

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

ai sensi dell'art. 6 co. 2 del D.L. 80/2021

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione INRiM in data 30/01/2023
con deliberazione n. **X/2023/1***

Many men go fishing all of their lives without knowing that it is not fish they are after.

(Henry David Thoreau)

Sommario

Introduzione	7
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	9
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	10
Premessa	10
Mission e mandato istituzionale	10
Vision e Piano Triennale di Attività	12
2.1 - Sottosezione di programmazione - Valore pubblico	15
2.2 - Sottosezione di programmazione - Performance	26
2.3 - Sottosezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza	39
2.3.1 - Valutazione di impatto del contesto esterno	40
2.3.2 - Valutazione di impatto del contesto interno	43
2.3.3 - Mappatura dei processi sensibili	46
2.3.3.1 - Area: personale e contratti di lavoro	46
2.3.3.2 - Area: approvvigionamenti e gare d'appalto	47
2.3.3.3 - Area: gestione finanziaria e bilancio	47
2.3.3.4 - Area: Area progetti di ricerca e contratti conto terzi	47
2.3.4 - Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti	48
2.3.5 - Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio	53
2.3.6 - Monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure	55
2.3.7 - Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio	56
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	63
3.1 - Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa	63
3.1.1 - Organigramma e Organizzazione	64
3.1.2 - Livelli di responsabilità organizzativa	68
3.1.3 - Ampiezza media delle unità organizzative	71
3.1.4 - Eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la coerenza della struttura organizzativa rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati	73
3.2 - Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile	74
3.2.1 - Condizionalità e fattori abilitanti	74
3.2.2 - Obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance	76
3.2.3 - Contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia	76
3.3 - Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale	77
3.3.1 - Fabbisogno del personale - Rinvio	77
3.3.2 - Formazione	78
3.3.2.1 - Premessa: il sistema della formazione in INRiM	78
3.3.2.2 - Le priorità strategiche	79
3.3.2.3 - L'articolazione della proposta formativa	79
3.3.2.4 - Le risorse interne ed esterne	80
3.3.2.5 - Le misure di incentivazione	81
3.3.2.6 - I risultati attesi	81

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

82

Allegato 1 - Programmazione degli obiettivi operativi di performance 2023-2025 dell'area M&S

83

Allegato 2 - Gender Equality Plan 2023-2025

147

Introduzione

Come noto, il d.lgs. 218/2016, recante “Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell’articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”, ha stabilito che ogni Ente pubblico di ricerca (EPR) adotti, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma nazionale della ricerca (PNR), un **Piano triennale di attività (PTA)**, soggetto ad aggiornamento annuale e ad approvazione del Ministero vigilante, con il quale determina autonomamente anche la consistenza e le variazioni dell’organico e la programmazione per il reclutamento, nel rispetto dei limiti in materia di spesa per il personale.

Più precisamente, l’art. 12 del D.Lgs. 218/2016 esclude gli enti di ricerca dalle procedure autorizzative previste dall’art. 35 del D.lgs. 165/2001, sostituite invece dal regime di autonomia vigilata prevista dall’art. 9 del D.lgs. 218/2016, tramite lo strumento principale di programmazione costituito dal PTA, nel cui ambito sono inclusi la determinazione del fabbisogno di personale e i relativi piani di reclutamento, come ancor meglio precisato dall’art. 7 dello stesso D.lgs. 218/2016, nel rispetto delle linee guida del PNR e dei ministeri vigilanti.

Poiché, come sottolineato anche dall’art. 6 dello stesso DL 80/2021, il nuovo Piano Integrato viene introdotto “*nel rispetto delle vigenti discipline di settore*”, nonché tenuto conto dello scopo ultimo del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di semplificare e non di sovrapporre adempimenti, si ritiene che gli EPR **non** siano tenuti ad includere, tra i documenti di programmazione assorbiti nel PIAO, il Piano di fabbisogno di personale e la relativa pianificazione del reclutamento, che resta invece parte integrante del Piano Triennale di Attività, come specificatamente regolato dalla citata normativa speciale del D.lgs. 218/2016.

Il PIAO di INRiM è destinato a descrivere come l’Amministrazione contribuisca a creare valore per i suoi stakeholder, le persone e le comunità che serve e - più ampiamente - la società nel suo complesso. I processi che alimentano la creazione di valore pubblico, così come gli obiettivi ad esso connessi, sono basati su principi di *condivisione*, *partecipazione* e *responsabilità*.

Condivisione della strategia e degli obiettivi con i suoi attori principali, *partecipazione* nella sua creazione e, infine, *responsabilità* per i risultati attesi, determinano una naturale evoluzione degli assetti produttivi e delle iniziative proposte per fronteggiare sfide e criticità, favorendo lo sviluppo di soluzioni efficaci ed efficienti non solo nel breve termine, ma con una costante attenzione al futuro. Ne risulta un approccio strategico, basato su un implicito sviluppo di ipotesi di scenario, che consente di evolvere le specifiche soluzioni organizzative, per restare fedeli allo scopo per cui sono state introdotte, la creazione di valore pubblico.

Già prima dell’introduzione del PIAO, dal 2020, INRiM ha inteso integrare la programmazione dell’attività di ricerca, espressa all’interno del Piano Triennale di Attività (PTA), con l’azione amministrativa, le cui attività e obiettivi trovavano articolazione nel Piano della Performance. In questo modo i *focal points* individuati dal *Documento Decennale di Vision (INRiM Toward 2030)* e, a cascata, gli obiettivi strategici del PTA hanno trovato riflesso negli obiettivi gestionali - generali e operativi - a sottolineare che l’azione amministrativa si sviluppa *a servizio* della ricerca.

Con impostazione è stato costruito il PIAO: il processo di creazione di valore pubblico, e tutti gli obiettivi che ne derivano, sono definiti partendo dal presupposto che *stakeholder* principale sia l’Area *Research and Knowledge Transfer* dell’Ente, verso il quale l’azione amministrativa rivolge i

sforzi e attenzione, con l'obiettivo di collaborare e sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici di carattere tecnico-scientifico, declinati a loro volta a partire dalla *vision* e dalla *mission* dell'Istituto.

Questa articolazione della strategia appare coerente con le caratteristiche di specialità che il quadro normativo riconosce agli Enti Pubblici di Ricerca. In questo *framework* è, infatti, il PTA a rappresentare il principale strumento di programmazione di breve-medio periodo, nell'ambito della pianificazione strategica che identifica gli obiettivi di lungo periodo nel Documento Decennale di Vision.

Appare così evidente la specifica funzione di collegamento che il PIAO riveste in questo contesto, allineando l'azione amministrativa con le necessità emergenti dall'attività scientifica.

Il PIAO 2023-2025, conservando l'impostazione di lungo periodo che ha caratterizzato le programmazioni precedenti, mantiene le medesime aree strategiche di intervento che costituiscono le linee di crescita dell'organizzazione e delle attività. In questo senso trasparenza, informatizzazione, miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza, sostenibilità ambientale, attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro rimangono i capisaldi della programmazione 2023.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

La Scheda anagrafica dell'Ente è riportata all'interno della Tabella 1 sottostante.

Tabella 1 - Scheda anagrafica

Denominazione	Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (INRiM)
Comparto	Enti Pubblici di Ricerca, D.Lgs. 218/2016
Sede	Strada delle Cacce, 91, 10135 Torino (TO)
Sede storica di Torino	Corso Massimo D'Azeglio, 42, 10125 Torino (TO)
Sede operativa di Pavia	c/o Università di Pavia - Dipartimento di Chimica Via Torquato Taramelli, 12, 27100 Pavia (PV)
Sede operativa di Sesto Fiorentino	c/o Università di Firenze - LENS (European Laboratory for Non-Linear Spectroscopy) Via Nello Carrara, 1, 50019 Sesto Fiorentino (FI)
Codice fiscale	09261710017
Presidente	Prof. Diederik Sybolt Wiersma
Direttore generale	Dott. Moreno Tivan
Codice IPA	inrm
Codice CAR	000288_EIRI
Personale	272 (TI +TD al 31.12.2022)
Statuto	https://www.inrim.it/sites/default/files/mediaroot/allegati_udc/statuto_inrim_dLgs_218-2016.pdf
Portale	https://www.inrim.it/
Contatto telefonico	+39 011 3919 1
PEC	inrim@pec.it
Email	inrim@inrim.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Premessa

Mission e mandato istituzionale

L'attività di INRiM, anche attraverso la partecipazione a programmi nazionali e internazionali, è articolata in: ricerca scientifica, ricerca istituzionale, attività di terza missione, la cui definizione è riportata nella Tabella 2. Questa suddivisione è anche riportata all'interno delle *Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca*, pubblicate da ANVUR a luglio 2015.

Tabella 2 - Definizione dei tre principali ambiti di attività dell'Ente

Ricerca scientifica	Ricerca istituzionale	Attività di terza missione
Realizzazione e promozione delle attività di ricerca scientifica nei campi della metrologia. Ciò comprende la scienza stessa della misurazione, la ricerca sui materiali, i campioni innovativi di unità di misura, l'utilizzo innovativo e l'adeguamento della misurazione nei settori di grande interesse nazionale ed internazionale.	Esercizio delle funzioni di Istituto Metrologico Primario per l'Italia (L. 273/1991). Ciò comprende il mantenimento, il miglioramento e la disseminazione dei campioni nazionali delle unità di misura SI di competenza e la rappresentanza dell'Italia negli organismi metrologici internazionali.	Valorizzazione, diffusione e trasferimento delle conoscenze acquisite al tessuto economico e sociale, in ciò ricomprendendo le attività di public engagement. Ciò comprende la ricerca applicata, la formazione e la divulgazione, la prossimità alle aziende, la consulenza alle pubbliche amministrazioni, il sostegno all'economia, la normazione tecnica.

Nel dettaglio, INRiM svolge e promuove la ricerca nell'ambito della metrologia, sviluppa i campioni ed i metodi di misura più avanzati e le relative tecnologie, mediante i quali assolve alle funzioni di istituto metrologico primario ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 273. A tal fine, in qualità di firmatario degli accordi internazionali sulla metrologia, anche su delega delle Istituzioni competenti, e analogamente agli istituti metrologici degli altri Paesi, l'INRiM realizza e mantiene i campioni nazionali per le unità di misura necessari per la riferibilità e il valore legale delle misure nei settori dell'industria, del commercio, della ricerca scientifica, della salvaguardia della salute e dell'ambiente, nonché per le necessità di misura in campo giudiziario e per qualsiasi altro settore in cui gli alti contenuti scientifico-tecnologici propri della ricerca metrologica trovino ricadute applicative di interesse. L'INRiM inoltre valorizza, diffonde e trasferisce conoscenze e risultati nella scienza delle

misure e nella ricerca sui materiali allo scopo di favorire lo sviluppo tecnologico nazionale e il miglioramento della qualità della vita e dei servizi per il cittadino. Partecipa come membro ai lavori degli organismi tecnici della Conferenza Generale dei Pesi e delle Misure (CGPM) contribuendo a definire le strategie e i programmi di ricerca a lungo termine della metrologia internazionale; aderisce alla European Association of National Metrology Institutes (EURAMET e.V.), organizzazione costituita dagli Istituti metrologici nazionali d'Europa per la cooperazione nelle attività della metrologia. Svolge i compiti derivanti dalla firma dell'accordo internazionale di mutuo riconoscimento (CIPM-MRA), tra le Nazioni firmatarie, dei campioni nazionali di misura e della validità dei certificati di taratura, misura e prova emessi dagli Istituti metrologici primari nazionali. Attraverso accordi specifici, svolge anche la funzione di centro di studi e ricerche a sostegno della metrologia legale e in generale alle attività svolte dal sistema camerale. L'INRiM promuove l'effettuazione di ricerche e la costituzione di infrastrutture di eccellenza con attenzione alle tecnologie abilitanti e/o emergenti per le sfide della società attuale che vengono proposte nei programmi europei, nazionali, delle regioni. L'INRiM inoltre trasferisce conoscenze e risultati della ricerca allo scopo di favorire lo sviluppo del Paese nelle sue varie componenti. L'INRiM ha una posizione peculiare rispetto agli istituti metrologici europei: in virtù della sua collocazione all'interno del Sistema nazionale della ricerca, è chiamato a misurarsi con gli altri enti pubblici di ricerca sul piano dell'eccellenza scientifica e, nel contempo, è chiamato dalla legge a svolgere la propria missione di Istituto metrologico primario, al fine di accompagnare e sostenere lo sviluppo tecnologico del Paese. In un contesto altamente dinamico, l'Ente è chiamato a rafforzare il proprio ruolo, in un percorso di crescita strategica al servizio del Paese, ed intende farlo sia investendo in risorse umane altamente qualificate, sia consolidando l'elevata capacità di autofinanziamento che deriva dai servizi resi alle imprese e dai progetti di ricerca in partenariato con altre istituzioni europee.

Legge istitutiva: D.Lgs. del 21 gennaio 2004 n. 38, pubblicato sulla G.U. n. 38 del 16 Febbraio 2004

Art. 2 Finalita' dell'Ente

1. L'I.N.RI.M. e' ente pubblico nazionale con il compito di svolgere e promuovere attività di ricerca scientifica, nei campi della metrologia. L'I.N.RI.M. svolge le funzioni di Istituto metrologico primario, già di competenza dell'Istituto «Gustavo Colonnetti» e dell'Istituto elettrotecnico nazionale «Galileo Ferraris» ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 273. L'I.N.RI.M., valorizza, diffonde e trasferisce le conoscenze acquisite nella scienza delle misure e nella ricerca sui materiali, allo scopo di favorire lo sviluppo del sistema Italia nelle sue varie componenti.

Art. 3 Attivita' dell'I.N.RI.M.

1. L'I.N.RI.M. oltre a svolgere le attività indicate dalla legge 11 agosto 1991, n. 273:

- a) realizza, promuove e coordina, anche nell'ambito di programmi dell'Unione europea e di organismi internazionali, attività di ricerca scientifica e tecnologica, sia tramite le strutture proprie sia in collaborazione con le università e con altri soggetti pubblici e privati, nazionali e internazionali;*
- b) promuove, sostiene e coordina la partecipazione italiana ad organismi, progetti ed iniziative internazionali nelle materie di competenza, fornendo, su richiesta di autorità governative, competenze scientifiche;*

- c) *svolge attività di comunicazione e promozione della ricerca, curando la diffusione dei relativi risultati economici e sociali all'interno del paese;*
- d) *promuove la valorizzazione a fini produttivi e sociali e il trasferimento tecnologico dei risultati della ricerca svolta o coordinata dalla propria rete scientifica;*
- e) *effettua la valutazione dei risultati dei propri programmi di ricerca, del funzionamento delle proprie strutture e dell'attività del personale, sulla base di criteri di valutazione definiti dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca;*
- f) *promuove la formazione e la crescita tecnico-professionale dei ricercatori nei campi scientifici di propria competenza, attraverso l'assegnazione di borse di studio e assegni di ricerca, nonché promuovendo e realizzando, sulla base di apposite convenzioni con le università, corsi di dottorato di ricerca, anche sulla base delle convenzioni di cui all'articolo 2, comma 4, e anche con il coinvolgimento del mondo imprenditoriale;*
- g) *svolge, su richiesta, attività di consulenza tecnico-scientifica sulle materie di competenza, a favore del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, delle pubbliche amministrazioni, delle imprese o di altri soggetti privati;*
- h) *nell'ambito del perseguimento delle proprie attività istituzionali può fornire servizi a terzi in regime di diritto privato.*

Vision e Piano Triennale di Attività

Il [Documento Decennale di Vision](#) dell'Istituto - *INRiM Towards 2030* - predisposto nell'anno 2020, descrive come il ruolo della metrologia sia, e sarà, di cruciale importanza nello sviluppo dell'industria, della società e di tutti i campi della scienza, così come della disseminazione del nuovo Sistema Internazionale (SI) delle unità di misura. Infatti è la metrologia la scienza a cui è affidato il compito di fornire gli strumenti per assicurare misure sempre più accurate e dati attendibili.

Durante il processo di costruzione della Vision sono state individuate sei aree, sei *focal points*, verso le quali l'Ente per i prossimi dieci anni ha deciso di indirizzare maggiormente i suoi sforzi, la sua responsabilità sociale, culturale ed economica e dove impegnare le sue risorse.

I *focal points*, riportati nel riquadro sottostante, rappresentano i binari sui quali la comunità scientifica INRiM costruirà i suoi obiettivi e pertanto rappresentano i confini d'azione della sezione amministrativa. Per un aggiornamento sullo stato di avanzamento delle azioni connesse ai sei *focal points* della Visioni faccia riferimento alla tabella sinottica riportata all'interno del [capitolo 2 del PTA 2023-2025 – L'APPROCCIO SCIENTIFICO E LE STRATEGIE PER IL TRIENNIO](#) a pagina 19.



Monitoring the environment and supporting the development of clean technologies

Supporting sustainable energy conversion and clean storage

Supporting the quality of life and health

Accelerating digital transformation and supporting industrial transitions

Developing technology for space applications and research

Improving the quality and impact of fundamental scientific research

Per la comunità scientifica dell'Ente queste sei aree assumono una rilevanza ancora maggiore in quanto il processo di redazione della Vision ha comportato un ampio processo *bottom-up*, di partecipazione, di costruzione condivisa che ha visto proprio il personale dell'Ente come principale attore di questa co-progettazione.

Come già avvenuto nel precedente esercizio, queste sei aree rappresentano l'intelaiatura del Piano Triennale di Attività 2023-2025, documento che l'Ente adotta, in base al D.Lgs. 218/2016, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma nazionale della ricerca (PNR).

Il PTA dell'INRiM offre un quadro sintetico della programmazione istituzionale, tesa alla valorizzazione delle attività di ricerca, del ruolo e delle attività proprie dell'Ente in quanto National Metrology Institute (NMI), nonché di tutte le attività di terza missione al servizio della società e dell'industria; al suo interno vengono illustrati anche i principali risultati ottenuti dalle attività scientifiche e tecnologiche nel 2021.

Come già avvenuto nella precedente edizione del documento, l'Ente ha deciso di portare in approvazione il Piano Triennale di Attività (PTA) 2023-2025, prima dell'inizio del triennio di riferimento, in modo da rimarcare l'aspetto programmatico del PTA stesso. Infatti è molto importante restituire al PTA il significato di documento chiave per definire il percorso per raggiungere gli obiettivi scientifici e tecnici dell'Istituto, tenendo conto delle risorse disponibili, delle condizioni al contorno, delle attività da intraprendere e dei tempi necessari per realizzarle. In questo senso, il PTA deve essere uno strumento di tattica, ossia un metodo di lavoro per conseguire degli obiettivi definiti dal documento di visione decennale.

Le sei aree strategiche definite all'interno del Documento di Vision sono, ad esempio, valorizzate da obiettivi programmati e azioni concrete che l'Istituto intende intraprendere sia all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che all'interno del Piano Nazionale della Ricerca (PNR), dal momento che esistono forti sinergie tra i *focal points* e gli ambiti strategici dei Piani Nazionali.

La definizione degli obiettivi scientifici dell'Ente è di fondamentale importanza per l'area *Management & service*, che programma le sue attività sulla base delle necessità espresse dalla comunità scientifica di riferimento.

Un altro ambito divenuto, nel corso del 2022, altamente rilevante si è delineato a seguito della assegnazione a INRiM, in qualità di co-partecipante, di progetti nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in particolare:

- A valere sull'Avviso pubblico MUR n. 3264/2021 "per la presentazione di proposte progettuali per *Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca*" da finanziare nell'ambito del PNRR, Missione 4, *"Istruzione e Ricerca"* - Componente 2, *"Dalla ricerca all'impresa"* - Linea

di investimento 3.1, “Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione”, finanziato dall’Unione europea - NextGenerationEU:

- Progetto Infrastructure for ENergy TRASition aNd Circular Economy @ EuroNanoLab” (iENTRANCE@ENL), coordinato dal Centro Nazionale Ricerche (CNR). Budget complessivo del progetto: euro 75.165.078,00; Budget assegnato a INRiM: euro 6.338.680,00. Avviato in data 1/11/2022;
- Strengthening of the Italian Research Infrastructure for Metrology and Open Access Data in support to the Agrifood (METROFOOD-IT), coordinato da Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l’energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA). Budget complessivo del progetto: euro 17.790.000,00; Budget assegnato a INRiM: euro 820.000,00. Avviato in data 01/09/2022;
- A valere sull’Avviso pubblico MUR n. 247/2022 per la presentazione di proposte progettuali “PNRR - Missione 4 “Istruzione e Ricerca” - Componente 2 “Dalla Ricerca all’Impresa” - Investimento 1.2 “Finanziamento di progetti presentati da giovani ricercatori”: progetto “Intramolecular DNA Structural studies” (InStruct), con assunzione a TD di una giovane ricercatrice beneficiaria di “Seal of Excellence” a decorrere dal 20/12/2022. Importo del finanziamento; euro 150.000,00.

Un ulteriore progetto, di cui INRiM è co-partecipante, è stata approvato e sarà finanziato in base a quanto disposto dall’articolo 13, comma 1:

- A valere sull’Avviso MUR n. 3265/2021 “per la concessione di finanziamenti destinati alla realizzazione o ammodernamento di infrastrutture tecnologiche di innovazione”, dell’Investimento 3.1 “Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione”, previsto nell’ambito della Missione 4 (“Istruzione e ricerca”) – Componente 2 (“Dalla ricerca all’impresa”): progetto “Components and Systems for Energy Transition” (CoSyET). Budget complessivo del progetto: euro 39.999.489,00; Budget assegnato a INRiM: euro 5.061.100,00.

Infine, INRiM è co-partecipante della seguente proposta progettuale, in fase di valutazione:

- A valere sul Bando di finanziamento dell’Agenzia Spaziale Italiana (ASI) “per le Attività spaziali (tematica 15), di cui all’avviso MUR n. del 15/03/2022, per Partenariati estesi alle università, ai centri di ricerca, alle aziende per il finanziamento di progetti di ricerca di base”: progetto SPACE IT UP. Budget complessivo del progetto: euro 91.600.000,00; Budget assegnato a INRiM: euro 700.000,00

Il presente aggiornamento del PIAO, misura che concorre all’adeguamento degli apparati amministrativi alle esigenze di attuazione del PNRR, terrà debitamente conto del ruolo attivo di INRiM nei progetti ai quali partecipa.

2.1 - Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

Tradizionalmente, la determinazione del valore di un servizio pubblico si definisce all'interno delle pubbliche amministrazioni che - in autovalutazione - definiscono come le loro prestazioni siano in grado di generare valore per il pubblico a cui si rivolgevano.

La moderna visione di creazione di valore sposta la prospettiva verso un modello tridimensionale i cui cardini sono composti dai luoghi di creazione del valore, dagli elementi che lo compongono e dai processi che portano alla sua creazione (o distruzione). L'elemento che fa da *trait d'union* rimane la valutazione della prestazione, espressa come l'**utilità tangibile per l'utente finale**.

Come ricordato in precedenza, i processi amministrativi che portano alla creazione di valore sono rivolti al personale dell'area *Research and Knowledge Transfer* e al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Questi processi possono essere distinti in quattro gruppi, come riportato in Tabella 3.

