.	VI					1	
Collab. Amm.	VII		1				
Operat. Amm.	VII	1			2		

In vista di un'ulteriore espansione delle attività dell'Istituto e, anche in coerenza con le prospettive di valorizzazione delle capacità professionali, compatibilmente con le risorse messe a disposizione, nel triennio 2023-2025 l'Istituto prevede di acquisire:

- n° 1 figura di Collaboratore di Amministrazione di VII Livello a tempo indeterminato per un costo complessivo, comprensivo di oneri diretti e riflessi, per € 50.100,35= all'anno a decorrere dal 2024.

- n° 1 figura di Operatore di Amministrazione di VIII Livello a tempo indeterminato per un costo complessivo, comprensivo di oneri diretti e riflessi, per € 46.794,18= all'anno a decorrere dal 2024,

come indicato nella tabella sottostante.

**Tabella - Fabbisogno personale amministrativo**

PROFILO	Posti ricoperti al 31/12/2022	Posti da ricoprire nel triennio 2023-2025		
		2023	2024	2025
Collaboratore di Amministrazione VII Livello	3 *	0	1	0
Operatore di Amministrazione VIII Livello	2	0	1	0

\*Alla data di compilazione del presente PTA è stato assunto un Collaboratore di Amministrazione di VII livello con decorrenza 01/01/2023 come previsto nel PTA 2022-2024.

Infine, nel corso del triennio 2023-2025 l'Istituto, tenendo conto della disciplina vigente in materia di pensionamento, non prevede di avere cessazioni dal servizio.

### d.2) Fabbisogno di personale di ricerca nel triennio 2023-2025

Per quanto riguarda il personale di ricerca, si rileva che, alla data di compilazione del presente PTA, risultano essere in servizio:

- N. 2 Ricercatori come indicato nei D.M. n. 105/2016 e n.163/2018 del MIUR (un ricercatore in aspettativa dal 31/10/2022)
- N. 2 Ricercatori, come indicato nel D.M. n. 802 29/10/2020 MUR

L'Istituto al fine di incrementare il numero di ricercatori, compatibilmente con le disposizioni di legge vigenti e risorse finanziarie disponibili, intende valutare la possibilità di un ampliamento progressivo del personale per ulteriori n. 5 Ricercatori di III livello nel biennio 2023-2024 per una spesa annua aggiuntiva a regime di € 113.189,24= all'anno a decorrere dal 2023 e di 282.973,10= all'anno a decorrere dal 2024, nonché valutare la possibilità dell'inserimento in organico di n.1 Tecnologo di III livello nel 2024 per una spesa di € 58.507,48= all'anno a decorrere dal 2024.

PROFILO	Posti ricoperti al 31/12/2022	Posti da ricoprire nel triennio 2023-2025		
		2023	2024	2025
Ricercatore III Livello	4	2	3	0
Tecnologo III Livello	0	0	1	0

Inoltre, tenuto conto di quanto previsto dall' art. 1, comma 310, lett. b), della legge n. 234 del 2021, l'Istituto intende valutare la possibilità di attivare la procedura di cui all'art. 15 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca per il quadriennio normativo 2002-2005 per l'accesso al II livello del profilo di ricercatore per n° 1 unità di personale ricercatore.

**Tabella - Programmazione sviluppo professionale ricercatori**

Profilo	liv.	Art. 15 Progressioni di livello	
		uscenti	entranti
Dirigente di Ricerca	I		
Primo Ricercatore	II		<b>1</b>
Ricercatore	III	<b>1</b>	

Questo programma di valorizzazione professionale del personale ricercatore potrà essere portata avanti nel corso del triennio, tenendo conto anche della ripartizione dei fondi di cui all'art. 1, comma 310, lett. b), della legge n. 234 del 2021 che sarà effettuata dal MUR con apposito DM a decorrere dall'Esercizio Finanziario 2023.

### d.3) Indicatore di sostenibilità nel triennio 2023-2025

A seguito della programmazione 2023 il rapporto tra il costo del personale e la media delle entrate si attesta al 37,01% e quindi sempre ben al di sotto del limite fissato dalla norma, come indicato nella tabella seguente:

**Tabella - Entrate complessive e spese di personale (unità di euro)**

Anno	Entrate Complessive	Media triennio	Spesa Personale presunto 2023	%
2020	2.880.489	3.039.725	1.125.044	37,01
2021	2.834.721			
2022	3.403.967			

**d.4) Programmazione della Formazione del Personale nel triennio 2023-2025**

L'Istituto persegue l'obiettivo di realizzare una formazione costante con la finalità di agevolare il processo di evoluzione del personale potenziando le capacità e le competenze del dipendente, garantendone l'arricchimento professionale e consentendo un miglioramento continuo dei processi, sempre in continua evoluzione. I corsi di formazione dei dipendenti e del RPCT per il triennio 2023-2025 saranno incentrati su tematiche quali anticorruzione, privacy, sicurezza e digitalizzazione.

La programmazione delle attività formative:

- tiene conto della necessità di assicurare la qualità delle attività formative e del contenimento della spesa pubblica;
- è realizzata distinguendo percorsi di formazione obbligatoria a livello generale e specifico;
- deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;
- viene adeguata sulla base delle esigenze e degli obiettivi dell'Ente;

Sulla base di tali criteri, la programmazione dell'attività formativa del personale è riportata nella tabella che segue:

Formazione Obbligatoria		
Materia	Usufruttori	Modalità di Erogazione
Sicurezza sul luogo di lavoro in attuazione D.Lgs.81/2008	Dipendenti addetti emergenza antincendio e Dipendenti addetti al Primo soccorso	On-line
Difesa e tutela della privacy, in attuazione Regolamento (UE) n. 2016/679.	Alcuni dipendenti	On-line
Codice di comportamento dei dipendenti pubblici o Codice etico DPR n. 62/2013 s.m.i.	Tutti i dipendenti	On-line
Anticorruzione, trasparenza ed etica pubblica	Tutti i dipendenti, con corsi di livello più avanzato per il RPCT e i funzionari addetti alle aree di rischio.	On-line

Formazione Specialistica		
Materia	Usufruttori	Modalità di Erogazione
Codice dei contratti Pubblici	Personale Amministrativo	La modalità prevalente sarà On-line
Lingue (Corsi di Lingua Inglese)	Alcuni dipendenti	La modalità prevalente sarà On-line
Competenze digitali (Office – Sicurezza Informatica – Utilizzo piattaforme videoconferenza)	Tutti i dipendenti	La modalità prevalente sarà On-line

#### SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.