Tabella 3 - Definizione e raggruppamento dei processi di creazione di valore

Processi espliciti (consapevoli e attivi)	<i>co-design</i> : in cui gli utenti sono coinvolti nella co-progettazione del servizio reso sulla base delle esperienze precedenti. <i>co-produzione</i> : in cui l'utilizzo consapevole di un servizio può contribuire a migliorare i risultati del servizio stesso e al suo sviluppo futuro.
Processi impliciti (indipendenti dalla volontà dell'utente)	<i>co-esperienza</i> : in cui l'esperienza di un servizio reso crea valore nel corso della vita di un utente. <i>co-costruzione</i> : in cui l'esperienza e i valori di un utente fanno dipendere il modo in cui un servizio risponde alle sue aspettative e ai suoi bisogni

Mettere al centro la capacità dei servizi di creare valore è un esercizio di valutazione dei servizi esistenti e un valido supporto per la pianificazione di quelli futuri (G. Nasi, S. P. Osborne, *La creazione di valore nei servizi pubblici*).

La prima domanda che è necessario porsi nel definire una strategia di creazione di valore pubblico, una volta definita la comunità degli *stakeholder* alla quale questo è rivolto, è quale sia il valore pubblico che si intende creare.

Per INRIM l'elemento che sintetizza la visione manageriale e la programmazione triennale, e che si vuole costituisca la base delle scelte che quotidianamente l'area *Management & Service* è chiamata a compiere è:

Sviluppare un ambiente favorevole alla creatività e all'innovazione

Questa visione permette a INRiM di creare valore pubblico quando, adottando il modello proposto da Deidda Gagliardo¹, è in grado di perseguire in modo equilibrato il miglioramento del *benessere* dei suoi utenti rispetto alle condizioni di partenza, il miglioramento del livello di *performance* dei suoi servizi, quando è in grado di contenere il livello dei *rischi* in maniera sinergica e finalizzata, quando preserva il *livello di salute* delle sue risorse.

La visione manageriale è articolata, a partire dal Ciclo della Performance 2020, in **4 aree di sviluppo strategico** dell'organizzazione, di valenza triennale, così definite:

- 1. Miglioramento del livello di servizio;**
- 2. Sicurezza degli ambienti e dei processi;**
- 3. Sostenibilità ambientale;**
- 4. Attenzione alle persone e qualità ambienti di lavoro.**

Le aree sono state definite attraverso un percorso di indagine dei bisogni e delle necessità del personale e in attuazione delle politiche di maggiore interesse per la collettività interna, nazionale e internazionale.

Per una approfondita descrizione della genesi delle aree strategiche si rimanda al [PIAO 2022-2024, a partire da pagina 21](#).

Per ognuna di queste quattro aree strategiche è stato definito un macro obiettivo, identificato come *obiettivo generale*, monitorato da un set di indicatori di impatto e, per assicurare continuità con la programmazione precedente e un adeguato monitoraggio dei processi, da indicatori di efficienza ed efficacia. Il numero di indicatori non è costante ma, considerando i diversi profili di fenomeni anche complessi, è commisurato alla necessità di rappresentare adeguatamente la complessità di azioni di importanza strategica.

Le tabelle che riportano gli obiettivi contengono al loro interno le seguenti voci: codice obiettivo, indicatore, formula, *baseline*, *target* e fonte di verificabilità del dato.

Infine, ogni area strategica è completata dalle risorse economiche e finanziarie dedicate, che attribuiscono una dimensione economica all'impegno e agli sforzi che l'Ente intende mettere in campo per attuare la strategia. Anche nel 2023 il processo di costruzione del budget ha visto la stretta collaborazione tra le Direzioni, Generale e Scientifica, muovendo un altro passo verso la costruzione di un processo programmatico integrato.

La versione integrale dei bilanci di previsione è disponibile sul sito [Amministrazione Trasparente dell'Ente](#).

Di seguito è riportato uno schema sintetico delle aree strategiche, degli obiettivi generali a loro connessi, degli elementi descrittivi degli obiettivi (indicatori, *target*, *baseline*) e il legame coerente con i documenti di programmazione economica.

¹ Riferimento al modello descritto in *Creare valore pubblico nelle Università*, 19 giugno 2020, Prof. E. Deidda Gagliardo - <https://www.forumpa.it/riforma-pa/creare-valore-pubblico-nelle-universita/>

La scelta di identificare gli stakeholder dell'Amministrazione con la Comunità scientifica di riferimento, quindi il personale dell'area *Research and Knowledge transfer*, determina un apparente disallineamento tra la direzione di applicazione dell'azione amministrativa e la misurazione dell'impatto da essa generato. L'Amministrazione rivolge la sua azione verso i suoi *stakeholder* ma gli impatti finali di questa azione possono essere identificati sia all'interno di questa comunità, come effetto diretto, che all'esterno di questa comunità, come effetto indiretto. In particolare, in questo ultimo caso, l'Amministrazione si pone come soggetto abilitante per la sua comunità di *stakeholder* e assicura che ci siano le condizioni ideali perché i suoi *stakeholder* possano agire efficacemente sulla loro comunità di riferimento, la stessa a cui è rivolta la *mission* dell'Ente.


In questo senso, appare coerente identificare il processo di creazione di valore pubblico dell'Ente come un processo complesso e partecipato, in cui i primi attori sono i ricercatori e dove l'Amministrazione mantiene comunque un ruolo abilitante fondamentale.

Pertanto, nella misurazione degli impatti connessi ai processi di creazione di valore pubblico sono stati identificati indicatori di impatto connessi alle due comunità su cui si riversa l'azione amministrativa: la comunità scientifica interna e la comunità in senso ampio.

In Tabella 4, 5, 6 e 7 sono riportate, per ogni area strategica appena descritta, la sua definizione, l'obiettivo generale ad essa correlato e gli indicatori di monitoraggio, con i relativi elementi costitutivi.

Tabella 4 - Area strategica Miglioramento del livello di servizio: obiettivo e indicatori.

Area strategica	Miglioramento del livello di servizio.
Obiettivo 1 (OG1)	Migliorare il servizio offerto agli utenti definendo e garantendone il livello, incrementando trasparenza e accessibilità dell'informazione, anche attraverso la digitalizzazione progressiva dei processi.

Indicatore	Formula	Baseline 2022	Target	
<i>Public engagement:</i> interesse della Collettività	(n. totale di accessi unici al portale istituzionale/365)***	80	2023: Trend crescente 2024: Trend crescente 2025: Trend crescente	Cineca - COM
Accessibilità dei servizi offerti agli utenti interni	(n. di accessi alla intranet/n. personale dipendente e non dipendente*)	31	2023: Trend crescente 2024: Trend crescente 2025: Trend crescente	SIR
Attrattività tecnico-scientifica: ritenzione di studenti e <i>First Stage Researcher (R1)</i>	(n. di utenti in tirocinio o tesi che fanno richiesta di accesso al Dottorato in metrologia o partecipano a concorsi/ n. Totale di utenti in tirocinio o tesi)	ND	2023: Trend crescente 2024: Trend crescente 2025: Trend crescente	Segreteria di Direzione Scientifica e RUM
Attrattività Istituzionale	(n. di candidati iscritti ai concorsi/posti banditi)	7,1	2023: Trend crescente 2024: Trend crescente 2025: Trend crescente	RUM
Qualità del reclutamento: tasso di assunzione personale under 35	(n. di personale under 35 assunto TI e TD/n. di personale assunto TI e TD)	0,6	2023: Trend crescente 2024: Trend crescente 2025: Trend crescente	RUM
Capacità di creare valore per il sistema produttivo del Paese	(ricavi commerciali annuali)	4.35 M€	2023: Trend crescente 2024: Trend crescente 2025: Trend crescente	RSE

*Semisomma delle unità di personale TI e TD, Assegni di ricerca, borsisti, tirocinanti, interinali, associati al 1.01 e al 31.12. (Fonte: PdF 2023-2025, nel 2022 - 352)

***Il dato tiene conto dei soli accessi al Portale istituzionale e non al portale "Amministrazione Trasparente".

L'azione amministrativa e i servizi offerti agli utenti (interni ed esterni), al giorno d'oggi, sono veicolati da strumenti informatici, primi tra tutti il sito internet dell'Ente e i social network. Il miglioramento dell'immagine dell'Istituto, come il miglioramento dell'accessibilità e della trasparenza delle informazioni, sono elementi fondamentali per assicurare un solido *engagement* interno ed esterno. Dopo l'attività straordinaria del 2022 che ha portato alla realizzazione del nuovo sito web, per l'anno 2023 l'Istituto ha stanziato per le iniziative di **comunicazione** un importo complessivo pari a 17.000 euro. L'ammontare, di per sé piuttosto contenuto, è destinato a servizi a sostegno della divulgazione

scientifico, e si aggiunge ai budget messi a disposizione per le attività di disseminazione previste dai singoli progetti finanziati.

Per l'esercizio 2023 l'Ente manterrà l'esternalizzazione di alcune **attività** destinate ad alleggerire il carico nel comparto amministrativo e, allo stesso tempo, assicurare elevate prestazioni professionali, sempre nell'ottica del mantenimento di un elevato livello di servizio offerto. In particolare si segnala il servizio di supporto al RUP /centrali di committenza per cui si stanziavano 35.000 euro, importo legato anche ai progetti PNRR e per l'incarico di Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), esternalizzato a partire dall'esercizio 2021, per 22.800 euro.

Il sostegno alle attività di **trasferimento tecnologico**, avviato nel 2020 con l'istituzione di un Technology Transfer Officer (TTO), è stato potenziato dal 2022 creando una specifica unità organizzativa destinata al Knowledge Transfer per migliorare il livello di supporto giuridico e amministrativo alle attività tecniche di valorizzazione dei risultati della ricerca.

Accanto al finanziamento di due posizioni di tecnologo a tempo determinato, finanziate al 50% a valere su fondi di progetto MIMIT, l'Istituto ha destinato al servizio di brevettazione un budget di 30.000 euro, in incremento del 20% rispetto al 2021.

Nel 2023 si avvierà un programma di tirocini extracurricolari nell'area M&S, destinati a sostenere le attività dell'amministrazione e la capacità attrattiva, con uno stanziamento iniziale di 30.000 euro.


Per il sostegno alla terza missione nel 2023 si procederà con la realizzazione della parte di progetto INRiM 2:0 a questa dedicato, che destina 2,6 milioni di euro per la costruzione di nuovo padiglione, attivo dal punto di vista energetico, destinato specificatamente a ospitare convegni, eventi e in genere iniziative di disseminazione e divulgazione.

A supporto dell'attività di ricerca sono da enumerare i seguenti ulteriori investimenti:

- 608.000 euro per gli abbonamenti a riviste tecnico-scientifiche;
- 187.500 euro per il finanziamento del dottorato in Metrologia sviluppato in collaborazione con il Politecnico di Torino, cui si aggiungeranno, nelle previsioni, ulteriori 90.000 euro per il finanziamento delle borse su temi metrologici in collaborazione con tutti i corsi di dottorato del Politecnico.

Tabella 5 - Area strategica Sicurezza degli ambienti e dei processi: obiettivo e indicatori.

Area strategica	Sicurezza degli ambienti e dei processi.
Obiettivo 2 (OG2)	Migliorare il livello di sicurezza degli ambienti, delle infrastrutture e dei processi di lavoro.

Indicatore	Formula	Baseline	Target	Fonte
Indice di frequenza annuale degli infortuni riconosciuti INAIL, all'interno delle strutture dell'Ente.	(n. infortuni nell'anno / n. personale dipendente e non dipendente*)	0,9%	2023: < 1% 2024: < 1% 2025: < 1%	RUM e SPP
Indice di frequenza annuale di segnalazione di <i>near miss</i> .	 n. di segnalazioni di <i>near miss</i> / n. personale dipendente e non dipendente*)	0,6%	2023: ≤ 2 % 2024: ≤ 2 % 2025: ≤ 2 %	SPP
Affidabilità delle infrastrutture	(n. interventi manutentivi non programmati / n. interventi programmati)	43 %	2023: Trend decrescente 2024: Trend decrescente 2054: Trend decrescente	LMA

* semisomma delle unità di personale TI e TD, Assegni di ricerca, borsisti, tirocinanti, interinali, associati al 1.01 e al 31.12. (Fonte: PdF 2023-2025, nel 2022 - 352)

In materia di sicurezza degli ambienti e dei processi di lavoro da segnalare la prosecuzione, per il secondo anno, delle attività legate alle **manutenzioni** ordinarie edili, degli impianti elettrici, meccanici ed informatici, che consente di proseguire nell'azione di recupero e riqualificazione degli spazi di lavoro. Lo stanziamento complessivo per la seconda annualità dell'accordo quadro è pari a 565.000 euro, che si aggiungono alle manutenzioni ordinarie di Istituto finanziate per 530.000 euro e destinate ai gruppi elettrogeni, UPS e di continuità, gruppi frigoriferi, linee vita e impianti antintrusione e di supervisione, aree verdi e altri contratti di manutenzione minore.

Nel 2023 è previsto il completamento di alcuni lavori destinati a garantire un maggior livello di sicurezza del campus INRiM, quali l'illuminazione esterna, oltre alla prosecuzione di interventi su alcune palazzine per la rimozione dell'amianto e l'impermeabilizzazione dei tetti piani. Nell'anno si prevede l'effettiva realizzazione del nuovo layout dell'area ingressi, per migliorare funzionalità e sicurezza.

All'interno del budget degli investimenti ammonta a 1.130.000 euro la voce che comprende interventi legati alla sicurezza, quali ad esempio l'adeguamento degli impianti di rilevazione incendi ed evacuazione, interventi di ammodernamento dell'impianto anti intrusione e degli impianti di condizionamento e riscaldamento delle palazzine presenti nel Campus.

I lavori più strettamente legati ai laboratori includono interventi per l'adeguamento dei locali che andranno ad ospitare le attrezzature scientifiche di Enti Partner alla luce della firma della Convenzione congiunta nell'ambito di progetti strategici per l'Istituto.

Nel 2023 si sono stanziati ulteriori 750.000 euro per l' adeguamento delle cabine di trasformazione elettrica per il cambio di tensione, arrivando ad un totale di 3.150.000 euro. Questi lavori sono destinati al rifacimento delle cabine di trasformazione elettrica del campus per l'adeguamento imposto dal distributore della rete con passaggio dal 27KVolt al 22KVolt. I lavori comportano il rifacimento completo delle cabine di trasformazione e dell'impianto di distribuzione della media tensione.

Si segnalano inoltre stanziamenti per: 150.000 euro per la realizzazione di parapetti e linee vita, di 120.000 euro destinati al rinforzo del muro di recinzione del lato est del Campus di Strada delle Cacce, 150.000 euro per la realizzazione di un impianto di videosorveglianza e 150.000 euro per la messa a norma degli ascensori del blocco ex-IMGC.

Raggiunge i 150.000 euro l'investimento per lavori di adeguamento antincendio pratica CPI. L'importo stanziato è destinato alla realizzazione di alcuni interventi sulle strutture del Campus, previsti dal progetto per l'ottenimento del Certificato di Prevenzione Incendi Unico presentato al Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco .

Da sottolineare la voce che accoglie i costi legati alle prestazioni di **presidio della sicurezza sul luogo di lavoro**, per complessivi 96.100 euro, nello specifico dedicati agli accertamenti sanitari obbligatori, a contratti in essere per la gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sono stati stanziati complessivamente 15.000 euro a copertura dei costi per fronteggiare l'emergenza da SARS-CoV-2 e per i dispositivi di protezione individuale in genere (es. mascherine chirurgiche, FFP2 ecc.).

Merita attenzione lo stanziamento di 60.000 euro, suddiviso tra budget economico e degli investimenti, destinato alla sicurezza messo a disposizione delle Divisioni. Il rilievo non è legato al valore economico, ma alla novità rappresentata dalla destinazione di fondi vincolati specificatamente alla sicurezza, destinati a rafforzare l'attenzione su questi temi a livello operativo, evitando siano messi in competizione con finalità scientifiche.

Il 2023 è complessivamente caratterizzato da un basso livello di nuovi investimenti a budget in quanto destinato a vedere la realizzazione dei rilevanti progetti finanziati negli esercizi precedenti.

Tabella 6 - Area strategica Sostenibilità ambientale: obiettivo e indicatori.

Area strategica	Sostenibilità ambientale.
Obiettivo 3 (OG3)	Realizzare uno sviluppo sostenibile del Campus INRiM, rispettando l'ambiente, riducendo gli sprechi e aumentando l'efficiamento energetico, introducendo modelli responsabili di produzione e di consumo e adottando <i>green practice</i> .

Indicatore	Formula	Baseline 2022	Target	Fonte
Consumo di energia elettrica al kWh rispetto all'anno 2021. (6.271.704 kWh)	(kWh assorbiti per l'anno considerato / kWh assorbiti nel 2021 - 6.271.704,00 kWh)	105% (6.602.536 kWh assorbiti nel 2022)	2023: 99% 2024: 95% 2025: 94%	Rapporto interno SET
Consumo di gas metano in m ³ rispetto all'anno 2021. (791.297 m ³)	(m ³ di gas metano consumati per l'anno considerato / m ³ di gas metano consumati nel 2021 - 791.297 m ³)	88% (702.428m ³ consumati nel 2022)	2023: 99% 2024: 90% 2025: 90%	Rapporto interno SET
Capacità di generazione di energia rinnovabile installata nelle Sedi INRiM.	(kWh generati da energia rinnovabile/KWh assorbiti totali)	0,3 % (20.125 kWh generati da energia rinnovabile)	2023: 2% 2024: 9% 2025: 9%	Rapporto interno SET
Produzione pro capite di rifiuti misti da imballaggio.	(kg di rifiuti misti da imballaggio prodotti nell'anno/ n. personale dipendente e non dipendente*)	30,0 kg/pers.	2023: Trend decrescente 2024: Trend decrescente 2025: Trend decrescente	Rapporto interno LMA

* semisomma delle unità di personale TI e TD, Assegni di ricerca, borsisti, tirocinanti, interinali, associati al 1.01 e al 31.12. (Fonte: PdF 2023-2025, nel 2022 - 352)

Il 2023 vedrà il completamento della fase realizzativa del progetto STEPPING, cui l'Istituto aveva aderito nel 2018. Tale adesione ha consentito la realizzazione di una diagnosi energetica dedicata per ogni palazzina del campus INRiM, al fine di individuare i margini di miglioramento energetico attesi da interventi di efficienza energetica, la loro fattibilità economica e le simulazioni economico-finanziarie necessarie a definire la durata contrattuale dell'Energy Performance Contracting (EPC).

Il contratto EPC ha come oggetto il miglioramento energetico di un edificio o di un impianto, ne stabilisce la misura e le modalità di realizzazione attraverso la regolamentazione di un servizio energetico da parte di una Società di Servizi Energetici (ESCo).

La sua peculiarità consiste nella possibilità di riqualificare energeticamente edifici/impianti, per conseguire nel tempo una migliore prestazione energetica e dunque un successivo risparmio; risparmio che, per la durata contrattuale, sarà utilizzato dalla ESCo (denominata fornitore) per remunerare gli investimenti effettuati.

In altri termini l'EPC affida alla ESCo l'onere degli investimenti (lavori, servizi, forniture) necessari per la riqualificazione degli edifici/impianti, che saranno recuperati dal livello di risparmio energetico stabilito contrattualmente, con il vantaggio per il cliente (denominato beneficiario) di non avere alcuna spesa di investimento iniziale e di ripagare la riqualificazione alla ESCo con tutti i risparmi contrattualmente negoziati o con una parte di essi.

Nel budget 2023 sono stanziati 143.000 euro per il completamento della prima fase del contratto EPC.

Inoltre, nel 2023 proseguono le attività per il completamento del processo di riqualificazione energetica del Campus INRiM per le quali l'Istituto ha ricevuto un finanziamento da parte del MUR per 2.400.000 euro.

Sono stati inoltre stanziati 60.000 euro per effettuare un'analisi energetica, da affidare esternamente, in quanto l'Istituto intende monitorare puntualmente i consumi delle varie palazzine dell'INRiM, inclusi laboratori e uffici, e adottare, ove necessario, azioni correttive finalizzate a ridurre i consumi e di conseguenza i costi.

Tra gli investimenti vengono stanziati 100.000 euro per l'acquisizione di un nuovo gruppo elettrogeno in sostituzione di quello attualmente in funzione per le palazzine ex-IMGC, che risulta però sottodimensionato e, sempre nell'ottica di un migliore efficientamento energetico, 180.000 euro per l'acquisto di una nuova caldaia per la centrale termica INRiM, che attualmente ne ospita tre, di cui una particolarmente datata.

Tabella 7 - Area strategica Attenzione alle persone e qualità ambienti di lavoro: obiettivo e indicatori.

Area strategica	Attenzione alle persone e qualità ambienti di lavoro.
Obiettivo 4 (OG4)	Valorizzazione delle risorse umane, miglioramento del benessere dei lavoratori e della qualità degli ambienti di lavoro, anche attraverso il potenziamento delle competenze e della capacità di conciliare i tempi vita-lavoro.

Indicatore	Formula	Baseline 2022	Target	Fonte
Grado di copertura delle attività formative per il personale (<i>esclusi i corsi obbligatori</i>).	(n. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio**)	34%	2023: 60% 2024: 60% 2025: 60%	DiAG
Contenimento dell'extra-orario di lavoro del personale.	(n. ore supplementari / n. totale dei dipendenti tecnico-amministrativi in servizio - FTE - considerati rispetto all'anno di riferimento 2022 - 106,1)****	106,1	2023: ≤ + 10% 2024: ≤ + 10% 2025: ≤ + 10%	TEP
Benessere organizzativo	(n. casi di discriminazione/n. personale dipendente e non dipendente*)	0%	2023: = 0% 2024: = 0% 2025: = 0%	DiAG
Pari opportunità	(n. progressioni di carriera personale di genere femminile/n. progressioni di carriera personale di genere maschile)/(n. personale genere femminile/n. personale genere maschile)	0,8	2023: ~ 1 2024: ~ 1 2025: ~ 1	RUM

* semisomma delle unità di personale TI e TD, Assegni di ricerca, borsisti, tirocinanti, interinali, associati al 1.01 e al 31.12. (Fonte: PdF 2023-2025, nel 2022 - 352)

**semisomma delle unità di personale TI e TD al 1.01 e al 31.12. (Fonte: PdF 2023-2025, nel 2022 - 262)

**** il volume dell'extra-orario registrato nel 2022 è in aumento rispetto l'anno precedente del 27%. Si ritiene che l'incremento sia determinato in modo rilevante dalla riduzione del ricorso al lavoro agile, che ha caratterizzato in modo rilevante il periodo di emergenza pandemica. Si ritiene, pertanto, che il valore del 2022 sia maggiormente rappresentativo dell'assetto produttivo dell'Istituto. Conseguentemente il valore 2022 è stato preso a base di calcolo per la misura del trend.

Se l'importanza del benessere dei lavoratori tocca - sempre - temi etici, connessi all'evoluzione della cultura e della sensibilità delle moderne società, per le organizzazioni ad elevato capitale intellettuale saper generare benessere in termini di qualità organizzativa, degli ambienti di lavoro, di attenzione alle persone e alla loro crescita, costituisce un vantaggio competitivo strategico. In questo senso INRiM dal 2019 ha avviato un programma di investimento destinato a potenziare il capitale umano attraverso un ampio programma di formazione per lo sviluppo diffuso delle competenze. Nell'esercizio 2023 sono stati stanziati 140.000 euro per la **formazione**, dei quali 40.000 euro destinati ad iniziative di formazione obbligatoria in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per gli interventi legati ai **benefici assistenziali e al benessere** del personale sono stanziati 190.000 euro a favore del personale a tempo indeterminato, cui si aggiungono 6.000 euro a favore del personale a tempo determinato.

Per il miglioramento della qualità degli ambienti di lavoro INRiM ha stanziato complessivamente 15.000 euro per l'acquisto di ulteriori arredi per la nuova **area di fruizione pasti** e la nuova zona bar. In un Ente di ricerca gli spazi comuni, destinati alla fruizione dei pasti e all'aggregazione, superano la loro funzione strumentale diretta, per consentire l'interazione, il confronto e lo sviluppo di idee e innovazione trasversalmente ad ambiti di ricerca anche distanti.

In ragione della previsione del sensibile incremento di personale in progressiva attuazione del Piano del fabbisogno, e per il rinnovo programmato degli **arredi** sono stanziati 80.000 euro.

Il 2023 vedrà la realizzazione di una parte importante della fabbisogno del personale approvato, concludendo le procedure di progressione avviate a cavallo tra il 2022 e il 2023 e procedendo al reclutamento di nuovo personale tecnico-amministrativo, destinato a rafforzare in modo significativo la capacità operativa dell'Istituto. Non sarà però possibile dare completa attuazione al Piano del fabbisogno 2022 sino a quando i fondi accessori del personale non potranno essere adeguati. Il nuovo **Piano del fabbisogno 2023-2025**, confermando la politica di valorizzazione del personale meritevole attraverso un'offerta strutturata di opportunità di crescita, intende portare a compimento il processo di valorizzazione delle competenze interne avviato in questi anni, sfruttando - tra l'altro - il nuovo ordinamento professionale che introdurrà una quarta area tecnico-amministrativa, di elevata professionalità, importante per articolare in modo compiuto le responsabilità gestionali. Per il personale ricercatore e tecnologo si attende la quantificazione delle risorse destinate a finanziare il passaggio straordinario dal III al II livello, per definire con completezza il quadro dell'operazione.

Agli obiettivi in materia di parità di genere, cui è dedicato uno specifico sottoinsieme di quest'area strategica - *4.5 Attuazione delle politiche di pari opportunità e dell'equilibrio di genere* - è dedicato il Gender Equality Plan (GEP) di INRiM, oggi costituente un allegato al PIAO e, precedentemente, documento autonomo, approvato per la prima volta dal Consiglio di Amministrazione INRiM il 23 dicembre 2021 con deliberazione n. 64/2021/9 e successivamente integrato nel PIAO approvato nel giugno del 2022.

Con il PIAO 2023 l'integrazione del GEP negli strumenti di programmazione dell'Istituto diventa piena, destinando al GEP la funzione di costituire il prospetto sintetico degli obiettivi in materia di pari opportunità, inseriti - coerentemente con la finalità del documento - nel PIAO quando direttamente correlati alla creazione di valore pubblico, ovvero nell'Allegato1 al PIAO dedicato agli obiettivi operativi negli altri casi.

Per evidenziare il legame PIAO-GEP è comunque riportata, nell'Allegato 2 a questo documento, una tabella di collegamento tra i codici degli obiettivi riportati nel GEP e i corrispondenti codici obiettivo assegnati alle Direzioni e alle unità organizzative (U.O.) nell'Allegato 1 a questo documento.

La logica programmatica richiede che accanto agli obiettivi vengano definite le risorse dedicate al loro raggiungimento. Per gli obiettivi del GEP, stante la loro natura eminentemente di studio e analisi, l'assegnazione delle risorse è implicitamente legata alla loro assegnazione alle unità organizzative dell'Ente, a quel punto tenute al loro perseguimento. In alcuni casi le risorse finanziarie necessarie sono contenute negli stanziamenti di bilancio dedicati alle specifiche attività (p.e. formazione), cui si fa riferimento.


Già nel 2022 si registrava che gli obiettivi legati alla parità di genere, al pari degli altri obiettivi dell'amministrazione, scontano una generale criticità legata all'insufficienza delle risorse umane dedicate. Il raggiungimento degli obiettivi posti, a prescindere dall'area strategica di riferimento, dipende, quindi, in modo importante dalla realizzazione del piano di rafforzamento dell'area M&S dell'Istituto che nel 2023 si prevede, finalmente ancorché parzialmente, di realizzare.

2.2 - Sottosezione di programmazione - Performance

Di seguito è riportata la pianificazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia, che costituiscono la diretta articolazione degli obiettivi strategici triennali appena descritti.

In questa sezione sono riportati specificatamente gli obiettivi direttamente funzionali alle strategie di creazione del valore pubblico. Per una valutazione complessiva degli obiettivi che l'Amministrazione si pone di raggiungere nel triennio 2023-2025 si rimanda all'*Allegato 1 - Programmazione degli obiettivi operativi di performance 2023-2025* a questo documento.


Le dimensioni oggetto della programmazione riguardano: semplificazione, digitalizzazione, efficienza, efficacia, accessibilità dell'amministrazione, attuazione delle politiche riferite alle pari opportunità e all'equilibrio di genere, sostenibilità ambientale e risparmio energetico.

 ultimo, come riportato all'interno del **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020** di INRiM, degli obiettivi operativi assegnati alle unità organizzative rispondono il Direttore generale, i Dirigenti, i Responsabili di UO, i collaboratori afferenti la UO, in percentuali dipendenti dal ruolo ricoperto e dalla responsabilità diretta sull'obiettivo.

Per ogni obiettivo generale sono stati individuati un massimo di 6 sottoinsiemi tematici con lo scopo di definire meglio i contenuti degli obiettivi e raggrupparli coerentemente. La Tabella 8 sottostante riporta le specifiche dei sottoinsiemi.

Tabella 8 - Aree strategiche, obiettivi generali e sottoinsiemi tematici

Area strategica	Miglioramento del livello di servizio.
Obiettivo 1	Migliorare il servizio offerto agli utenti definendo e garantendone il livello, incrementando trasparenza e accessibilità dell'informazione, anche attraverso la digitalizzazione progressiva dei processi.
1.1	<i>Trasparenza e documentazione dei processi</i>
1.2	<i>Informatizzazione dei processi</i>
1.3	<i>Accessibilità dell'informazione</i>
1.4	<i>Miglioramento dell'efficacia dei processi</i>
Area strategica	Sicurezza degli ambienti e dei processi.
Obiettivo 2	Migliorare il livello di sicurezza degli ambienti, delle infrastrutture e dei processi di lavoro.
2.1	<i>Sicurezza dei processi</i>
2.2	<i>Sicurezza degli ambienti</i>
Area strategica	Sostenibilità ambientale.
Obiettivo 3	Realizzare uno sviluppo sostenibile del Campus INRiM, rispettando l'ambiente, riducendo gli sprechi e aumentando l'efficientamento energetico, introducendo modelli responsabili di produzione e di consumo e adottando green practice.
3.1	<i>Adozione green practice per il personale e per le strutture</i>
3.2	<i>Efficientamento energetico del campus</i>
Area strategica	Attenzione alle persone e qualità dei luoghi di lavoro.
Obiettivo 4	Valorizzazione delle risorse umane, miglioramento del benessere dei lavoratori e della qualità degli ambienti di lavoro, anche attraverso il potenziamento delle competenze e della capacità di conciliare i tempi vita-lavoro.
4.1	<i>Mappatura delle competenze</i>
4.2	<i>Percorsi formativi di crescita, affermazione professionale e lifelong learning</i>
4.3	<i>Miglioramento della qualità degli ambienti di lavoro</i>
4.4	<i>Conciliazione tempi vita-lavoro</i>
4.5	<i>Attuazione delle politiche di pari opportunità e dell'equilibrio di genere</i>
4.6	<i>Promozione del benessere</i>

La programmazione 2020 ha segnato un importante punto di discontinuità nell'organizzazione delle attività dell'Istituto; in quell'esercizio non solo si è definito un nuovo e più sofisticato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ma, soprattutto, da quell'anno l'Istituto si è dotato di un chiaro impianto strategico, di medio-lungo periodo, per la definizione degli obiettivi di performance. Partendo dalla definizione stessa di una strategia manageriale unitaria, "*Sviluppare un ambiente favorevole alla creatività e all'innovazione*", definendo poi - a cascata - prima le aree strategiche e poi gli obiettivi generali, per arrivare infine agli obiettivi assegnati alle specifiche Unità Organizzative e, ove opportuno, ai singoli lavoratori, si è creato un sistema ove tutti gli obiettivi, in modo diretto o indiretto, partecipano alla strategia di creazione di valore definita dall'Amministrazione. Tuttavia, quello che richiede il PIAO, a partire dall'esercizio 2022, è un ulteriore sforzo di evoluzione, semplificazione e razionalizzazione della programmazione. In questo senso, di seguito sono riportati solo gli obiettivi assegnati alle unità organizzative dell'Ente che concorrono in modo **diretto** alla strategia di creazione di valore pubblico che l'Amministrazione ha  finito e descritto nel capitolo precedente, e che si rivolgono al suo *stakeholder* principale: la **comunità tecnico-scientifica interna**.

Questo è il motivo per cui, come si vedrà, non tutti i sottoinsiemi tematici risultano popolati. In particolare, gli obiettivi riportati per la prima area strategica *Miglioramento del livello di servizio*, riguardano la semplificazione, la reingegnerizzazione, la digitalizzazione, l'efficienza delle procedure e la piena accessibilità dell'amministrazione.

Nella seconda area *Sicurezza degli ambienti e dei processi* sono riportati obiettivi che mirano alla sicurezza delle infrastrutture dell'Ente e al consolidamento di buone pratiche di lavoro, volte al perfezionamento degli standard di sicurezza del Campus.

Nella terza area *Sostenibilità ambientale* sono riportati gli obiettivi che mirano ad accrescere una cultura della sostenibilità nelle persone e negli ambienti, raccogliendo concretamente la sfida per la salvaguardia del pianeta nella speranza di creare un mondo più sicuro, sostenibile e inclusivo.

Nell'ultima area *Attenzione alle persone e qualità dei luoghi di lavoro*, sono riportati gli obiettivi che riguardano la valorizzazione del capitale umano, le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

In Tabella 9, 10, 11 e 12 sono riportati, per ogni area strategica, gli obiettivi operativi di performance assegnati alle Direzioni e alle unità organizzative, completi degli indicatori e dei relativi elementi costitutivi, suddivisi nei rispettivi sottoinsiemi tematici.

Tabella 9 - Area strategica Miglioramento del livello di servizio: obiettivi operativi

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2023	2024	2025
Identificazione dei processi relativi alle funzioni assegnate. *(1)	Percentuale di funzioni analizzate (n. funzioni analizzate / n. funzioni totali)	-	100%	-	-
Mappatura dei processi. *(1)	Percentuale di processi mappati (n. processi mappati/ n. processi totali)	-	*(2)	*(2)	100%

*(1) Il codice varia in funzione della UO a cui è stato assegnato.

*(2) Percentuale non determinabile fino alla completa identificazione dei processi e anche perchè diversa per ogni UO.

1.2 Informatizzazione dei processi

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2023	2024	2025
Reingegnerizzazione del processo e aggiornamento del disciplinare "Organizzazione eventi". In collaborazione con la Direzione scientifica. Altre UO coinvolte: COM. (1.2.3-SET-1)	Predisposizione del documento per l'approvazione del Direttore generale (Stato di avanzamento)	60%	100%	-	-
Adozione Piattaforma gestione concorsi con integrazione SPID. (Altre UO coinvolte: RUM) (1.2.7-SIR-1)	Sperimentazione della piattaforma (Stato di avanzamento)	-	-	100%	-
Dematerializzazione del processo di stesura, controllo e approvazione della certificazione tecnica. In collaborazione con la Direzione scientifica. (Altre UO coinvolte: SIR, LMA) (1.2.1-SME-1)	Analisi e programma di lavoro (Stato di avanzamento)	100%	-	-	-
	Sviluppo software (Stato di avanzamento)	-	30%	80%	100%

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2023	2024	2025
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet. *(1)	Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	-	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7
Aumento della visibilità dell'Ente sul web. <i>In collaborazione con la Direzione scientifica.</i> (1.3.6-COM-1)	Incremento della visibilità (n. like + n. condivisioni + n. di commenti / n. follower)				
	Facebook n. follower	48% 2236	Trend cresc.	Trend cresc.	Trend cresc.
	Linkedin n. follower	62% 3014	Trend cresc.	Trend cresc.	Trend cresc.
	Instagram n. follower	77% 258	Trend cresc.	Trend cresc.	Trend cresc.
Realizzazione nuova linea di materiale per la comunicazione dell'Ente. (1.3.8-COM-1)	Valutazione Direttore generale sul materiale realizzato (0-1)	-	≥0.8		
<i>Kit di Benvenuto</i> - Creazione di un'area dedicata ai nuovi assunti contenente apposito materiale informativo per favorire l'inserimento in Istituto. (Altre UO coinvolte: TEP, SPP, COM) (1.3.2-RUM-1)	Realizzazione dell'area (Stato di avanzamento)	-	100%	-	-
	Valutazione del DG (0-1)	-	>0.7	-	-

*(1) Il codice varia in funzione della UO a cui è stato assegnato.

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2023	2024	2025
Reingegnerizzazione processo di acquisizione di componenti elettrici ed elettronici. (1.4.4-APP-1)	Studio di fattibilità del processo (Stato di avanzamento)	50%	100%		
	Messa a regime del processo (Stato di avanzamento)		100%		
Vademecum per i ricercatori interessati allo sviluppo di brevetti. (1.4.3-KTR-1)	Attività di analisi (Stato di avanzamento)	40%	100%		
	Redazione vademecum		100%		
Completamento e riorganizzazione del servizio di Officina centralizzata. <i>In collaborazione con la Direzione scientifica.</i> (1.4.1-LMA-1)	Completamento del trasferimento presso i locali INFN	100%			
	Misurazione livello di gradimento del servizio (1-5)	ND	4		
Completamento e riorganizzazione del servizio di mensa.(Altre UO coinvolte SET) (1.4.2-LMA-1)	Completamento del trasferimento del servizio presso i nuovi locali (Stato di avanzamento)	100%			
	Misurazione livello di gradimento del servizio (1-5)	-	3	4	
Reingegnerizzazione del processo di spesa per gli acquisti di beni e servizi. (1.4.2-RSE-1)	Reingegnerizzazione (Stato di avanzamento)	100%			
	Implementazione del processo (Differenza -x- dal termine di pagamento risultante sulla PCC)	30 giorni	$x \leq 0$		

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2023	2024	2025
Implementazione del <i>Programma triennale dei lavori - attività strategiche</i> (Altre UO coinvolte LMA) (1.4.2-SET-1)	Stato di avanzamento dei lavori programmati (pos. 1 e 2 dell'elenco annuale 2022 e pos. 1 e 2 dell'elenco annuale 2021) "Lavori per impianti di continuità elettrica palazzine A-B-C" <i>Progettazione esecutiva Lavori</i> "Lavori impianti condizionamento palazzine 2-A-B-C" <i>Progettazione esecutiva Lavori</i> "Nuovi impianti di condizionamento galleria Lunghezze e Masse palazzina 8" <i>Progettazione preliminare Progettazione esecutiva Lavori</i> "Adeguamento delle cabine elettriche di trasformazione per cambio tensione" <i>Progettazione esecutiva Lavori</i>	<i>Progettazione esecutiva 50%</i> <i>Progettazione esecutiva 50%</i> <i>Progettazione esecutiva 100%</i> <i>Progettazione esecutiva 100%</i>	Esec. lavori 70%	Esec. lavori 100%	-
Associazioni INRiM: ricognizione su base annuale e riorganizzazione delle attività inerenti la gestione di tutte le Associazioni in essere e loro monitoraggio. (1.4.3-SGE-1)	Ricognizione e implementazione nuova procedura (Stato di avanzamento)	70%	100%	-	-
Convenzioni INRiM: ricognizione delle convenzioni in essere, reingegnerizzazione del processo finalizzato alla stipulazione e definizione sistema di monitoraggio. (1.4.4-SGE-1)	Ricognizione e implementazione nuova procedura (Stato di avanzamento)	70%	100%	-	-
Realizzazione indagine di <i>Customer Satisfaction</i> (CS) per i servizi di certificazione tecnica. <i>In collaborazione con la Direzione scientifica.</i> (1.4.1-SME-1)	Revisione dell'indagine di CS e prima applicazione (Stato di avanzamento) Presentazione report indagine alle Direzioni (Sì/No)	- 100%	100%	100%	100%

Tabella 10 - Area strategica Sicurezza degli ambienti e dei processi: obiettivi operativi

Sicurezza degli ambienti e dei processi


2.1 Sicurezza dei processi

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2023	2024	2025
Sistema di monitoraggio segmentazione della rete TD. (2.1.4-SIR-1)	Implementazione del sistema di monitoraggio (Stato di realizzazione)	86%	100%	-	-
Aggiornamento piano Perimetro della Sicurezza. (2.1.6-SIR-1)	Aggiornamento piano Rete Istituto (n. documenti aggiornati/n. documenti da aggiornare)	100%	100%	-	-
	Consulenza per piano servizi QN (n. documenti aggiornati/n. documenti da aggiornare)	100%	100%	-	-

Tabella 11 - Area strategica Sostenibilità ambientale: obiettivi operativi

Sostenibilità ambientale

3.1 Adozione green practice per il personale e per le strutture

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2023	2024	2025
Realizzazione di una campagna di comunicazione <i>green practice</i> . (3.1.1-COM-1)	Valutazione Presidente (0-1)	-	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7
Installazione di distributori di acqua potabile all'interno del Campus. (3.1.2-LMA-1)*	Distributori installati (n. distributori realizzati / n. Punti attesi) n. punti attesi: 17	0%	50%	100%	
Realizzazione di aree esterne per riunioni di lavoro. (3.1.1-SET-1)	Percentuale aree realizzate (n. aree realizzate/n. aree attese) n. area sperimentale: 1 n. area definitiva: 1 n. aree attese: 2	-	-	50%	100%
Mobility Manager: definizione quadro e implementazione azioni. (3.1.2-SET-1)	Analisi (sondaggio tra i dipendenti) e proposta piano di interventi Efficientamento mobilità interna ed esterna del Campus: presentazione indagine per accesso a fondi mobilità interna (eventuale bike sharing) ed esterna al campus (fondi europei, nazionali, regionali o istituzionali) al Direttore generale. (Stato di avanzamento)	100% -	 30%	 100%	
Miglioramento fruibilità spazi esterni. (3.1.3-SET-1)	Percentuale completamento dell'intero pacchetto (fornitura e posa in opera di zone lavoro esterne, panchine, parcheggi biciclette e schermature isole ecologiche)		100%		

*Obiettivo condizionato allo stanziamento del budget

3.2 Efficientamento energetico del Campus

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2023	2024	2025
Avvio del contratto EPC e dei lavori di efficientamento energetico del Campus. (3.2.1-SET-1)	Stipula contratto e avvio lavori.	100%			
	Completamento lavori.	80%	100%		
	Gestione del contratto e verifica dei risultati attesi. (Stato di avanzamento)	-	80%	100%	

Tabella 12 - Area strategica *Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro: obiettivi operativi*

Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro

4.1 Mappatura delle competenze

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2023	2024	2025
Creazione di una banca dati delle competenze del personale. (4.1.1-DiAG-1)	Analisi di fattibilità (Stato di avanzamento)	0%	-	100%	
	Implementazione (Stato di attuazione)		-	-	40%

4.2 Percorsi formativi di crescita, affermazione professionale e lifelong learning


Gli obiettivi connessi a questo sottoinsieme sono descritti all'interno del paragrafo [3.3.2 - Formazione](#).

4.4 Conciliazione tempi vita-lavoro

Gli obiettivi connessi a questo sottoinsieme sono descritti all'interno della sottosezione di programmazione [3.2 - Organizzazione del lavoro agile](#).

4.5 Attuazione delle politiche di pari opportunità e dell'equilibrio di genere

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2023	2024	2025
Redazione del primo Bilancio di Genere. (4.5.4-DiAG-1) Altre UO coinvolte: RUM, TEP, RSE Codice GEP: KA4.2	Predisposizione del documento e approvazione da parte del CdA (Sì/No)	-	100%		
Misure di conciliazione tempi vita-lavoro: area studio <i>ad hoc</i> e ludoteca per i figli/figlie dei/delle dipendenti. (4.5.2 - RUM-1) Altre UO coinvolte: SET.	Studio di fattibilità da presentare al Direttore generale (Sì/No)	-	100%		

Misure di conciliazione tempi vita-lavoro: summer camp per i figli/figlie dei/delle personale INRIM, con servizio mensa e orario di apertura prolungato. (4.5.3-RUM-1) Altre UO coinvolte: SET.	Studio di fattibilità da presentare al Direttore generale (Sì/No)	-	-	100%	
Misure di conciliazione tempi vita-lavoro: stanze <i>ad hoc</i> /postazioni per l'allattamento, il tiraggio del latte, il cambio dei pannolini. (4.5.4-RUM-1) Altre UO coinvolte: SPP, SET.	Studio di fattibilità da presentare al Direttore generale (Sì/No)	-	-	100%	
Selezione di un/una consigliere/a di fiducia disponibile per ascolto e consigli su istanze di genere. (4.5.5-RUM-1) Codice GEP: KA4.6	 io procedura di nomina consigliera di Fiducia per istanze di genere (Stato di avanzamento)	15%	100%		
Predisposizione del Codice Etico. (4.5.7-DiAG-1)	Predisposizione del documento e approvazione da parte del CdA (Sì/No)	-	-	100%	
Supervisione del processo di redazione del Codice di condotta. (4.5.9-DiAG-1)	Presentazione del Codice di condotta al Direttore generale per approvazione (Sì/No)	-	100%		

INRiM riconosce la tutela delle pari opportunità tra i propri obiettivi fondamentali e si impegna a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, intendendo estendere questa tutela non solo alle discriminazioni fra uomo e donna, ma verso ogni tipo di diversità. INRiM riconosce anzi nella diversità un valore aggiunto per la propria cultura organizzativa, ponendo attenzione alla sua valorizzazione, realizzando azioni positive tese ad eliminare ogni forma di discriminazione ed informando tutte le proprie scelte ed attività al principio di uguaglianza sostanziale.

Questo principio ha trovato una prima formalizzazione nel Piano di Azioni Positive del 2019, confluito poi nel principale documento strategico dell'Istituto, il documento di visione strategica, elaborato nel 2020. Sempre nel 2020 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia, il CUG, che ha fornito un prezioso contributo alla predisposizione del primo Gender Equality Plan 2022-2024 (GEP), redatto sulla base delle linee guida EURAMET/EU Commission che, in continuità con le azioni positive di sostegno alle politiche di inclusione e alle pari opportunità, evidenzia la centralità della parità di genere nelle politiche di gestione del personale, riconoscendo il valore di una società – e di un'organizzazione - inclusiva, equa nel garantire opportunità per il percorso di sviluppo delle persone e della conoscenza.

Il Gender Equality Plan è uno strumento che la Commissione europea promuove per il riequilibrio di genere, definito come “*a consistent set of provisions and actions aiming at ensuring Gender Equality*”, destinato a identificare i fattori e le pratiche che possono produrre discriminazione, individuando strategie innovative per superarle e monitorare i progressi attraverso lo sviluppo di indicatori di genere. Gli elementi che secondo la Commissione lo caratterizzano: (a) approvazione del vertice istituzionale, (b) pubblicazione web, (c) indicazione delle risorse dedicate e delle competenze di genere necessarie, (d) raccolta e monitoraggio annuale di indicatori sul personale, (e) previsione di iniziative di formazione e sensibilizzazione su uguaglianza e pregiudizi di genere per personale e dirigenza, lo pongono parzialmente in sovrapposizione ad altri documenti del ciclo di programmazione e controllo previsti dalla normativa italiana, quale il citato Piano di Azioni Positive che, a partire dal 2022, è confluito nel presente PIAO.

A partire dall'esercizio 2022, come è avvenuto per il Piano delle Azioni Positive (PAP), l'Amministrazione ha declinato gli obiettivi legati all'attuazione delle politiche di pari opportunità, di equilibrio di genere e di promozione del benessere, derivanti dal Gender Equality Plan (GEP), in un'ottica di migliore integrazione e presidio, in obiettivi operativi di performance da assegnare alla Direzione Affari Giuridici e alle unità organizzative dell'Ente.

Osservata l'integrazione del PAP nel PIAO, appare coerente mantenere il carattere di unicità della programmazione, integrando in quest'ultimo anche il GEP. L'Allegato 2, che costituisce il Gender Equality Plan 2023-2025, permette inoltre di collegare i propri obiettivi a respiro triennale con gli obiettivi operativi annuali assegnati alle Direzioni e alle unità organizzative dell'Ente.

4.6 Promozione del benessere

Obiettivo (codice)	Indicatore (formula)	Baseline	Target		
			2023	2024	2025
Welfare aziendale: CRAL CNR. (4.6.1-RUM-1) Altre UO coinvolte: SGE, SET, COM.	Indagine per il rafforzamento delle interazioni con il CRAL. (Report di analisi e eventuale aggiornamento della Convenzione con il CRAL-CNR sezione di Torino del 9.3.2009 (Stato di avanzamento)	-	100%		
Welfare aziendale: assicurazione sanitaria per i dipendenti con possibilità di estensione a conviventi e familiari - studio di fattibilità. (4.6.2-RUM-1) Altre UO coinvolte: TEP, SET.	Predisposizione studio di fattibilità e presentazione al direttore generale (Si/No)	-	100%		

2.3 - Sottosezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa - Gli obiettivi strategici

In sede di primo aggiornamento annuale del PIAO si ritiene di dover confermare gli obiettivi strategici già individuati nel documento per gli anni 2022-2024 e riportati nella seguente tabella 13, ferme restando le premesse del documento originario, alle quali si fa rinvio.

Tabella 13 - Trasparenza e prevenzione della corruzione: obiettivi operativi

Obiettivo 1: Potenziamento delle azioni di prevenzione delle situazioni di conflitto di interessi	
Presupposto: generale – L. 190/2012 e Agenda Sostenibile Nazioni Unite, Obiettivo 16 – Target «Substantially reduce corruption and bribery in all their forms »	
Ob. 1 – Az. 1	Creazione sezione “Anticorruzione e trasparenza” nella Intranet dell’Istituto, quale spazio di condivisione di normativa, informazioni, modulistica e FAQ
Ob. 1 – Az. 2	Predisposizione modulistica per: <ul style="list-style-type: none">• dichiarazioni all’atto dell’assunzione;• dichiarazioni in ogni caso in cui si manifesti un’ipotesi di potenziale conflitto di interessi
Ob. 1 – Az. 3	Esemplificazione di casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi (ad esempio situazioni di conflitto di interessi dei componenti delle commissioni di concorso o delle commissioni di gara) e diffusione tramite Intranet dell’istituto
Ob. 1 – Az. 4	Attività di sensibilizzazione del personale

Obiettivo 2: Promozione e applicazione dei principi della Research Integrity	
Presupposto: specifico – necessità e opportunità di incrementare e consolidare la fiducia nella scienza	
Ob. 2 – Az. 1	Proposta agli organi di vertice di aderire ad ENRIO -The European Network of Research Integrity e di promuovere le relative proposte e documentazione
Ob. 2 – Az. 2	Adottare un «codice etico» della ricerca, anche in adesione a documenti già esistenti
Ob. 2 – Az. 3	Attività di sensibilizzazione del personale

Obiettivo 3: Rafforzamento delle misure di prevenzione nell'ambito della contrattualistica pubblica	
Presupposto: specifico – D.Lgs. 50/2016, D.L. 80/2021 e partecipazione dell'INRiM a progetti PNRR	
Ob. 3 – Az. 1	Redazione e introduzione, nelle principali procedure di appalto, del “patto di integrità”
Ob. 3 – Az. 2	Adozione di misure finalizzate al monitoraggio delle gare, soprattutto in ambito progetti PNRR
Ob. 3 – Az. 3	Attività di sensibilizzazione del personale

Si evidenzia che ANAC, nel PNA 2022, ha sottolineato, tra l'altro, sia la necessaria progressività di adeguamento agli obiettivi della riforma del PIAO, sia l'opportunità di *“bilanciare la previsione delle misure tenendo conto della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa, al fine di concepire un sistema di prevenzione efficace e misurato rispetto alle possibilità e alle esigenze dell'amministrazione”* (pag. 29). Il mantenimento degli obiettivi sopra descritti, pensati in origine con una prospettiva realizzativa triennale, tiene conto delle reali risorse di cui l'Amministrazione può attualmente disporre.

2.3.1 - Valutazione di impatto del contesto esterno

Rispetto a quanto riportato dal PIAO 2022-2024, approvato nel giugno 2022, non sono disponibili documenti che permettano di aggiornare l'analisi di contesto, che viene, quindi, meramente riportata. Si deve solo, e purtroppo, aggiungere che analisi successive hanno evidenziato come *“il 2022 è iniziato nel segno dell'esplosione della più grave crisi geopolitica in Europa dopo la II guerra mondiale a breve distanza dall'esplosione della pandemia, ed a seguito di ciò le stime di crescita per il 2022 sono state ridotte”* (IRES Piemonte - Relazione annuale 2022). Il permanere del conflitto tra Russia e Ucraina, senza che si intraveda una soluzione a breve termine e, anzi, con il profilarsi di eventi bellici ancora più devastanti non possono che incidere negativamente su ogni analisi socio-economica, quanto meno a breve termine.

Secondo i dati di CDP – Think Tank (*CDP Think Tank, Focus Territori - “L'economia piemontese: le 5 eccellenze da cui ripartire”, gennaio 2021*), il Piemonte si colloca in quinta posizione tra le economie regionali, con un PIL di quasi 140 miliardi di euro nel 2019, pari all'8% del totale nazionale. Tuttavia, pur restando ancorata al percorso di crescita delle regioni del Nord, la Regione ha da tempo rallentato la sua corsa, innescando un deficit di competitività che la collocava, ancora prima dell'emergenza Covid, distante dalle realtà più dinamiche del Paese. *“Storicamente sede di uno sviluppo economico basato sui comparti classici della manifattura e del Made in Italy (meccanica, mezzi di trasporto, alimentare, tessile e abbigliamento, design, ecc.), per decenni cuore del settore automotive nazionale e traino dell'export italiano, il Piemonte si trova oggi a fronteggiare una crisi che ha radici profonde, riconducibili in gran parte all'incapacità di reagire in modo efficace ai cambiamenti del contesto economico globale e soprattutto alle grandi sfide dettate dai nuovi driver della competitività, prima fra tutte la terziarizzazione della società. Proprio per la componente storicamente preponderante del comparto manifatturiero e per una competitività basata prevalentemente sul modello tradizionale, il Piemonte ha risentito degli effetti della grande crisi del 2007/2008 più dell'Italia e delle altre regioni settentrionali. La mancata ripresa di un cammino di*

crescita in linea con il resto dell'area è rintracciabile soprattutto nella scarsa produttività, che ha contribuito a creare un divario di competitività". Altra causa della situazione delineata è rintracciabile, sempre in base all'analisi di CDP, nel *mismatch* qualitativo tra domanda e offerta di lavoro. Se la forza lavoro regionale infatti si caratterizza per un livello di formazione elevato e in miglioramento, "il livello qualitativo della domanda di lavoro invece non sembra essere evoluto nella stessa direzione, con le imprese del territorio che, ancorate a un modello produttivo non sufficientemente innovativo, tendono ad offrire, soprattutto ai più giovani, impieghi con inquadramento e reddito di basso livello. Questo meccanismo induce la parte più giovane e qualificata della forza lavoro a orientare la propria carriera verso mercati del lavoro più dinamici, in mancanza di opportunità professionali adeguate sul territorio regionale. Un poco incoraggiante primato del Piemonte è, in effetti relativo al tasso di disoccupazione giovanile: il più alto tra le regioni del Nord (26,9% nel 2019), quasi dieci punti percentuali in più rispetto alla Lombardia e al Veneto."

Questa fotografia, cristallizzata al 2019, rappresentava già una Regione con forti problemi di crescita e, si desume, con una identità da rifocalizzare. A questa situazione hanno fatto seguito i due anni di crisi pandemica, durante i quali le criticità già presenti non potevano certo essere risolte. L'evoluzione di questi due anni è stata tracciata da IRES - Istituto di Ricerche Economiche Sociali del Piemonte (ente strumentale della Regione Piemonte, di cui di seguito è riportato l'Abstract del "Report n. 42 del 25 marzo 2022" sul contesto socio-economico durante la pandemia da Covid-19:

"Due anni dopo la dichiarazione dello stato di emergenza il monitoraggio di alcune variabili sociali ed economiche evidenzia il permanere di alcune misure a sostegno dell'economia e dei lavoratori e di sacche di disagio, ma, al contempo, un graduale ritorno alla «normalità», pur tenendo conto della congiuntura e di nuovi eventi esogeni (guerra in Ucraina) che potrebbero provocare nuovi contraccolpi.

- *Le misure di sostegno alle imprese. In Piemonte sono state erogate circa 201 mila garanzie, pari al 7,6% del volume nazionale, di cui il 43% per importi al di sotto dei 30 mila euro e il 57% per importi maggiori. A livello nazionale, ogni 100 garanzie oltre i 30 mila euro se ne registrano 80 sotto i 30 mila euro, 75 in Piemonte.*
- *Misure di sostegno al reddito. Rispetto allo scorso febbraio in tutta la Regione diminuisce il ricorso alla cassa integrazione. Rispetto al monte ore totale di CIG, la quota destinata agli impiegati diminuisce rispetto al febbraio 2021, ma è ancora maggiore rispetto a quella del 2022. 33,3 famiglie ogni 1000 hanno percepito almeno una mensilità di reddito/pensione di cittadinanza.*
- *Il mercato immobiliare. Le compravendite di immobili residenziali nell'ultimo trimestre del 2021 rispetto al 2020 aumentano in tutta la regione, in particolare a Cuneo città e nella provincia di Asti.*
- *Dinamica d'impresa. Per quanto riguarda la dinamica d'impresa le imprese iscritte aumentano del +6,18% nel febbraio 2022 rispetto al 2021, ma al contempo anche le cessazioni (+10,8%)*
- *Il mercato del lavoro. Le prime 12 settimane del 2022 registrano 161.155 avviamenti per un totale di 40.655 avviamenti in più rispetto allo stesso periodo del 2021 e 3.345 avviamenti in più rispetto al 2020 ma 19.862 avviamenti in meno rispetto al 2019. La figura professionale maggiormente richiesta è quella del manovale edile*
- *Superbonus. In Piemonte gli interventi finanziati a febbraio 2022 sono 8.920 per un importo medio di 167.947 euro.*
- *La mobilità. La mobilità si mostra in ripresa; Gli spostamenti tra province in linea con le prime settimane del 2021 ma con un differenziale negativo (-272) rispetto al 2019; Il traffico veicolare medio giornaliero è maggiore del 2021 ma ancora inferiore al 2019; La mobilità a Torino con mezzo privato ed a piedi in aumento; Per l'aeroporto di Caselle le prime 11 settimane del 2022 mostrano che il flusso non è ancora tornato ai livelli pre-pandemici ed ha*

generato 8.475 passeggeri in media al giorno, per una contrazione circa pari al 27% rispetto al rispetto al 2019”.

Si profila, quindi, una situazione in ripresa, ma ancora lontana dai livelli pre-pandemici che comunque, come evidenziato, erano propri di una Regione non certo scevra dal presentare criticità. Non si possono, tuttavia, tacere gli elementi positivi, che vanno dalle risorse che arriveranno dal PNRR, alla decisione di Stellantis di insediare a Torino il polo dell'auto elettrica e al fatto che la presenza di due atenei a Torino (Università e Politecnico), oltre all'Università del Piemonte Orientale e all'Università delle Scienze Gastronomiche di Pollenzo, nonché di sedi di enti di ricerca pubblici (tra cui INRiM e CNR) e privati e di numerose fondazioni, configura la Regione come fucina di idee e di innovazione.

Per quanto concerne propriamente la Pubblica Amministrazione, particolarmente significativo, ai fini propri di questa sottosezione del PIAO, risulta essere un passaggio della Relazione del Procuratore Regionale della Corte Conti – sezione regionale Piemonte, presentata in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022: *“E’ proseguito quindi inesorabile l’incremento del numero degli inviti a dedurre rispetto ai due anni precedenti, passando dai 76 del 2019, ai 96 del 2020 giungendo ai 106 dell’anno decorso, a dimostrazione di come la crisi pandemica non abbia sopito gli animi di coloro i quali considerano l’erario altro che una fonte di facili guadagni e profitti, in frode degli interessi pubblici che, invece, rimangono ad esso immanenti”.*

Sotto altro profilo, per quanto l'INRiM abbia la sua sede principale di attività a Torino e gestisca, quindi, molteplici rapporti con gli attori – istituzionali e non – del territorio, la ricerca non conosce confini territoriali, e anzi si nutre e si sviluppa in gran parte grazie al confronto, allo scambio e alla collaborazione con istituzioni, entità e ricercatori di ogni parte del mondo. Il personale scientifico dell'INRiM è quindi esposto al contatto con realtà diverse che, sotto il profilo che qui interessa, possono essere caratterizzate da una cultura e una società estremamente virtuose, ma anche e al contrario da una mentalità corruttiva diffusa, che in quanto tale può rappresentare un fattore di rischio elevato.

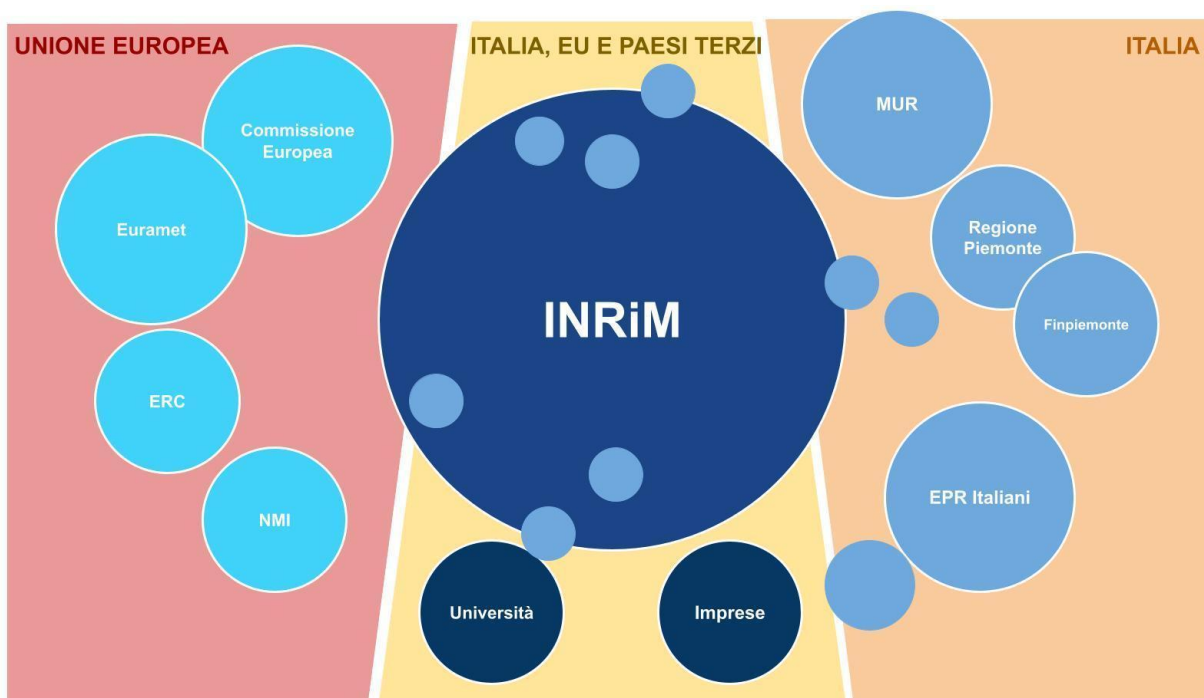


Figura 1 - Rappresentazione grafica dei principali stakeholder di INRiM

In termini sintetici, i ruoli che l'INRiM intrattiene nell'ambito di rapporti con i vari *stakeholders* possono essere sintetizzati come segue e sono schematizzati in Figura 1:

- collaborazioni nell'ambito di progetti di ricerca finanziati dall'Unione Europea (es.: Horizon 2030), da agenzie europee (es.: Euramet), da Ministeri o altri enti pubblici italiani (es.: Regione Piemonte)
- collaborazioni nell'ambito di contratti di ricerca finanziati da soggetti privati, italiani e non
- fornitore di attività di ricerca nell'ambito di contratti per conto terzi
- fornitore di servizi nell'ambito di commesse pubbliche o private
- committente di appalti di lavori, forniture e servizi
- referente istituzionale per le attività di taratura e prova
- attività di terza missione
- consulente di attori del mondo della produzione su tematiche attinenti all'innovazione e ai servizi tecnologici avanzati
- organizzatore di eventi di promozione e diffusione della propria attività
- erogatore di attività formative (e.g. dottorato, tirocini, ...)

2.3.2 - Valutazione di impatto del contesto interno

L'analisi del contesto interno non può prescindere dalla descrizione della struttura organizzativa dell'INRiM, per la quale si rimanda al [paragrafo 3.1](#) di questo Piano.

Tenuto conto della struttura organizzativa, il focus viene portato sugli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa, che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In particolare, è utile a evidenziare sia il sistema di responsabilità, sia il livello di complessità dell'Ente. In tal senso si considerano gli organi di indirizzo, la struttura organizzativa, i ruoli e le responsabilità, le politiche, gli obiettivi, le strategie, le risorse, i sistemi e le tecnologie, il personale, la cultura organizzativa, i sistemi e i flussi informativi e i processi decisionali.

Innanzitutto, pare opportuno rappresentare i soggetti coinvolti nella gestione del rischio corruttivo:

- **Autorità di indirizzo politico**
Il Consiglio di amministrazione dell'INRiM, quale organo di programmazione, indirizzo strategico e controllo dell'attività amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell'Istituto adotta il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), comprensivo del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, e i suoi aggiornamenti, nonché tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.
- **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**
Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) è il Direttore Generale dell'Istituto. L'RPCT si avvale delle risorse della Direzione Affari Giuridici per le attività di supporto.
Per quanto concerne le responsabilità del RPCT si fa riferimento alla normativa vigente.
- **Responsabile dell'Anagrafe Stazione Appaltante (RASA)**

Il RASA è previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC con Delibera 831 del 3 agosto 2016. Si tratta del soggetto che deve provvedere all'iscrizione all'Anagrafe Unica Stazione Appaltante e all'aggiornamento dei relativi dati. La normativa di riferimento è contenuta nell'art. 33-ter del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 convertito dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221 e nel Comunicato del Presidente ANAC 16 maggio 2013.

Sono in corso le procedure per la nomina di un nuovo Responsabile dell'Anagrafe Stazione Appaltante (RASA) per l'Istituto, che assuma il ruolo precedentemente attribuito alla dott.ssa Galletti, dirigente degli Affari giuridici.

- Dirigenti per l'area di rispettiva competenza

La dirigenza è chiamata ad applicare e monitorare, per quanto di competenza, le misure previste dal Piano Anticorruzione. Al momento è presente in INRiM una sola dirigente, responsabile della Direzione Affari Giuridici, cui compete, nell'ambito della propria *mission* istituzionale, anche fornire consulenza giuridica alle funzioni in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

- Organismo indipendente di valutazione (OIV)

Dal 14 aprile 2021 l'Organismo Indipendente di Valutazione è integrato dal Dott. Vincenzo di Felice, Direttore Generale della Direzione Generale della Ricerca del MUR, come da Decreto del Direttore Generale dell'INRiM n. 84 del 26 maggio 2021.

- Responsabili delle Divisioni e delle Unità Organizzative dell'Amministrazione

- ❖ sono coinvolti nella mappatura dei processi. La loro collaborazione è ritenuta fondamentale per la rilevazione, l'identificazione e la valutazione dei rischi di corruzione nelle diverse aree di attività;
- ❖ sono tenuti a segnalare situazioni che implicano responsabilità disciplinare in tutti i casi previsti dal Codice di comportamento;
- ❖ sono destinatari di obiettivi organizzativi specifici valutabili ai fini della performance generale, tra i quali sono ricompresi anche obiettivi funzionali alla prevenzione della corruzione e all'ampliamento della trasparenza.

- Dipendenti

Il coinvolgimento del personale in servizio è ritenuto decisivo per la qualità del Piano di prevenzione della corruzione e delle relative misure in esso previste, così come dell'obiettivo di fondo della lotta alla corruzione e dei valori che sono alla base del Codice di comportamento.

Il coinvolgimento si esplica in termini di partecipazione attiva:

- ❖ al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi;
- ❖ in sede di definizione delle misure di prevenzione;
- ❖ in sede di attuazione delle misure.

Tutti i dipendenti di INRiM sono tenuti a:

- ❖ partecipare al processo di gestione del rischio di corruzione;
- ❖ osservare le misure contenute nel piano triennale della prevenzione della corruzione;
- ❖ segnalare situazioni di illecito al Responsabile della struttura cui afferisce o al Responsabile della prevenzione della corruzione;
- ❖ segnalare casi propri e altrui di conflitto di interessi;
- ❖ partecipare a tutte le iniziative di formazione finalizzata alla prevenzione della corruzione.

Negli ultimi anni, all'interno dell'Ente, proprio con la finalità di prevenire eventuali fenomeni corruttivi, sono state messe in atto diverse azioni, con lo scopo di costruire una maggiore consapevolezza dei rischi connessi a una insufficiente definizione delle responsabilità delle varie funzioni. Si rammenta, a tal riguardo, l'introduzione della contabilità economica analitica - in luogo di quella finanziaria - che facilita una immediata verifica della destinazione delle risorse e rileva eventuali scostamenti anomali dei costi e, quindi, la eventuale presenza di fenomeni da controllare.

Il 2020 è stato caratterizzato da una vera "rivoluzione organizzativa", nata dalla necessità di contenere la diffusione della pandemia da COVID-19, al di fuori di ogni previa analisi e progettazione. L'attuazione immediata e non pianificata dello *smartworking* ha posto problemi e sfide nuove e una spinta propulsiva al maggior utilizzo della dematerializzazione dei processi. Il rapido cambiamento ha posto anche la necessità di un ripensamento delle modalità di controllo e monitoraggio di attività totalmente (nel caso dell'amministrazione) o parzialmente svolte in remoto e l'adozione di atti e provvedimenti finalizzati a disciplinare procedure e comportamenti completamente nuovi rispetto al passato.

Il documento principale a cui si fa riferimento è il "Regolamento del lavoro agile ai sensi della L. 81/2017", approvato dal Consiglio di Amministrazione INRiM in data 23.07.2020 con deliberazione n. 32/2020/6, per la cui analisi si rinvia alla sezione 3.2 di questo Piano.

INRiM al 31/12/2022 aveva 272 dipendenti, la maggioranza dei quali impiegati nelle attività scientifiche e di taratura; pertanto i processi riguardano prevalentemente la ricerca e, di conseguenza, non sono agevolmente mappabili. Vi sono comunque aspetti di responsabilità che, come previsto nella declinazione degli obiettivi di miglioramento organizzativo, possono essere resi più trasparenti. Il rilascio, nel 2022, del nuovo del Portale web istituzionale ha costituito un utile strumento anche a questo scopo, così come la creazione e l'implementazione della piattaforma Intranet.

E' proseguito il lavoro sulla trasparenza e sulla segregazione reciproca di funzioni maggiormente esposte a fenomeni corruttivi, che era già iniziato tramite l'avvicendamento in alcune posizioni di responsabili di Unità Organizzative.

Nel 2021 erano state riviste le posizioni di responsabilità relative alla gestione degli appalti. Dall'1 aprile 2022 le U.O. Sviluppo Risorse Umane e Reclutamento sono state fuse nell'unica U.O. Risorse Umane. La gestione della performance è stata assegnata alla Direzione Affari Giuridici, unitamente a quella della formazione, in quanto strettamente correlata. La gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca è stata scorporata dalla U.O. Risorse Economiche e assegnata alla U.O. di nuova costituzione Supporto alla Ricerca. E' stata creata ex novo la U.O. Technology Transfer. I Servizi di gestione della qualità sono confluiti nella nuova U.O. Servizi metrologici.

Nel 2022 è proseguita l'attività di regolamentazione interna dell'ente. L'identificazione di regole interne permette non solo di rendere più efficaci i processi, ma anche di garantirne la trasparenza, aumentando la capacità di monitoraggio dell'Istituto.

Se nel 2021 erano stati approvati i seguenti regolamenti o disciplinari:

- Regolamento per il conferimento di borse per attività di ricerca;
- Disciplinare per il conferimento di incarichi esterni di lavoro autonomo, ai sensi dell'art. 7, comma 6 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165.

nel 2022 si sono aggiunti:

- Regolamento recante norme per la corresponsione dell'incentivo e per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;

- Regolamento per la costituzione e la partecipazione dell'INRiM alle imprese spin-off.

Nel corso del 2022, infine:

- non sono emersi fatti corruttivi interni;
- non sono stati avviati procedimenti disciplinari;
- non sono pervenute segnalazioni di whistleblowing.

2.3.3 - Mappatura dei processi sensibili

Di seguito sono riportate le principali aree esposte al rischio di corruzione, con l'individuazione dei comportamenti che devono essere scongiurati. La mappatura corrisponde a quella già effettuata nel precedente Piano Anticorruzione, nella consapevolezza che, in caso di aggiudicazione delle proposte progettuali del PNRR alle quali INRiM sta partecipando, una particolare attenzione dovrà essere portata su queste (vd. anche il par. 2.1 relativo agli obiettivi e alle relative azioni), che coinvolgono tutte le aree di seguito mappate. La mappatura è stata, inoltre, aggiornata alla nuova organizzazione della struttura amministrativa, decorrente dall'1 aprile 2022, ma richiederà ancora ulteriori attività di descrizione e approfondimento. Dovrà, quindi, essere rivista e integrata nel prossimo o nei prossimi aggiornamenti del PIAO.

2.3.3.1 - Area: personale e contratti di lavoro

Nell'ambito dell'area, sono soggette a speciale attenzione le procedure di reclutamento, riferite sia al personale a tempo indeterminato di ciascun profilo, sia al personale dipendente a tempo determinato funzionale all'esecuzione di contratti di ricerca o a situazioni straordinarie ed eccezionali (D.Lgs. 81/2015). Inoltre rappresentano aspetti di rilevanza ai fini dell'anticorruzione e trasparenza le operazioni di monitoraggio e rendicontazione dei costi del personale e l'attribuzione di assegni e borse di ricerca.

Si sottolinea che nel periodo più recente la normazione dettata prima dalla pandemia e poi dalla necessità di adeguare i procedimenti alle esigenze del PNRR ha comportato e comporterà significativi cambiamenti nelle regole sulle procedure di assunzione. Della nuova disciplina si dovrà tenere conto anche nell'ottica di una revisione della mappatura dei processi.

Comportamenti che devono essere scongiurati:

- previsione di requisiti di accesso "personalizzati" e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare **candidati particolari;**
- abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- irregolare composizione delle commissioni di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- inosservanza delle regole procedurali poste a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;
- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;

- motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari;
- ricorso a personale a tempo determinato al di fuori delle normative che regolano la fattispecie per gli Enti di Ricerca.

2.3.3.2 - Area: approvvigionamenti e gare d'appalto

Anche la disciplina delle procedure di affidamento dei contratti pubblici è stata oggetto di rilevanti modifiche nell'ultimo biennio, per le stesse ragioni di cui al punto precedente. Ulteriori aggiornamenti del Codice dei contratti pubblici sono attesi nel prossimo futuro. Anche in questo caso, pertanto, la mappatura deve essere oggetto di frequente revisione.

Da scongiurare:

- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione sproporzionati o non funzionali);
- uso distorto dei criteri negli affidamenti mediante offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge e dalle disposizioni interne al fine di favorire un'impresa;
- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire guadagni extra;
- elusione delle regole di affidamento degli appalti, al fine di agevolare un particolare soggetto;
- rischio di frazionamento, oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma;
- mancata rotazione degli operatori economici chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri;
- affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di Common procurement vocabulary (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 139 mila euro;
- omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.
- casi di conflitto di interesse, come definiti nell'art. 42 del Codice dei contratti pubblici.

2.3.3.3 - Area: gestione finanziaria e bilancio

Da scongiurare:

- elusione delle regole che disciplinano i processi di spesa ed entrata;
- elusione delle regole per l'utilizzo della piccola cassa.

2.3.3.4 - Area: Area progetti di ricerca e contratti conto terzi

Da scongiurare:

- elusione o violazione delle regole poste a garanzia della corretta assegnazione e gestione, anche economico-finanziaria, dei progetti di ricerca o su commissione;

2.3.4 - Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

Per l'analisi del rischio, riportata in Tabella 16, per ognuna delle sopra richiamate condotte, sono state considerate le probabilità di accadimento (frequenza) e le conseguenze lesive dell'impatto sia interno all'Ente che nella società (magnitudo) secondo la scala di valori mostrata in Tabella 14.

Per il calcolo dei fattori di rischio sono state considerate le probabilità di accadimento (frequenza, F) e le conseguenze lesive dell'impatto (magnitudo, M) sia con riferimento all'Istituto che alla società, secondo la scala di valori riportata in Tabella 14.

Tabella 14 - Scala di valori in riferimento alla frequenza e alla magnitudo per la valutazione del rischio

FREQUENZA	MAGNITUDO
0 - nessuna probabilità	0 – nessun impatto
1 – improbabile	1 – marginale
2 – poco probabile	2 – minore
3 – possibile	3 – soglia
4 – molto probabile	4 – serio
5 – altamente probabile	5 - superiore

Il valore del rischio (R) è pertanto il risultato della moltiplicazione della frequenza per la magnitudo ($R = F \times M$). In Tabella 15 è riportata la matrice del rischio.

Tabella 15 - Matrice frequenza-magnitudo per il calcolo del rischio

F	5	10	15	20	25
	4	8	12	16	20
	3	6	9	12	15
	2	4	6	8	10
	1	2	3	4	5
	M				

	Rischio alto
	Rischio medio
	Rischio basso

Tabella 16 - Analisi del rischio

Fattore di rischio	Strutture coinvolte	F	M	R	Grado
Approvvigionamenti e gare di appalto					
Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione sproporzionati o non funzionali).	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Responsabili delle U.O. Gare e contratti (GCO) e Appalti Tecnici e Lavori (ATL) - Responsabili Unici del Procedimento - Direttori dell'esecuzione dei lavori - procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture 	1	4	4	Basso
Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge ovvero di situazioni motivate al fine di favorire un'impresa.	<ul style="list-style-type: none"> - Proponenti richiesta di acquisto - Responsabili di Divisione - RUP - Responsabili delle U.O. Approvvigionamenti (APP) e Acquisti tecnici e Lavori (ATL) 	3	4	12	Medio
Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa.	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Responsabili delle U.O. Gare e contratti (GCO) e Appalti Tecnici e Lavori (ATL) - Responsabili Unici del Procedimento - Presidente e membri delle commissioni di gara 	1	4	4	Basso
Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire guadagni extra.	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Responsabili delle U.O. Gare e contratti (GCO) e Appalti Tecnici e Lavori (ATL) - Responsabili delle U.O. Servizi tecnici (STE) e Logistica e manutenzioni (LMA) - RUP - Direttori dell'esecuzione dei contratti 	1	4	4	Basso

Elusione delle regole di affidamento degli appalti, al fine di agevolare un particolare soggetto.	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Responsabili delle U.O. Approvvigionamenti (APP), Gare e contratti (GCO) e Appalti Tecnici e Lavori (ATL) - RUP - Soggetti proponenti - Responsabili di divisione 	3	4	12	Medio
Abuso delle norme sui contratti pubblici dettate in via emergenziale e derogatoria (emergenza pandemica e PNRR)	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Responsabili delle U.O. Approvvigionamenti (APP) Gare e contratti (GCO) e Appalti Tecnici e Lavori (ATL) - RUP - Soggetti proponenti - Responsabili di divisione 	3	4	12	Medio
Personale e contratti di lavoro					
Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari.	<ul style="list-style-type: none"> - Presidente, Direttore Scientifico e Direttore Generale 	2	5	10	Medio
Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari.	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale; - Direttore Scientifico; - Responsabili di Divisione; - Responsabile della UO Risorse Umane 	3	4	12	Medio
Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Responsabile della U.O. Risorse Umane 	2	4	8	
Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari.	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Direttore Scientifico - Responsabile U.O. Risorse Umane 	2	5	10	

Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari.	- Commissione giudicatrice - Segretario della Commissione - RUP - Responsabile della U.O. Risorse Umane	1	5	5	Basso
Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari.	- Direttore Generale - Direttore Scientifico - RUP - Responsabile U.O. Risorse Umane	1	5	5	Basso
Abuso nei processi di progressione interna finalizzato a favorire determinati candidati.	- Direttore Generale - Direttore Scientifico - RUP - Responsabile U.O. Risorse Umane - Membri delle commissioni	1	5	5	Basso
Gestione finanziaria e bilancio					
Predisposizione del bilancio di previsione e della relativa relazione illustrativa.	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Risorse Economiche	3	3	9	Medio
Predisposizione delle variazioni al bilancio di previsione.	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Risorse Economiche	3	3	9	Medio
Predisposizione del bilancio consuntivo.	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Risorse Economiche	3	3	9	Medio
Impegno di spesa - verifica della documentazione amministrativa.	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Risorse Economiche	1	4	4	Basso
Mandato di pagamento - Verifica della copertura finanziaria in fase di pagamento.	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Risorse Economiche	1	4	4	Basso
Liquidazione della spesa ed emissione del mandato di pagamento.	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Risorse Economiche	1	4	4	Basso
Gestione della riscossione.	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Risorse Economiche	1	4	4	Basso

Gestione della cassa economale.	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Risorse Economiche	1	4	4	Basso
Progetti di ricerca e contratti conto terzi					
Rendicontazione di progetti di ricerca finanziati	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Supporto alla Ricerca	3	3	9	Medio
Gestione di contratti in conto terzi	- Direttore Generale - Responsabile U.O. Supporto alla Ricerca	3	3	9	Medio

2.3.5 - Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

Alla luce dei precedenti paragrafi di questa sotto-sezione, in particolare di quanto descritto nel [paragrafo 2.1](#), nonché effettuata l'analisi delle misure identificate nei precedenti Piani Anticorruzione, INRiM ha definito per il triennio 2022-2024 le misure organizzative per il trattamento del rischio riportate all'interno della Tabella 17.

Tabella 17 - Misure organizzative per il trattamento del rischio

Misura 1 – Rotazione degli incarichi	
<i>Modalità di attuazione</i>	1.1 - Attribuzione di diverso incarico al Dirigente responsabile (seppur anche con diverso inquadramento) della contrattualistica pubblica dal 2017. 1.2 – Verifica progressiva delle posizioni dei responsabili di U.O. e valutazione di necessità/opportunità di rotazione.
<i>Tempistica di attuazione</i>	1.1 – entro il 2022 1.2 – entro il 2024
<i>Responsabilità</i>	Direzione Generale

Misura 2 – Controllo a campione dei procedimenti	
<i>Modalità di attuazione</i>	Individuazione di almeno un procedimento campione per ciascuna delle aree identificate nel par. 2.4. Verifica dell'assenza di elementi che inducano a ritenere concretizzatosi o potenzialmente realizzabile un'ipotesi di rischio corruttivo, previa definizione dei criteri per il controllo.
<i>Tempistica di attuazione</i>	Annuale

<i>Responsabilità</i>	U.O. Segreteria Generale
-----------------------	--------------------------

Misura 3 – Disciplina del conflitto di interessi

<i>Modalità di attuazione</i>	Adozione di atti e documenti (in particolare: dichiarazioni) finalizzati alla prevenzione del concretizzarsi di ipotesi di conflitto di interessi, previa identificazione dei processi prioritari ai quali applicarli.
<i>Tempistica di attuazione</i>	Per fasi, con termine entro il 2023.
<i>Responsabilità</i>	Direzione Affari Giuridici

Misura 4 – Definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento

<i>Modalità di attuazione</i>	4.1 - azioni di diffusione all’interno dell’INRiM, compresi eventi formativi 4.2 - creazione sezione Intranet per comunicazione e diffusione tematiche e documenti su prevenzione della corruzione 4.3 - adesione a network nazionali o internazionali 4.4 - adozione del Codice etico della Ricerca
<i>Tempistica di attuazione</i>	Per fasi, entro il 2024
<i>Responsabilità</i>	Direzione Affari Giuridici

Misura 5 – Adozione del Patto di integrità

<i>Modalità di attuazione</i>	5.1 - adozione del Patto di integrità per gli affidamenti di contratti pubblici nell’ambito di progetti PNRR 5.2 adozione del Patto di Integrità per le procedure aperte / negoziate più rilevanti fuori ambito PNRR
<i>Tempistica di attuazione</i>	5.1 – entro il 2022 (se l’INRiM risulterà assegnatario di progetti PNRR) 5.2 – entro il 2023
<i>Responsabilità</i>	Direzione Affari Giuridici

La definizione delle suddette misure segue una valutazione di fattibilità, che ha coinvolto le Strutture di cui si è definita la responsabilità, al fine di accertarne l’effettiva possibilità di realizzazione nei tempi richiesti.

Per quanto concerne la Misura 2 - Controllo a campione dei procedimenti, la scelta dei procedimenti-campione sarà debitamente motivata sulla base dei seguenti elementi:

- verifica dei procedimenti risultati a più elevata esposizione al rischio;

- ricezione di segnalazioni pervenute tramite canale whistleblowing o tramite altri canali;
- procedimenti le cui strutture non hanno fatto pervenire l'autovalutazione.

In fase di primo aggiornamento, è opportuno evidenziare che la rotazione di cui alla Misura 1.1. è stata effettuata. Quanto alla Misura 5.1, l'avvio molto rapido delle procedure di acquisto nell'ambito dei progetti PNRR assegnati non ha consentito la prevista redazione del patto di integrità.

Entrambi detti obiettivi devono intendersi, pertanto, superati per il 2023, ferma restando la volontà di INRiM di dotarsi, in via generale, di detto documento nel prossimo futuro.

La Misura 1.2 è stata attuata in parte, ma si ritiene da confermare per i prossimi anni, in una prospettiva di monitoraggio costante degli incarichi di responsabilità.

2.3.6 - Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

Preliminarmente alle azioni di monitoraggio, sono confermati gli indicatori per ciascuna misura programmata. Le misure e gli indicatori ed esse connessi sono riportati in Tabella 18 sottostante.

Tabella 18 - Indicatori di monitoraggio

Misura programmata	Indicatori (formula)
Rotazione degli incarichi	Tasso di rotazione degli incarichi (n. di incarichi di responsabilità ruotati / n. totale incarichi)
Controllo a campione dei procedimenti	Percentuale di procedimenti controllati (n. di procedimenti controllati/n. procedimenti selezionati)
Disciplina del conflitto di interessi	Modulistica adottata e pubblicata (Sì/No)
Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Azioni di diffusione all'interno dell'INRiM (Sì/No) Creazione sezione Intranet per comunicazione e diffusione tematiche e documenti su prevenzione della corruzione (Sì/No) Adesione a network nazionali o internazionali (Sì/No) Adozione del Codice etico della Ricerca (Sì/No)
Adozione del Patto di integrità	Adozione del Patto di integrità per gli affidamenti di contratti pubblici nell'ambito di progetti PNRR (Sì/No) Adozione del Patto di Integrità per le procedure aperte / negoziate più rilevanti fuori ambito PNRR (Sì/No)

Si conferma che L'RPCT adoterà un "Piano di monitoraggio", non ancora adeguatamente presente in INRiM, secondo lo schema riportato in Tabella 20. La mancata adozione nel corso del 2022 è dipesa, prevalentemente, dalla avvenuta riorganizzazione, come descritta nel par. 3.1.1, e

dalla necessità di procedere a un aggiornamento della rilevazione e della successiva mappatura dei processi.

Di seguito la Tabella 19, contenente gli indicatori per il triennio 2023-2025:

Tabella 19 - Indicatori di monitoraggio 2023-2025

Misura programmata	Indicatori (formula)
Rotazione degli incarichi	Tasso di rotazione degli incarichi (n. di incarichi di responsabilità ruotati /n. totale incarichi)
Controllo a campione dei procedimenti	Percentuale di procedimenti controllati (n. di procedimenti controllati/n. procedimenti selezionati)
Disciplina del conflitto di interessi	Modulistica adottata e pubblicata (Si/No)
Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Azioni di diffusione all'interno dell'INRiM (Si/No) Creazione sezione Intranet per comunicazione e diffusione tematiche e documenti su prevenzione della corruzione (Si/No) Adesione a network nazionali o internazionali (Si/No) Adozione del Codice etico della Ricerca (Si/No)

Tabella 20 - Schema di piano di monitoraggio

Oggetto (processo/attività)	Periodicità della verifica	Modalità di svolgimento della verifica	Esito della verifica	
			Positivo: nessuna azione	Negativo: individuazione misure correttive

La frequenza del monitoraggio sarà determinata dall'RPCT nel Piano, tenendo in considerazione anche la scarsità di risorse amministrative (per numerosità e per tempo/uomo disponibile) che possono essere dedicate alle azioni di monitoraggio. Per la stessa ragione, l'RPCT potrà avvalersi di un monitoraggio di primo livello, da effettuare ad opera dei responsabili delle singole strutture (Direzioni, Divisioni, Unità Organizzative). Potrà, tuttavia, riservarsi la facoltà, soprattutto in quelle situazioni che presentino elementi di criticità, di effettuare audit sul campo.

2.3.7 - Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio

L'organizzazione e la programmazione dell'attuazione della trasparenza sono condizionate dalle limitate dimensioni dell'Istituto, che conta sulla presenza di un solo dirigente amministrativo e di sole, al 31/12/2022, 36 unità di personale con profilo amministrativo. Ciò significa che il rapporto

personale amministrativo/personale scientifico+personale tecnico è di 1/7, a fronte di un'attività in costante crescita, in termine sia di volume che di complessità.

La costituzione di un'unità organizzativa dedicata alla gestione delle attività di prevenzione del rischio corruttivo e della trasparenza, per quanto auspicabile e auspicata, non è prevedibile a breve termine.

Le pubblicazioni di legge in materia di trasparenza sono, pertanto, garantite dalle unità organizzative esistenti (elencate nel successivo [paragrafo 3.1.1](#)), ciascuna delle quali provvede autonomamente all'implementazione della sezione "Amministrazione Trasparente" del Portale dell'INRiM per le funzioni di competenza. La U.O. Segreteria Generale, su richiesta e in via di mera collaborazione, presta assistenza alla pubblicazione alle U.O. che lo necessitano. La stessa U.O., inoltre, svolge attività di supporto al RPCT e alla Direzione Affari Giuridici, anche ai fini della redazione della Relazione annuale.

L'OIV, in data 23 maggio 2022 (Prot INRiM n. 7709 del 25/05/2022), ha attestato, con riferimento all'anno 2021, "la veridicità e l'attendibilità, alla data dell'attestazione, di quanto riportato nell'Allegato 2.1. rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'INRiM".

Di seguito, in Tabella 21, sono indicati gli ambiti della "Amministrazione Trasparente", aggiornati in occasione del passaggio al nuovo Portale di INRiM, con indicazione della pubblicazione o meno (se non pertinente) dei relativi dati e documenti:

Tabella 21 - Amministrazione trasparente: ambiti, sottosezioni e indicazioni di pubblicazione della documentazione

Sezioni Amministrazione Trasparente	Sottosezioni	Pubblicazione
Disposizioni generali		
	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Sì
	Atti generali	Sì
	Oneri informativi per cittadini e imprese	No
Organizzazione		
	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Sì
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	No (nessuna sanzione applicata)
	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Non pertinente
	Articolazione degli uffici	Sì
	Telefono e posta elettronica	Sì
Consulenti e collaboratori		

	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Si
	Incarichi di collaborazione relativi ad altre tipologie di attività	Si
Personale		
	Organismo Indipendente di Valutazione	Si
	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Si
	Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)	Si
	Dirigenti cessati	No (non ci sono dirigenti cessati)
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	No (nessuna sanzione applicata)
	Posizioni organizzative	Si
	Dotazione organica	Si
	Personale non a tempo indeterminato	Si
	Tassi di assenza	Si
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Si
	Contrattazione collettiva	Si
	Contrattazione integrativa	Si
Bandi di concorso		
	Assegni di ricerca	Si
	Borse di ricerca	Si
	Collaborazioni coordinate e continuative	Si
	Conferimento incarichi	Si
	Mobilità	Si
	Personale tempo determinato	Si
	Personale tempo indeterminato	Si
	Riservati al personale	Si
Performance		

	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Si
	Documenti di programmazione 2022-2024	Si
	Piano della Performance	Si
	Relazione sulla Performance	Si
	Ammontare complessivo dei premi	Si
	Dati relativi ai premi	Si
Enti controllati		
	Enti pubblici vigilati	Non pertinente
	Società partecipate	Si
	Enti di diritto privato controllati	No (nessun ente di diritto privato controllato)
	Rappresentazione grafica	No
Attività e procedimenti		
	Dati aggregati	No
	Tipologie di procedimento	Si
	Monitoraggio tempi procedurali	No
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Si
	Accesso agli atti	Si
Provvedimenti		
	Provvedimenti organi di indirizzo politico	Si
Bandi di gara e contratti		
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	No
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici		
	Criteri e modalità	Si
	Atti di concessione	Si
Bilanci		
	Bilancio preventivo e consuntivo	Si
	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	Si

Beni immobili e gestione patrimonio		
	Patrimonio immobiliare	Si
	Canoni di locazione o affitto	Si
Controlli e rilievi sull'amministrazione		
	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Si
	Organi di revisione amministrativa e contabile	Si
	Corte dei conti	Si
Servizi erogati		
	Carta dei servizi e standard di qualità	No
	Class action	Non pertinente
	Costi contabilizzati	Si
	Liste di attesa	Non pertinente
	Servizi in rete	Non pertinente
Pagamenti dell'amministrazione		
	Dati sui pagamenti	Si
	Dati sui pagamenti del servizio sanitario nazionale	Non pertinente
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Si
	IBAN e pagamenti informatici	Si
Opere pubbliche		
	Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Non pertinente
	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Si
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Si
Pianificazione e governo del territorio		Non pertinente
Informazioni ambientali		Non pertinente
Strutture sanitarie private accreditate		Non pertinente
Interventi straordinari e di emergenza		No (nessun intervento)

Altri contenuti

	Prevenzione della Corruzione	Si
	Accesso civico	Si
	Accessibilità e catalogo di dati, metadati e banche dati	Si
	Responsabile della protezione dei dati	Si
	Piano Azioni Positive	Si
	Dati ulteriori	Si
	Collaborazioni di ricerca	Si
	Gestione documentale	Si

In considerazione di quanto sopra, per il triennio 2023-2025:

- Si evidenzia il raggiungimento del seguente obiettivo presente nel PIAO 2023-2025:

Tabella 22 - Trasparenza: obiettivi operativi

Obiettivo 1	Go live del nuovo Portale istituzionale.
Presupposto	Necessità di rinnovare il Portale, per renderlo più accessibile, fruibile e flessibile.
Target	2022

Il nuovo Portale è on line dal 07 giugno 2022, con una nuova grafica e un approccio comunicativo e informativo più orientato all'utenza, specialistica e generalizzata, e user friendly.

- Si confermano i rimanenti obiettivi riportati in Tabella 22 del PIAO 2022-2024.

Obiettivo 2	Adozione del nuovo regolamento per la disciplina del diritto di accesso.
Presupposto	Mancato aggiornamento del regolamento vigente alla normativa nazionale in materia di diritto di accesso.
Target	2024

Obiettivo 3	Definizione di procedure e azioni di monitoraggio e vigilanza per l'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza.
Presupposto	Rilevata necessità di una migliore organizzazione dei processi finalizzati all'attuazione della trasparenza.

Target	2024
---------------	------

- In considerazione dell'assegnazione di progetti PNRR, si individua il seguente, ulteriore obiettivo:

Obiettivo 4	Creazione, nella nella sezione "Amministrazione trasparente" ex d.lgs. n. 33/2013, di una sottosezione "Attuazione progetti PNRR"
Presupposto	Azione suggerita dal PNA 2022 - Riconosciuta opportunità, da parte di INRiM, di garantire la massima conoscibilità e trasparenza dei progetti PNRR.
Target	2023

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 - Sottosezione di programmazione - *Struttura organizzativa*

Introduzione

L'Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (INRiM) è un Ente pubblico nazionale istituito con D.Lgs. del 21 gennaio 2004 n. 38, pubblicato sulla G.U. n. 38 del 16 febbraio 2004.

INRiM nasce effettivamente nel 2006, dalla fusione dell'Istituto di Metrologia Gustavo Colonnetti del CNR (IMGC) e dell'Istituto Elettrotecnico Nazionale Galileo Ferraris (IEN), istituti di lunga tradizione con consolidate e profonde competenze nei campi della metrologia e della scienza dei materiali. La missione, i compiti e le funzioni dell'Istituto sono definiti dal decreto istitutivo n. 38/2004 e dallo Statuto, in vigore dal 1 marzo 2018.

INRiM ha sede nella città metropolitana di Torino e ha in Strada delle Cacce 91 la sua sede legale e il sito operativo principale, mentre in Corso M. D'Azeglio 42 si trova la sede storica che fu dello IEN. Altre strutture dell'Istituto sono dislocate presso l'Università di Pavia (Dip. di Chimica, dove l'INRiM ha acquisito, in concessione, alcuni locali destinati ad attività scientifiche) e a Sesto Fiorentino presso il LENS (European Laboratory for Non-Linear Spectroscopy) e il CNR, dove alcune unità di personale svolgono la loro attività avendo a disposizione un certo numero di locali e laboratori (in parte ad uso esclusivo, in parte in condivisione con il personale degli enti ospitanti).

La sede principale dell'INRiM è situata nel quartiere Mirafiori Sud, in un campus di 130.000 m², un'area verde all'interno del parco Colonnetti che ospita gli uffici e i laboratori dell'Istituto. Il campus è composto da 13 edifici fuori terra e da una struttura completamente interrata (galleria), che sviluppano nel loro complesso una superficie utile di 37.000 m². La proprietà dell'intera area è del Comune di Torino e il diritto di superficie scadrà nel 2077. I laboratori adibiti alle diverse attività di ricerca e ai servizi di taratura, misura, prova e certificazione coprono il 70% della superficie utile. Il restante 30% è destinato a uffici, biblioteca, amministrazione, officine, servizi e infrastrutture di supporto alle attività. Nel 2020 importanti lavori di trasformazione hanno interessato la palazzina un tempo dedicata all'officina centralizzata e alle manutenzioni, che, a partire dal 2021 ospita i laboratori di PiQUET (oltre 400 mq di "Camere pulite"). La sede storica di Corso Massimo D'Azeglio (al confine con il parco del Valentino, nel quartiere San Salvario) ha una superficie di 11.000 m², dedicati a numerosi uffici e laboratori, oltreché alla Biblioteca Storica. Qui svolgono la loro attività, all'interno del Laboratorio alte tensioni e forti correnti (LATFC), alcune unità di personale dell'INRiM; alcuni locali invece sono stati concessi in "locazione" all'Università di Torino mentre altri in "comodato d'uso" al Politecnico di Torino.

3.1.1 - Organigramma e Organizzazione

INRiM è organizzato in due aree generali:

- scientifica (*Research & Knowledge Transfer, R&KT*)
- tecnico-amministrativa (*Management & Service, M&S*).

Secondo quanto previsto dall'art. 5 Statuto dell'INRiM, sono organi dell'Istituto:

- il Presidente
- il Consiglio di Amministrazione
- il Consiglio Scientifico
- il Direttore Scientifico
- la Direzione Scientifica
- il Collegio dei Revisori dei Conti.

Il modello strutturale di organizzazione e funzionamento, previsto dall'art. 11 dello Statuto, si articola in:

- Direzione generale, per la gestione amministrativa e contabile, per l'organizzazione delle risorse umane e per la gestione dei servizi tecnici, ad esclusione di quanto di competenza della Direzione scientifica; la Direzione generale opera sotto la diretta responsabilità del Direttore Generale;
- Direzione scientifica, per il coordinamento, la programmazione e lo svolgimento delle attività tecnico-scientifiche dell'Ente svolte nelle Divisioni; alla Direzione Scientifica è preposto il Direttore scientifico;

L'area scientifica, la cui attività è svolta sotto il coordinamento della Direzione scientifica, è articolata in tre Divisioni, cui sono preposti i Responsabili di Divisione. Ciascuna Divisione contribuisce, con le proprie competenze, alla *mission* dell'Istituto:

- Divisioni per lo svolgimento dei programmi tecnico-scientifici.

L'area scientifica, la cui attività è svolta sotto il coordinamento della Direzione scientifica, è articolata in tre Divisioni, cui sono preposti i Responsabili di Divisione:

→ **Metrologia dei materiali innovativi e scienze della vita (ML)**: la Divisione sviluppa la scienza delle misure e i materiali innovativi con attenzione alle ricerche e alle applicazioni nelle scienze della vita, cura temi quali la tutela della salute con riferimento alle applicazioni diagnostiche e terapeutiche, la qualità e sicurezza dell'alimentazione, le misurazioni biologiche e chimiche, i materiali funzionali e intelligenti, gli ultrasuoni e l'acustica.

I settori specifici di ricerca sono i seguenti:

- Scienza e Tecnologia alla Nanoscala
- Campi e Sistemi Elettromagnetici
- Acustica e Ultrasuoni
- Scienze e Tecnologie Biomediche

- Magnetismo, Materiali e Spintronica
- **Metrologia applicata e ingegneria (AE)**: la Divisione sviluppa la scienza delle misure e le tecnologie con attenzione all'ingegneria e alle necessità industriali; ha il compito di realizzare e disseminare le unità di misura delle grandezze meccaniche e delle grandezze termodinamiche, nonché di disseminare le unità di misura delle grandezze elettriche; cura temi quali la mobilità sostenibile, il monitoraggio ambientale e il clima, l'impiego razionale dell'energia, e lo sviluppo di strumenti metrologici a supporto della crescente digitalizzazione del mondo contemporaneo.

I settori specifici di ricerca sono i seguenti:

- Metrologia della massa e delle grandezze apparentate
- Metrologia della lunghezza
- Misure elettriche ed elettroniche
- Termodinamica Fisica
- Termodinamica Applicata
- **Metrologia quantistica e nanotecnologie (QN)**: la Divisione sviluppa la scienza delle misure e le nanotecnologie con attenzione alle applicazioni quantistiche; ha il compito di realizzare e disseminare le unità di misura del tempo e della frequenza, delle grandezze fotometriche e delle grandezze radiometriche, nonché di realizzare le unità di misura delle grandezze elettriche; cura la mutua applicazione tra la metrologia e temi quali la fisica atomica e molecolare, la fotonica, l'elettronica quantistica, i dispositivi quantistici e le misurazioni quantistiche.

I settori specifici di ricerca sono i seguenti:

- Chimica Fisica e Nanotecnologie (CFN)
- Elettronica Quantistica e Fotometria (QE)
- Infrastrutture Interdivisionali di Ricerca (IIR)
- Ottica Quantistica (QO)
- Tempo e Frequenza (TF)

L'INRIM inoltre, attraverso le strutture scientifiche sopra descritte:

- nel suo ruolo di Istituto Metrologico Nazionale e tramite le Divisioni, fornisce al Sistema Paese la **riferibilità** dei risultati delle misure attraverso un'articolata attività di taratura misura e prova, offrendo oltre 400 differenti tipi di servizi nel campo della meccanica, della termodinamica, del tempo e frequenza, dell'elettricità, della fotometria e dell'acustica. La riferibilità metrologica è garantita secondo i criteri del documento ILAC-P10 "ILAC Policy on Traceability of Measurement Results";
- fornisce consulenza tecnico-scientifica a soggetti pubblici e privati in varie forme: da corsi di formazione personalizzabili su specifiche esigenze metrologiche dell'industria, a veri e propri contratti di ricerca a breve o lungo termine per affrontare i problemi applicativi di interesse del committente;
- offre i seguenti servizi tecnologici:
 - prove su apparecchiature, componenti e materiali;
 - analisi di materiali e misura delle loro proprietà chimico-fisiche;

- progettazione e realizzazione di nanostrutture e dispositivi a film sottile mediante tecniche di litografia e nanofabbricazione;

Alla Direzione Scientifica fa capo anche la Biblioteca dell'Istituto, che opera sia attraverso un patrimonio librario cartaceo, sia digitalmente.

L'area tecnico-amministrativa è costituita dalla Direzione generale, articolata in due Direzioni di II livello, Direzione Affari Giuridici e Direzione Tecnica; 9 unità organizzative e un servizio sono, invece, di diretta afferenza. Ogni U.O. opera sotto il coordinamento di un Responsabile.

La struttura tecnico-amministrativa, che fa capo al Direttore Generale, è stata di recente oggetto di riorganizzazione. Dal 1° aprile 2022, l'assetto organizzativo corrisponde a quanto descritto di seguito:

- Direzione Generale
 - U.O. Acquisti Tecnici e Lavori
 - U.O. Approvvigionamenti
 - U.O. Comunicazione
 - U.O. Gare e contratti
 - U.O. Risorse Economiche
 - U.O. Risorse Umane
 - Servizio di Prevenzione e Protezione
 - U.O. Servizi Metrologici
 - U.O. Supporto alla Ricerca
 - U.O. Trattamento Economico del Personale
- Direzione Affari Giuridici
 - U.O. Knowledge Transfer
 - U.O. Segreteria Generale
- Direzione Tecnica
 - U.O. Logistica e Manutenzione
 - U.O. Servizi Tecnici
 - U.O. Sistemi informatici e Reti

Di seguito, in Figura 2, è riportato l'Organigramma dell'Ente, come risulta al 1° aprile 2022, a seguito della riorganizzazione della Direzione Generale sopra descritta.

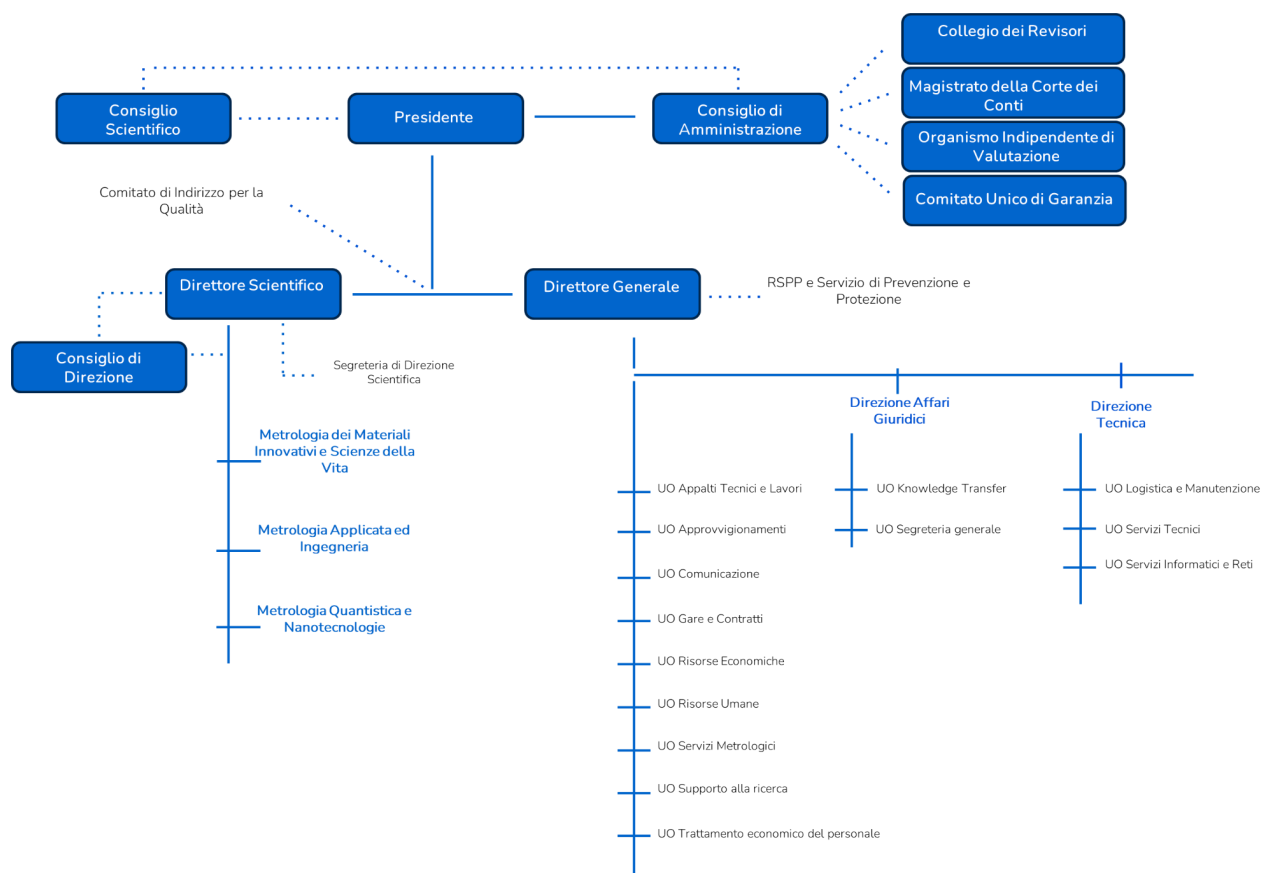


Figura 2 - Organigramma dell'Ente, aggiornato al 1° aprile 2022.

Come descritto sopra, la Direzione Generale è sovraordinata a due uffici dirigenziali, la Direzione Affari Giuridici, alla quale è preposto un dirigente amministrativo, e la Direzione Tecnica, attualmente in capo al Direttore Generale *ad interim*.

Sia la Direzione Generale sia i due uffici dirigenziali sovrintendono delle unità organizzative, ciascuna delle quali presidiata da un Responsabile.

La struttura amministrativa, pertanto, si compone di un Direttore Generale, un Dirigente Amministrativo e n. 13 Responsabili di U.O. e un responsabile di Servizio.

Sia la macrostruttura della Direzione Generale che la Direzione Affari Giuridici sono state riorganizzate al fine di assicurare un maggior presidio di ambiti ritenuti strategici per l'Ente, ovvero di rafforzare la gestione di tematiche che presentavano qualche criticità.

Nel primo caso, si è proceduto alla creazione: 1) dei Servizi Metrologici, in sostituzione del Servizio gestione qualità, non più in linea con la mission istituzionale dell'Istituto; della U.O. Knowledge Transfer, che copre gli ambiti di tutela della proprietà industriale e di promozione e valorizzazione della ricerca.

Nel secondo caso, la U.O. Reclutamento è stata accorpata alla U.O. Sviluppo Risorse Umane, dando vita alla U.O. Risorse Umane che presidia tutti gli ambiti giuridici relativi al personale. La Segreteria Generale è stata assegnata alla Direzione Affari Giuridici, con lo scopo di rivedere e migliorare i processi gestiti, tra cui l'attività di supporto agli organi dell'ente. Alla stessa Direzione

sono state assegnate anche le funzioni in materia di affari legali, anticorruzione, privacy, performance e formazione, per ora non assegnate a specifiche U.O.

3.1.2 - Livelli di responsabilità organizzativa

All'interno dell'Ente opera personale con profilo di:

Ricercatore (I-II-III livello), Tecnologo (I-II-III livello), Dirigente Amministrativo (II fascia), Funzionario di Amministrazione (IV-V livello), Collaboratore Tecnico (IV-V-VI livello), Collaboratore di Amministrazione (V-VI-VII livello), Operatore Tecnico (VI-VII-VIII livello) e Operatori di Amministrazione (VII-VIII livello).

I Ricercatori operano unicamente all'interno della sezione scientifica, mentre il Dirigente e i Funzionari Amministrativi operano unicamente all'interno della sezione tecnico-amministrativa.

Il Consiglio di Amministrazione INRiM approva il Contratto Collettivo Integrativo per il personale Ricercatore e Tecnologo (livelli III÷I) e per il personale Tecnico e Amministrativo (livelli VIII÷IV).

La distribuzione del personale TI e TD dell'INRiM è riportata in Tabella 23 al 31/12/2022.

Tabella 23 - Distribuzione personale TI e TD per profili al 31/12/2022

PROFILO	RUOLO	TI/TD	Q.TA'	TOTALE
C.T.E.R.	Personale	TD	4	
	Personale	TI	64	
				68
COLLABORATORE AMMINISTRAZIONE	Personale	TD	-	
	Personale	TI	20	
				20
DIRIGENTE DI RICERCA	Ricercatori/tecnologi	TD	1	
	Ricercatori/tecnologi	TI	6	
				7
DIRIGENTE II FASCIA	Dirigenti	TI	1	
				1
DIRIGENTE TECNOLOGO	Ricercatori/tecnologi	TI	2	

				2
FUNZIONARIO AMMINISTRAZIONE	Personale	TD	2	
	Personale	TI	10	
				12
OPERATORE AMMINISTRAZIONE	Personale	TI	4	
				4
OPERATORE TECNICO	Personale	TI	15	
				15
PRIMO RICERCATORE	Ricercatori/tecnologi	TI	21	
				21
PRIMO TECNOLOGO	Ricercatori/tecnologi	TI	8	
				8
RICERCATORE	Ricercatori/tecnologi	TD	2	
	Ricercatori/tecnologi	TI	89	
				91
TECNOLOGO	Ricercatori/tecnologi	TD	2	
	Ricercatori/tecnologi	TI	21	
				23
TOTALE COMPLESSIVO				272

La distribuzione del personale rispetto alle singole Strutture, con riferimento alla parte amministrativa, come definita al 31/12/2022, è rappresentata nella Tabella 24 che segue.

Tabella 24 - Distribuzione del personale nell'Area Management & Service al 31/12/2022

Struttura	Unità di personale
Direzione Generale (Direttore generale)	
U.O. Risorse economiche	9
U.O. Trattamento economico del personale	6
U.O. Risorse umane	3
U.O. Comunicazione	1
U.O. Gare e contratti	2
U.O. Approvvigionamenti	2
U.O. Acquisti tecnici e lavori	2
U.O. Supporto alla ricerca	4
U.O. Servizi metrologici	5
Servizio di Prevenzione e Protezione	2
Direzione Affari Giuridici (Dirigente amministrativo)	
Direzione Affari Giuridici	1
U.O. Segreteria generale	8
U.O. Knowledge transfer	1
Direzione Tecnica (Direttore Generale <i>ad interim</i>)	
U.O. Servizi Tecnici	6
U.O. Logistica e Manutenzioni	11
U.O. Servizi Informatici e Reti	5
Totale	
	68*

<i>Consistenza media U.O.</i>	4,25
-------------------------------	------

** nel totale non è compreso il Direttore Generale*

3.1.3 - Ampiezza media delle unità organizzative

La distribuzione del personale rispetto alle singole Strutture, con riferimento alla Direzione Scientifica, come fotografata al 31/12/2022, è rappresentata nella Tabella 25 che segue.

Tabella 25 - Distribuzione del personale nell'Area Research & Knowledge Transfer al 31/12/2022

Direzione Scientifica (Direttore Scientifico)			
RICERCATORI (dirigente di ricerca, ricercatore, primo ricercatore)	TECNOLOGI (dirigente tecnologo, primo tecnologo, tecnologo)	Collaboratori/Operatori	Totale
Direzione Scientifica (Direttore Scientifico)			
1	-	4	5
Divisione Metrologia Quantistica e Nanotecnologie (QN) (Responsabile di Divisione)			
43	8	15	66
Divisione Metrologia Dei Materiali Innovativi e Scienze della Vita (ML) (Responsabile di Divisione)			
42	7	14	63
Divisione Metrologia Applicata e Ingegneria (AE) (Responsabile di Divisione)			
32	12	25	69
Totale			203*
Consistenza media Divisioni			66,0

** nel totale non è compreso il Direttore Scientifico*

3.1.4 - Eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la coerenza della struttura organizzativa rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati

Riguardo le risorse umane, le attività in costante crescita dell'INRiM hanno portato all'approvazione di un Piano del Fabbisogno 2022-2024 consistente, con riferimento sia all'Area scientifica che a quella tecnico-amministrativa. La programmazione del personale, accanto all'importante operazione di reclutamento, ha varato anche un rilevante piano di valorizzazione del personale, ricercando un equilibrio tra nuove immissioni e spazio alle progressioni di carriera. A questo documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 17 marzo 2022 e successivamente modificato, da ultimo nella seduta del 22 dicembre 2022, si fa rinvio per una puntuale descrizione delle esigenze organizzative dell'INRiM e delle azioni previste a loro copertura.

Il Piano del Fabbisogno 2023, in fase di stesura, non modifica l'impostazione del Piano precedente, limitandosi a proseguire nell'azione di valorizzazione del personale e prevedendo piccole integrazioni di dettaglio.

Tra gli obiettivi del triennio, particolare rilevanza assume l'adozione del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento, da tempo in fase di analisi. Questo documento vuole rappresentare non una fotografia statica dei meccanismi organizzativi dell'ente, ma uno strumento dinamico volto a facilitare il costante adeguamento dell'organizzazione a una realtà esterna dinamica, tanto in campo scientifico quanto in quello gestionale, che richiede lo sviluppo e il mantenimento di una capacità di risposta rapida al fine di raggiungere e mantenere risultati di rilievo, con il supporto di un apparato tecnico-amministrativo non cristallizzato all'interno di un rigido disegno.

3.2 - Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 - Condizionalità e fattori abilitanti

Il lavoro agile ha rappresentato, durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica, la modalità normale di svolgimento della prestazione lavorativa. La spinta determinata da questa eccezionale perturbazione ambientale ha portato ad introdurre un "**Regolamento del lavoro agile ai sensi della L. 81/2007**", approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23.07.2020 con deliberazione n. 32/2020/6.

Il **contenuto del quadro del lavoro agile adottato da INRiM appare particolarmente articolato ed interessante; strutturato sin dall'origine su progetti individuali estesi a tutto il personale interessato, sia tecnico-amministrativo che di ricerca, ha consentito una mappatura estesa e dettagliata delle attività e dei risultati attesi a livello individuale, creando i presupposti per una transizione a forme evolute di controllo della produttività, in grado di superare il parametro temporale, anche nell'ambito delle attività tecnico-scientifiche.**

Le finalità della regolamentazione adottata dall'Istituto sono:

- a) favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura orientata al risultato, l'incremento dell'efficacia e dell'efficienza delle attività realizzate da INRiM;
- b) sostenere un'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia nella gestione dei tempi di lavoro, della responsabilità e della valutazione, promuovendo la valorizzazione, la crescita e la realizzazione professionale del personale;
- c) promuovere la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- d) rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e familiare del personale;
- e) promuovere la mobilità sostenibile, tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa;
- f) consentire il ripensamento del layout degli ambienti di lavoro.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile consente un'organizzazione del lavoro non più necessariamente incentrata sulla presenza fisica, ma su risultati obiettivamente misurabili e sulla performance e si inserisce, così, in un più ampio processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro.

Dalla cessazione dello stato di emergenza, quindi dal 1° aprile 2022, la prestazione lavorativa in modalità agile viene concessa in via ordinaria a tutti i dipendenti che, avendone i requisiti, ne facciano richiesta, secondo le modalità previste dal Regolamento.

Al fine dell'individuazione dell'attività lavorativa da svolgere in modalità agile, della fissazione degli obiettivi e dell'individuazione della modalità di monitoraggio e verifica dei risultati, la/il dipendente deve allegare alla domanda di lavoro agile un progetto individuale.

Il progetto deve necessariamente indicare:

- a) i contenuti, in coerenza con l'attività lavorativa svolta e con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza, ovvero sulla base di incarichi specifici;
- b) le procedure e le modalità di realizzazione dell'attività;
- c) la durata;
- d) l'obiettivo;
- e) le modalità di monitoraggio e di verifica dell'attività svolta.

Le modalità di svolgimento di lavoro agile devono essere formalizzate tra le parti mediante accordo individuale, da stipularsi per iscritto. L'accordo individuale, richiamando il progetto approvato, regola diritti e obblighi reciproci, ed in particolar modo:

- a) l'attività lavorativa e la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro;
- b) l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla/dal dipendente all'esterno dei locali dell'Ente;
- c) le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'Ente, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- d) la durata dell'accordo, le modalità di recesso d'iniziativa della/del dipendente e di revoca da parte dell'Ente;
- e) l'individuazione delle fasce orarie e delle modalità in cui si può essere contattati;
- f) il trattamento giuridico ed economico; g) gli obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile.

All'accordo deve essere allegata la specifica informativa contenente le prescrizioni in materia di custodia e sicurezza delle dotazioni informatiche e l'informativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro concernente i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. L'informativa dovrà essere consegnata alla/al dipendente e agli RLS prima dell'inizio della prestazione stessa.

La prestazione lavorativa agile è svolta con le seguenti modalità:

- a) l'esecuzione della prestazione lavorativa avviene in parte all'interno della sede di lavoro e in parte all'esterno;
- b) è assente una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno della sede di lavoro; c) il luogo di svolgimento dell'attività in modalità agile è individuato dal dipendente, secondo criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza, ove la prestazione sia logisticamente e tecnicamente possibile, nel rispetto di quanto indicato. In ogni caso, il luogo scelto dal/la lavoratore/rice deve consentire il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, permettendo il collegamento con i sistemi informatici dell'Ente;
- d) il numero massimo di giornate lavorative è definito su base mensile e non può superare le 10, anche consecutive;
- e) la/il lavoratrice/lavoratore che intenda svolgere la propria attività lavorativa al di fuori dell'Ente deve preventivamente comunicarlo al proprio Responsabile entro le ore 12 del giorno precedente. Il Responsabile per comprovate esigenze di servizio può rifiutare l'autorizzazione;
- f) la coincidenza delle giornate con festività, ferie, congedi, malattia non dà diritto a usufruire di giornate di lavoro agile compensative;
- g) la richiesta, per comprovate esigenze lavorative, della presenza in sede in una giornata di lavoro agile dà diritto ad usufruire di una giornata di lavoro agile compensativa;
- h) il lavoro agile deve essere svolto nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- i) alla/al lavoratrice/lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche;
- l) nelle giornate di lavoro agile la/il dipendente dovrà essere contattabile in fasce orarie indicate nell'accordo individuale. In caso di impossibilità ad essere contattabile, la/il dipendente è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione al proprio Responsabile, anche per via telematica;
- m) ai fini della prestazione lavorativa in modalità agile svolta al di fuori delle sedi dell'Ente la/il dipendente ha la possibilità di utilizzare strumenti tecnologici propri;
- n) l'accordo individuale ha una durata massima di 12 mesi.

La/Il lavoratrice/lavoratore è tenuto a svolgere le attività in modalità agile nel pieno rispetto della riservatezza dei dati e delle informazioni ricevute anche per il tramite degli strumenti informatici utilizzati, nonché delle regole comportamentali e disciplinari definite dalla normativa vigente e dai regolamenti dell'Ente.

Ogni condotta contraria alle suddette disposizioni, ovvero in contrasto con quanto previsto nell'accordo individuale di lavoro agile e nei documenti informativi allegati allo stesso, consente il

recesso senza preavviso da parte dell'Amministrazione, fermo restando l'eventuale rilievo del comportamento sul piano disciplinare.

Nella valutazione delle richieste da parte del personale per l'accesso al lavoro agile, si tiene conto anche dei seguenti criteri di priorità in ordine decrescente:

- a) lavoratrici/lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità/paternità;
- b) dipendenti in condizioni di disabilità e/o con familiari e conviventi in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- c) lavoratrici/lavoratori che manifestano la necessità di cura nei confronti di figli minori di anni 12;
- d) esigenze di cure mediche, debitamente documentate, anche solo transitorie, della/del lavoratrice/lavoratore, ovvero di familiari o conviventi;
- e) stato di gravidanza della lavoratrice non in condizioni di tutela ai sensi del d.lgs. n. 151/2001;
- f) maggior tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro.

L'Amministrazione ha previsto e attuato, all'interno del Piano di formazione 2021-2023 un progetto specifico (sia per le posizioni di coordinamento che per i dipendenti), finalizzato ad aumentare il livello di consapevolezza e di conoscenza delle skills comportamentali e digitali per supportare il processo di transizione dalla modalità di lavoro tradizionale a quella agile. Per aumentare l'engagement del personale, l'Ente presenta e condivide i risultati del monitoraggio sull'andamento annuale del lavoro agile a tutto il personale, RSU, OO.SS, RLS, CUG

3.2.2 - Obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance

- programmazione per obiettivi e progetti;
- miglioramento del clima organizzativo;
- miglioramento delle competenze professionali;
- adeguatezza della capacità di programmare, coordinare, misurare e valutare da parte del management;
- capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di autorganizzarsi;
- miglioramento delle competenze digitali;
- adeguatezza degli strumenti;
- investimenti in capitale umano;
- investimenti in infrastrutture digitali;
- realizzare uno sviluppo sostenibile del Campus INRiM;
- riduzione delle stampe.

3.2.3 - Contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia

- Qualità percepita. Indicatori:
 - 1) % dirigenti/posizioni organizzative soddisfatte del lavoro agile;
 - 2) % dirigenti/posizioni organizzative soddisfatte del lavoro agile dei propri collaboratori;
 - 3) % donne soddisfatte e % uomini soddisfatti/donne o uomini che accedono al lavoro agile.

- Diminuzione delle assenze. Indicatori: (es. [(Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X - Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X-1)/Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X-1]).
- Miglioramento bilanciamento vita-lavoro. Indicatori: Impatto sociale riduzione ore per commuting casa-lavoro.
- Riduzione inquinamento da commuting. Indicatori: positivo per la collettività: minor livello di Emissioni di Co2, stimato su dichiarazione del dipendente rispetto a km casa/lavoro (es. Km risparmiati per commuting*gr CO2/km).

3.3 - Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 - Fabbisogno del personale - Rinvio

Il Piano Triennale del Fabbisogno 2022-2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 17 marzo 2022, ai sensi dell'art. 7 - "Piani Triennali di attività", co. 3 D. Lgs. 218/2016, che così dispone: *"Nell'ambito dell'autonomia loro riconosciuta, e coerentemente con i rispettivi Piani Triennali di Attività, gli Enti determinano la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale, nel rispetto dei limiti derivanti dalla legislazione vigente in materia di spesa per il personale"*.

Il Piano del fabbisogno intende dare uno slancio, rilevante e ambizioso, alla capacità di creazione di valore pubblico attraverso un'ulteriore crescita scientifica, tecnica e gestionale che, avviata in questi ultimi anni, dovrà portare ad una migliore capacità di azione e attrazione di risorse e, quindi, di autonomia. Altrimenti questa crescita non solo non creerà valore, ma lo distruggerà.

È nel 2018 che si registra il primo programma strategico di crescita delle risorse umane, consentito dall'autonomia garantita da D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218, nel cui solco si pone il Piano 2022-2024. Non solo non sono venute meno, infatti, le ragioni macroeconomiche alla base del percorso intrapreso, ma oggi vi sono nuove condizioni, da un lato "micro" e dall'altro contingenti, che confermano la validità delle scelte e consentono, meglio richiedono, un ulteriore investimento nella crescita delle attività e, quindi, nel primo degli asset che muovono la ricerca, le persone.

Le condizioni contingenti sono molteplici: l'avvio del nuovo programma di metrologia, l'European Metrology Partnership (EMP), che richiede al Paese un incremento della capacità operativa nella metrologia; l'avvio del PNRR, che coinvolgerà anche l'Istituto, in uno sforzo di potenziamento della ricerca e dell'innovazione che, per il suo peso e unicità, non deve essere sprecato; le risorse straordinarie specificatamente destinate al reclutamento di personale di ricerca.

A livello micro, dobbiamo rilevare le condizioni abilitanti che INRiM ha saputo costruire in questi anni: la definizione della Vision decennale, che apre ad un approccio strategico alla gestione della ricerca profondamente innovativo per l'Istituto; la capacità realizzativa, sconosciuta nel recente passato, che consente di fare progetti ed assumere impegni e responsabilità.

Il Piano, parte integrante del PTA 2022-2024, è pubblicato sul Portale dell'INRiM, nella sezione "Amministrazione Trasparente", al seguente link:

https://trasparenza.inrim.it/sites/trasparenza/files/2023-01/9.03.03_PdF_INRiM_2022-2024_2022.12.22-signed.pdf

3.3.2 - Formazione

3.3.2.1 - Premessa: il sistema della formazione in INRiM

A decorrere dal biennio 2019-2020, l'INRiM ha avviato una nuova modalità di gestione della formazione **diversa da quella obbligatoria**, che è stata progettata e sviluppata dalla U.O. Sviluppo Risorse Umane fino al 31 marzo 2022. Dall'1 aprile 2022 la funzione è stata assegnata alla Direzione Affari Giuridici.

Innanzitutto, sono state identificate due modalità diverse e alternative di avvio del processo formativo, come descritte nello Schema 1 che segue:

PUSH

Avanzata dalle Direzioni (Generale e Scientifica) a cui, a seconda dei casi, i dipendenti sono chiamati a partecipare obbligatoriamente, volontariamente o, eventualmente, su specifica selezione.

Modulo formazione *ad hoc*



PULL

Avanzata dal dipendente, autorizzato dai Responsabili di Divisione e U. O e successivamente dal Direttore Scientifico, e Direttore Generale

Modulo formazione *On Demand*



► Intranet → Sviluppo Risorse Umane

Schema 1 - Modalità di avvio del processo formativo: PUSH e PULL

Queste due diverse modalità di accesso alla formazione consentono di modulare i piani formativi in base sia alle esigenze individuate dai responsabili di vertice dell'Istituto, sia a quelle sentite dal singolo dipendente in base alla sua esperienza.

Le iniziative formative attuate fino al 2022 sono state articolate su tre diversi livelli:

- I livello: competenze manageriali e di alta specializzazione
- II livello: competenze tecnico-specialistiche
- III livello: competenze generali trasversali

In totale sono stati erogati 112 corsi, con diverse modalità e durata, per complessive 1.136 ore. Il dettaglio sarà contenuto nella Relazione sulla formazione 2022, che sarà pubblicato sul sito di INRiM, nella sezione Amministrazione Trasparente.

La formazione obbligatoria in materia di sicurezza è curata dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP). Nel 2022 sono stati erogati 17 corsi, per un totale di n. 170 ore di formazione.

3.3.2.2 - Le priorità strategiche

Le priorità strategiche definite nel PIAO 2022-2024, approvato - si ricorda - alla fine del mese di giugno 2022, sono tuttora attuali. Allo stesso paragrafo 3.3.2.2 di tale documento, pertanto, si fa completo rinvio.

3.3.2.3 - L'articolazione della proposta formativa

L'esperienza maturata nell'ultimo periodo ha suggerito una diversa articolazione dell'offerta formativa. L'offerta viene, pertanto e dal 2023, dimensionata non su livelli, ma su categorie. Tenuto conto del fatto che la formazione viene erogata in un contesto lavorativo, questo permette di mettere l'accento non sull'importanza o sul valore della formazione erogata alla singola persona, ma sulla sua rispondenza a un'esigenza specifica, sia essa lavorativa o di crescita personale in ambito lavorativo. Per la stessa ragione la tabella che segue non individua i/le potenziali destinatari/destinatari delle singole fasce, potendo ciascun/a dipendente dell'Istituto necessitare di ogni tipologia di formazione in base, ad esempio, alle attività svolte, agli incarichi assegnati, ai gap formativi rilevati.

Si ritiene che questa nuova modalità di ripartizione dell'offerta consenta anche, a valle, un miglior monitoraggio delle aree formative, in corrispondenza con le priorità strategiche individuate. L'articolazione dell'offerta formativa è riportata nella tabella 26 sottostante.

Tabella 26 - Articolazione dell'offerta formativa 2023

Gruppo	Cod.	Sottogruppo
I		Conoscenza per gli ambiti lavorativi

	I.1	Conoscenza di concetti e processi generali
	I.2	Conoscenza pratica e teorica
	I.3	Conoscenza avanzata
II	Competenze e conoscenze trasversali	
	II.1	Soft skills
	II.2	Competenze manageriali e di leadership
	II.3	Competenze informatiche
	II.4	Sostenibilità ambientale
III	Formazione obbligatoria	
	III.1	Prevenzione della corruzione e trasparenza
	III.2	Sicurezza e salute sul lavoro
	III.3	Pari opportunità, benessere dei dipendenti, parità di genere e lotta a ogni forma di discriminazione e violenza

3.3.2.4 - Le risorse interne ed esterne

Le strategie formative sono concretamente attuate anche in considerazione delle espressioni di interesse rilevate presso il personale. A tal fine, la struttura dell'amministrazione preposta si attiva sia per suggerire tematiche di interesse attuale, sia per ricevere e valutare le segnalazioni che pervengono dal personale.

A valle dell'evento formativo, è stata sino ad ora richiesta una valutazione dello stesso. A questa si vuole aggiungere, nel prossimo futuro, una richiesta di feedback inteso a comprendere se vi siano e quali siano le aree tematiche che ciascun partecipante vorrebbe approfondire per dare continuità alla formazione.

Altro tema rilevante, sotto il profilo delle risorse, è quello della disponibilità di una *repository* dei materiali erogati per ciascun evento formativo, in modo tale che questi vengano a costituire un patrimonio a disposizione del personale anche in un tempo successivo alla chiusura dell'evento formativo. Attualmente questa è gestita tramite la Intranet dell'Istituto e per i soli corsi di formazione interni. Il dipendente che non abbia potuto partecipare all'evento, perché impossibilitato o perché assunto in un momento successivo, avrebbe comunque la possibilità di accedere a informazioni utili al suo lavoro e liberamente consultabili all'interno dell'ente. Naturalmente la modalità di "libertà di consultazione" tiene conto di eventuali diritti di copyright o di necessità di tutela dei dati. La gestione di questo materiale è effettuata tramite la Biblioteca dell'INRiM in formato digitale.

Per quanto concerne la selezione dei docenti, si richiama quanto già detto nella sezione 2.1, con riferimento in particolare ai docenti esterni.

Quanto alle risorse attivabili all'interno, presso INRiM, in quanto ente di ricerca, operano risorse altamente qualificate nel campo scientifico, le quali sono di frequente chiamate a tenere *workshop* o eventi formativi sia a favore dei colleghi, sia aperti anche alla partecipazione esterna. Anche il personale amministrativo viene sollecitato, con apposite *call* periodiche, a mettere le proprie competenze specifiche a disposizione dei colleghi. Questa modalità consente di ottimizzare le risorse e le competenze, nonché, allo stesso tempo, di dare un riconoscimento professionale al personale coinvolto nella docenza.

Il ricorso a docenti interni permette, inoltre, sia di colmare i gap formativi utilizzando strumenti e metodologie didattiche più adeguate e compatibili con la realtà organizzativa dell'Ente, sia di adattare celermente i contenuti dei corsi alle esigenze interne e di concordare il momento migliore in cui svolgere l'attività formativa *in situ*.

Tenuto conto, inoltre, della specificità del contesto tecnico-scientifico in cui INRiM si colloca, per incrementare competenze e abilità alla frontiera dell'eccellenza, potranno essere attivati percorsi di formazione on the job, da attuarsi anche con scambi e *visiting* internazionali.

Sul piano delle risorse economiche, l'attenzione che INRiM dedica alla formazione è attestata dall'entità del budget che ogni anno viene stanziato sul bilancio.


Per interventi formativi nel 2023 sono stati stanziati 140.000,00 euro, di cui 40.000,00 euro destinati a iniziative di formazione obbligatoria in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Bisogna precisare che non sono compresi, nel budget a bilancio, i fondi per i corsi che i ricercatori attivano nell'ambito di progetti di ricerca, la cui spesa ricade sul relativo budget. La spesa effettiva, pertanto, è più alta di quella indicata.

Infine, nel 2023 INRiM ha condotto l'analisi di fattibilità finalizzata all'acquisizione di un software gestionale, con lo scopo non solo di una gestione più efficiente e ordinata, ma anche di giungere gradualmente alla creazione di una banca dati dinamica degli esiti formativi e, in ultima istanza, a una banca dati delle competenze. Poiché INRiM opera già con la Suite del Consorzio Interuniversitario CINECA, di cui è ente consorziato, la scelta è caduta sul modulo della piattaforma già utilizzata, che consente l'integrazione dei dati, siano essi economici, attinenti alle risorse umane o alla performance. L'iter di installazione del modulo è iniziato nel mese di gennaio, con l'obiettivo di recuperare i dati del quadriennio passato (dal 2019) e di iniziare la gestione del 2023 con la nuova modalità.

Anche per la gestione della performance si procederà in corso d'anno all'attivazione di un apposito modulo della suite di CINECA, così da ottimizzare tutte le risorse e ottenere una gestione integrata ed efficace dei processi che attengono il personale dell'Istituto.

3.3.2.5 - Le misure di incentivazione

 Istituto è intenzionato a valutare la possibilità di erogare iniziative formative come premialità, delegate agli esiti della performance. Tali iniziative, a monte, si porrebbero come forme di incentivazione.

Questa misura è attualmente in una fase di studio iniziale. Si darà atto degli sviluppi di tale analisi nei prossimi aggiornamenti di questo Piano.

3.3.2.6 - I risultati attesi

Poiché, in linea con gli indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica, ci si propone di iniziare un percorso verso la valutazione della creazione di valore generato verso tutti i suoi stakeholder, già per triennio passato ci si era posti l'obiettivo specifico di misurare, **non solo il gradimento, come indicatore di qualità dei corsi, ma anche l'efficacia della formazione.** Questo obiettivo di metodo verrà mantenuto, anche se sino ad ora sono state rilevate delle forti criticità nella rilevazione dell'efficacia. Il primo step consisterà, quindi, in una fase di progettazione finalizzata a individuare le modalità di superamento di queste criticità; in base alla valutazione di fattibilità, si procederà alla definizione di strumenti e tempistica delle rilevazioni dell'efficacia. Gli obiettivi strategici, infatti, laddove sfidanti e complessi, necessitano di essere sostenuti e supportati. La formazione, a questo scopo, costituisce un importante aiuto, consentendo la migliore comprensione, l'inquadramento, l'interiorizzazione e la socializzazione delle tematiche proposte.

Gli indicatori baseranno la loro struttura sui possibili cambiamenti che possono essere osservati all'interno di un'organizzazione quando è svolta un'adeguata azione formativa, pur in considerazione delle difficoltà insite nell'osservazione di fenomeni multifattoriali.

Le dimensioni sulle quali si vuole basare la rilevazione degli effetti della formazione sono:

- a) *sapere*: conoscenza;
- b) *saper fare*: capacità/abilità;
- c) *saper essere*: comportamento/atteggiamento;
- d) *saper divenire*: miglioramento personale e del contesto lavorativo.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Le azioni di monitoraggio sono descritte nelle relative sezioni e sottosezioni del PIAO:

- Per il monitoraggio della sottosezione "Valore pubblico: paragrafo 2.1 - Indicatori descritti nelle Tabelle da 4 a 7"
- Per il monitoraggio della sottosezione "Performance: paragrafo 2.2 - Indicatori descritti nelle Tabelle da 9 a 12"
- Per il monitoraggio della sottosezione "Rischio corruttivo e trasparenza": paragrafo 2.3.6"

1. Direzione Affari Giuridici (DiAG)

Responsabile: Anna Galletti

Obiettivi di Direzione

Obiettivi comuni

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo				Codice	
Mappatura dei processi.				<u>1.1.2-DiAG-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Percentuale di processi mappati (n. processi mappati/ n. processi totali) n. processi totali: 47	0%	10%	50%	100%	

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo				Codice	
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.				<u>1.3.1-DiAG-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	-	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7	

Obiettivi propri della Direzione

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo				Codice
Sviluppo di un sistema strutturato di gestione del trattamento dei dati personali.				1.4.4-DiAG-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Progettazione e attuazione del sistema (Stato di attuazione)	30%	60%	100%	

Obiettivo				Codice
Informatizzazione del processo di gestione della formazione.				1.4.5-DiAG-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Analisi di fattibilità (stato di avanzamento)	100%			
Avvio gestione informatizzata (Stato di attuazione)	-	100%		

Obiettivo				Codice
Coordinamento progetti PNNR: i-Entrance.				1.4.7-DiAG-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Rispetto delle deadline di progetto (scadenze rispettate/scadenze totali)	-	100%	100%	100%
Soddisfazione del Referente Scientifico (scala 1-5)	-	4	4	4

Obiettivo				Codice
Coordinamento progetti PNNR: MetroFOOD.				1.4.8-DiAG-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		

		2023	2024	2025
Rispetto delle deadline di progetto (scadenze rispettate/scadenze totali)	-	100%	100%	100%
Soddisfazione del Referente Scientifico (scala 1-5)	-	4	4	4

Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro

4.1 Mappatura delle competenze

Obiettivo				Codice
Creazione di una banca dati delle competenze del personale.				4.1.1-DiAG-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Analisi di fattibilità (Stato di avanzamento)	-	-	100%	
Implementazione (Stato di attuazione)	-	-	-	40%

4.4 Conciliazione tempi vita-lavoro

Obiettivo				Codice
Promozione dello smart working e supporto alla conciliazione tempi vita-lavoro.				4.4.1-DiAG-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Realizzazione interventi o azioni di informazione e/o sensibilizzazione n. interventi programmati: 2 (n. interventi realizzati/n.interventi programmati)	-	50%	100%	

4.5 Attuazione delle politiche di pari opportunità e dell'equilibrio di genere

Obiettivo				Codice
Attività di sensibilizzazione sull'importanza della presenza delle donne nelle posizioni direttive e di vertice e supporto alle candidature femminili negli Organi decisionali INRiM. (Altre UO coinvolte: COM)				4.5.1-DiAG-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Realizzazione interventi o azioni di informazione e/o sensibilizzazione n. interventi programmati: 2 (n. interventi realizzati/n.interventi programmati)	-	50%	100%	

Obiettivo				Codice
Prospettiva di genere nella ricerca (discipline STEM).				4.5.2-DiAG-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Questionario e report di analisi (Stato di avanzamento)	-	-	100%	

Obiettivo				Codice
Valorizzare la prospettiva di genere nei progetti di ricerca e curricula. (Altre UO coinvolte: COM, SUR)				4.5.3-DiAG-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Realizzazione interventi o azioni di informazione e/o sensibilizzazione n. interventi programmati: 2 (n. interventi realizzati/n.interventi programmati)	-	-	50%	100%

Obiettivo				Codice

Redazione del primo Bilancio di genere. (Altre UO coinvolte: RUM, TEP, RSE)				<u>4.5.4-DiAG-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Predisposizione del documento e approvazione da parte del CdA (Si/No)	-	100%		

Obiettivo				Codice
Pari opportunità: indagine interna.				4.5.5-DiAG-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Questionario anonimo e report di analisi (Stato di avanzamento)	-	100%		

Obiettivo				Codice
Iniziative di formazione sull'eliminazione delle molestie e della violenza di genere.				4.5.6-DiAG-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Questionario anonimo (Si/No)	-	-	100%	
Realizzazione intervento formativo/informativo (Si/No)	-	-	100%	
Report di efficacia previa rievazione dei feedback sull'intervento (Si/No)	-	-	100%	

Obiettivo				Codice
Predisposizione del Codice Etico.				<u>4.5.7-DiAG-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Predisposizione del documento e approvazione da parte del CdA	-	-	100%	

(Si/No)				
---------	--	--	--	--

Obiettivo				Codice
Rapporti tra Amministrazione e CUG: circolare di definizione (tempi, ruoli, modalità, compiti) e raccordo tra i processi amministrativi con Direttiva 2/2019. (Altre UO coinvolte: RUM)				4.5.8-DiAG-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Predisposizione della circolare e firma da parte del Direttore generale (Stato di avanzamento)	-	100%		

Obiettivo				Codice
Supervisione del processo di redazione del Codice di condotta. <i>In collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.</i>				<u>4.5.9-DiAG-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Presentazione del Codice di condotta al Direttore generale per approvazione (Si/No)	-	100%		


4.6 Promozione del benessere

Obiettivo				Codice
Benessere organizzativo: monitoraggio delle competenze e formazione. (Altre UO coinvolte: SPP)				4.6.1-DiAG-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Report di analisi delle competenze tramite questionario (Si/No)	-	-	100%	
Realizzazione intervento formativo/informativo	-	-	100%	

(Si/No) Report di efficacia previa rievazione dei feedback sull'intervento (Si/No)	-	-	-	100%
---	---	---	---	------

Miglioramento del livello di servizio

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo			Codice		
 predisposizione bozza di nuovo Statuto dell'INRiM.			1.4.10-IDiAG-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Individuazione linee guida/obiettivi condivisi con gli organi di direzione (Stato di avanzamento)	-	-	100%		
Redazione bozza per presentazione al MUR (Stato di avanzamento)	-	-	100%		

Obiettivo			Codice		
Coordinamento amministrativo finalizzato all'istituzione e alla realizzazione delle nuove sedi di INRiM			1.4.12-IDiAG-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Redazione e stipulazione degli accordi preliminari (Stato di avanzamento)	50%	100%			
Coordinamento delle attività per l'avvio e la gestione delle nuove sedi (valutazione del Direttore Generale)	ND	≥ 0.8			

1.1 - UO Knowledge Transfer (KTR)

Responsabile: Anna Galletti (ad interim)

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo		Codice		
Mappatura dei processi		1.1.2-KTR-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Percentuale di processi mappati (n. processi mappati/ n. processi totali) n. processi totali: 46	-	10%	50%	100%

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.		1.3.1-KTR-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	-	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7

Miglioramento del livello di servizio

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo				Codice
Redazione del regolamento di gestione della proprietà intellettuale e industriale.				1.4.1-KTR-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Studio e individuazione degli obiettivi (Stato di avanzamento)	0%	-	100%	
Redazione e approvazione (Stato di avanzamento)	-	-	-	100%

Obiettivo				Codice
Individuazione, revisione e definizione di atti, accordi, moduli e ogni altro documento finalizzato alla gestione dei processi in materia di proprietà intellettuale.				1.4.2-KTR-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Predisposizione documento/format (n. documenti predisposti/n. documenti individuati)	0%	40%	80%	100%

Obiettivo				Codice
Vademecum per i ricercatori interessati allo sviluppo di brevetti.				<u>1.4.3-KTR-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Attività di analisi (Stato di avanzamento)	40%	100%		
Redazione vademecum		100%		

Obiettivo				Codice
Revisione modalità di individuazione dei soggetti gestori delle attività di deposito, estensione, rinnovo dei brevetti. (Altre UO coinvolte: APP)				1.4.5-KTR-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025

Attività di analisi (Stato di avanzamento)	70%	100%		
Procedura di affidamento (Si/No)	25%	100%		

1.2 - UO Segreteria Generale (SGE)

Responsabile: Emanuela Del Ross

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.		<u>1.3.1-SGE-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.5	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo				Codice
Atti generali INRiM: riesame dello Statuto INRiM e conseguente revisione organica degli atti regolamentari a seguito degli intervenuti aggiornamenti normativi.				1.1.5-SGE-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Redazione del documento e approvazione da parte del CdA (Stato di avanzamento)	-	-	100%	

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo				Codice
Gestione documentale dell'Ente: adeguamento alla normativa della tenuta degli archivi - riordino e fascicolazione della documentazione da versare in conservazione. (Altre UO coinvolte: <i>tutte</i>)				1.3.5-SGE-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Stato di avanzamento	70%	90%	100%	

Obiettivo				Codice
Gestione documentale dell'Ente: adeguamento alla normativa della tenuta degli archivi - definizione accordi di versamento con il Cineca.				1.3.6-SGE-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025

Definizione degli accordi con Cineca (Stato di avanzamento)	100%			-
Attuazione degli accordi con Cineca (Stato di avanzamento)	-	50%	100%	

Obiettivo				Codice
Gestione documentale dell'Ente: adeguamento alla normativa della tenuta degli archivi cartacei - creazione dell'elenco di consistenza. (Altre UO coinvolte: <i>tutte</i>)				1.3.8-SGE-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Creazione dell'elenco di consistenza (Stato di avanzamento)	20%	40%	80%	100%

Obiettivo				Codice
Gestione documentale dell'Ente: creare archivio annuale in Titulus degli atti del CdA dal 2006, anno di istituzione INRiM.				1.3.9-SGE-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Creazione archivio per annualità (n. annualità riportate in titulus/n. annualità totali - 15)	60%	100%		

Obiettivo				Codice
Protocollo anni 2016 e anteriori. Estrazione e integrazione in Titulus dei registri. (Altre UO coinvolte: SIR)				1.3.10-SGE-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Integrazione dei registri (n. registri integrati/n. registri totali)	40%	80%	100%	-

Obiettivo				Codice
Rilegatura per archivio istituzionale dei decreti Presidente e Direttore generale, verbali CdA e verbali CdR dal 2006 al 2016.				1.3.11-SGE-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Verbali rilegati (n. verbali rilegati/n. verbali da rilegare)	30%	60%	100%	-

Obiettivo				Codice
Gestione documentale dell'Ente: adeguamento alla normativa della tenuta degli archivi cartacei: redazione del repertorio dei fascicoli cartacei.				1.3.12-SGE-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Predisposizione del repertorio dei fascicoli cartacei (Stato di avanzamento)	-	30%	70%	100%

Obiettivo				Codice
Creazione a aggiornamento della sezione "Attuazione progetti PNRR" in Amministrazione Trasparente.				1.3.13-SGE-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Valutazione congiunta da parte del	-	≥ 0.8	≥ 0.8	≥ 0.8

Direttore generale e del Project manager PNRR (Valutazione da 0 a 1)				
---	--	--	--	--

1.4 Miglioramento dell'efficacia del processi

Obiettivo				Codice	
Associazioni INRiM: ricognizione su base annuale e riorganizzazione delle attività inerenti la gestione di tutte le Associazioni in essere e loro monitoraggio.				<u>1.4.3-SGE-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Ricognizione e implementazione nuova procedura (Stato di avanzamento)	70%	100%	-	-	

Obiettivo				Codice	
Convenzioni INRiM: ricognizione delle convenzioni in essere, reingegnerizzazione del processo finalizzato alla stipulazione e definizione sistema di monitoraggio.				<u>1.4.4-SGE-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Ricognizione e implementazione nuova procedura (Stato di avanzamento)	70%	100%	-	-	

Obiettivo				Codice	
Gestione documentale dell'Ente: adeguamento alla normativa della tenuta degli archivi cartacei - verifica tecnico-funzionale delle caratteristiche dei locali e riordino dell'archivio della Sede Storica (Altre UO coinvolte: SET)				<u>1.4.5-SGE-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Riordino archivio Ex-sede storica (Stato di avanzamento)	-	-	-	50%*	

**Raggiungimento dell'obiettivo subordinato alla ristrutturazione dei locali all'interno dell'Ed. M da parte della U.O. SET (1.4.9-SET-1)*

2. Direzione Tecnica (DiTE)

Responsabile: Moreno Tivan (ad interim)

2.1 - UO Logistica e Manutenzioni (LMA)

Responsabile: Giovanni Di Palermo

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.		<u>1.3.1-LMA-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.7	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7

Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.2 Informatizzazione dei processi

Obiettivo		Codice		
Informatizzazione del sistema sicurezza: gestione dei DPI di consumo comune tramite magazzino centralizzato. (Altre UO coinvolte: SPP)		1.2.1-LMA-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025

- Inserimento a database di tutti DPI di consumo.	100%	-	-	-
- Distribuzione centralizzata dei DPI di consumo. (Stato di avanzamento)	60%	90%	100%	-

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo		Codice		
Completamento e riorganizzazione del servizio di Officina centralizzata. <i>In collaborazione con la Direzione scientifica.</i>		<u>1.4.1-LMA-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Completamento del trasferimento presso i locali INFN	100%			
Misurazione livello di gradimento del servizio (1-5)	ND	4		

Obiettivo		Codice		
Completamento e riorganizzazione del servizio di mensa. (Altre UO coinvolte: SET)		<u>1.4.2-LMA-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Completamento del trasferimento del servizio presso i nuovi locali.	100%			
Misurazione livello di gradimento del servizio (1-5)	ND	3	4	

Sostenibilità ambientale

3.1 Adozione green pratiche per il personale e per le strutture

Obiettivo		Codice		
Installazione di distributori di acqua potabile all'interno del Campus.*		<u>3.1.2-LMA-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025

		2023	2024	2025
Distributori installati (n. distributori realizzati / n. Punti attesi) n. punti attesi: 17	0%	50%	100%	

**Obiettivo condizionato allo stanziamento del budget*

2.2 - UO Servizi Tecnici (SET)

Responsabile: Claudio Rolfo

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla nuova intranet.		<u>1.3.1-SET-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2022	2023	2024
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.9	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7

Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.2 Informatizzazione dei processi

Obiettivo		Codice		
Reingegnerizzazione del processo e aggiornamento del disciplinare "Organizzazione eventi". <i>In collaborazione con la Direzione scientifica.</i> (Altre UO coinvolte: COM)		<u>1.2.3-SET-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Predisposizione del documento per l'approvazione del Direttore generale (Stato di avanzamento)	60%	100%	-	-

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo				Codice
Collaborazione all'implementazione del <i>Programma triennale dei lavori - attività strategiche</i> (Altre UO coinvolte LMA)				<u>1.4.2-SET-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Stato di avanzamento dei lavori programmati (pos. 1 e 2 dell'elenco annuale 2022 e pos. 1 e 2 dell'elenco annuale 2021)				
“Lavori per impianti di continuità elettrica palazzine A-B-C”	<i>Progettazione esecutiva</i> 50%	Esecuzione lavori 70%	Esecuzione lavori 100%	-
“Lavori impianti condizionamento palazzine 2-A-B-C”	<i>Progettazione esecutiva</i> 50%	Esecuzione lavori 100%	-	-
“Nuovi impianti di condizionamento galleria Lunghezze e Masse palazzina 8”	<i>Progettazione esecutiva</i> 100%	Esecuzione lavori 40%	Esecuzione lavori 100%	-
“Adeguamento delle cabine elettriche di trasformazione per cambio tensione”	<i>Progettazione esecutiva</i> 100%	Esecuzione lavori 25%	Esecuzione lavori 75%	Esecuzione lavori 100%

Obiettivo				Codice
Cablatura in cat.6 in sostituzione dell'attuale cat.5 (Altre UO coinvolte: SIR).				1.4.5-SET-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Palazzine 2-A-B-C	0%	-	80%	100%
Palazzine 8-D-L-QR	0%	-	25%	100%
Palazzine 6-7-9	0%	-	-	30%

Obiettivo				Codice
Sistema di controllo accessi portineria e laboratori in cui necessita (Altre UO coinvolte: SIR e TEP).				1.4.6-SET-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Installazione e configurazione (Stato di realizzazione)	25%	50%	100%	-

Obiettivo				Codice
Implementazione del <i>Programma triennale dei lavori - attività generiche: completamento attività avviate nel 2022 (cod. obiettivo 1.4.3-SET-1)</i>				1.4.7-SET-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Completamento dei lavori (n. attività completate/attività previste nel programma) n. 9 attività programmate	40%	100%	-	-

Obiettivo				Codice
Implementazione del <i>Programma triennale dei lavori - attività generiche (anno 2023)</i>				1.4.8-SET-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Avvio dei lavori (n. attività avviate/attività previste nel programma) n. 5 attività programmate	0%	100%	-	-

Obiettivo				Codice
Ristrutturazione locali Ed. M ad uso archivio.				1.4.9-SET-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025

Completamento dei lavori (n. attività completate/attività previste nel programma) Aattività programmate ND	0%	-	50%	100%
---	----	---	-----	------

Sicurezza degli ambienti e dei processi

2.2 Sicurezza degli ambienti

Obiettivo				Codice	
Pratiche per l'ottenimento dell'Esame Progetto finalizzato ai nuovi Certificati Prevenzione Incendi per le due sedi.				2.2.1-SET-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Sede Storica Incarico professionale e avvio rilievi. Predisposizione del progetto. Ottenimento autorizzazione VVF. Realizzazione lavori "attività soggette". (Stato di avanzamento)	100% 100% ND -	100% -	50%	100%	
Strada delle Cacce Incarico professionale e avvio rilievi. Predisposizione del progetto. Ottenimento autorizzazione VVF. Realizzazione lavori "attività soggette". (Stato di avanzamento)	100% 100% 100% 60%	100%			

Sostenibilità ambientale

3.1 Adozione green practice per il personale e per le strutture

Obiettivo	Codice
------------------	---------------

Realizzazione di aree esterne per riunioni di lavoro.				3.1.1-SET-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Percentuale aree realizzate (n. aree realizzate/n. aree attese) n. area sperimentale: 1 n. area definitiva: 1 n. aree attese: 2	-	-	50%	100%

Obiettivo				Codice
Mobility Manager: definizione quadro e implementazione azioni.				3.1.2-SET-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Analisi (sondaggio tra i dipendenti) e proposta piano di interventi	100%			
Efficientamento mobilità interna ed esterna del Campus: presentazione indagine per accesso a fondi mobilità interna (eventuale <i>bike sharing</i>) ed esterna al campus (fondi europei, nazionali, regionali o istituzionali) al Direttore generale. (Stato di avanzamento)	0%	30%	100%	

Obiettivo				Codice
Miglioramento fruibilità spazi esterni.				3.1.3-SET-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Percentuale completamento dell'intero pacchetto (fornitura e posa in opera di zone lavoro esterne, panchine, parcheggi biciclette e schermature isole ecologiche)	70%	100%		

3.2 Efficientamento energetico del Campus

Obiettivo			Codice	
Avvio del contratto EPC e dei lavori di efficientamento energetico del Campus.			<u>3.2.1-SET-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Stipula contratto e avvio lavori. Completamento lavori. Gestione del contratto e verifica dei risultati attesi. (Stato di avanzamento)	100% 80% -	100% 80%	100%	

2.3 - UO Sistemi Informatici e Reti (SIR)

Responsabile: Sandra Denasi

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.		<u>1.3.1-SIR-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.9	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7

Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.2 Informatizzazione dei processi

Obiettivo				Codice	
Adozione Piattaforma gestione concorsi con integrazione SPID. (Altre UO coinvolte: RUM)				1.2.7-SIR-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Sperimentazione della piattaforma (Stato di avanzamento)	-	-	100%	-	

Obiettivo				Codice	
Informatizzazione funzionalità aggiuntive al processo gestione magazzino e collaudi. (richieste da UO: LMA, RSE).				1.2.8-SIR-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Gestione resi	10%	100%			
Struttura beni in fase di precollaudo	10%	100%			
Ulteriori funzionalità accessorie	-	100%			
Implementazione (Stato di avanzamento)					

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo				Codice	
Digital signage.				1.3.3-SIR-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	

Individuazione soluzione e implementazione (Stato di avanzamento)	50%	100%	-	-
---	-----	------	---	---

Sicurezza degli ambienti e dei processi

2.1 Sicurezza dei processi

Obiettivo		Codice		
Segmentazione della rete Transmitted Data (TD). Manutenzione, ed. M, uffici e laboratori. Divisioni.		2.1.3-SIR-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Realizzazione della segmentazione per l'edificio M (Stato di realizzazione)	100%	-	-	-
Realizzazione della segmentazione per edifici tecnico-scientifici (Stato di realizzazione)	86%	100%*	-	-

*La realizzazione dell'obiettivo è subordinata al termine dei lavori di ristrutturazione che interessa gli edifici 2 e 8.

Obiettivo		Codice		
Sistema di monitoraggio segmentazione della rete TD.		2.1.4-SIR-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Implementazione del sistema di monitoraggio (Stato di realizzazione)	86%	100%	-	-

Obiettivo		Codice		
Verifica sicurezza della rete informatica.		2.1.5-SIR-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025

Redazione report annuale da presentare al Direttore generale (Si/No)	100%	100%	100%	100%
--	------	------	------	------

Obiettivo			Codice	
Aggiornamento piano Perimetro della Sicurezza.			<u>2.1.6-SIR-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Aggiornamento piano Rete Istituto (n. documenti aggiornati/n. documenti da aggiornare)	100%	100%	-	-
Consulenza per piano servizi QN (n. documenti aggiornati/n. documenti da aggiornare)	100%	100%	-	-

Obiettivo			Codice	
Integrazione Servizi Google e Microsoft (per quanto previsto dalle licenze in uso).			<u>2.1.7-SIR-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Attivazione servizi (Stato di realizzazione)	50%	100%	-	-

3. Unità afferenti direttamente alla Direzione Generale (DiGE)

Responsabile: Moreno Tivan

3.1 - UO Acquisti Tecnici e Lavori (ATL)

Responsabile: Patrizia Mazzocco

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo		Codice		
Mappatura dei processi.		<u>1.1.2-ATL-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Percentuale dei processi mappati (n. processi mappati / n. processi totali) n. processi totali: 31	15%	30%	60%	100%

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo				Codice
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.				<u>1.3.1-ATL-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	-	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7

Obiettivi propri dell'unità

1.3 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo				Codice
Definizione tempi di gestione delle procedure di acquisto massive (fino a 1.000 euro e da 1.000 a 40.000 euro).				1.4.2-ATL-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Fissazione del tempo massimo (giorni) di emissione dell'ordine di fornitura dalla data di scrittura anticipata/contabilizzazione della richiesta (con ammissibilità di scostamenti nella misura del 10%):				
- Ordini di importo inferiore a 1.000 euro;	10	10	8	8
- Ordini di importo inferiore a 5.000 euro;	20	20	15	15
- Ordini MEPA di importo compreso tra 5.000 e 40.000 euro;	35	35	30	25
- Ordini fuori MEPA (piattaforma U-BUY) di importo compreso tra 5.000 e 40.000 euro;	40	40	35	30

Obiettivo	Codice
------------------	---------------

Definizione tempi di gestione delle procedure di acquisto semplificate non massive (affidamento diretto da 40.000 a 75.000 euro* oppure da 40.000 a 150.000 euro)*			1.4.3-ATL-1	
<i>*limite aggiornato a 139.000 euro per servizi e forniture, ex. DL 77 del 31.05.2021.</i>				
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
<p>Fissazione del tempo massimo (giorni) di emissione dell'ordine di fornitura dalla data di scrittura anticipata/contabilizzazione della richiesta (con ammissibilità di scostamenti nella misura del 10%):</p> <p>- Ordini MEPA per servizi e forniture di importo compreso tra 40.000 e 75.000 euro* oppure ordini per lavori di importo compreso tra 40.000 e 150.000 euro</p>	48	45	40	40

3.2 - UO Approvvigionamenti (APP)

Responsabile: Daniela Cutugno

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo			Codice		
Mappatura dei processi.			1.1.2-APP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Percentuale di processi mappati (n. processi mappati/ n. processi totali) n. processi totali: 6	95%	100%	-	-	

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo			Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.			1.3.1-APP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	-	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7	

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo	Codice
------------------	---------------

Definizione tempi di gestione delle procedure di acquisto massive (fino a 1.000 euro e da 1.000 a 75.000 euro).				1.4.1-APP-1
<i>Indicatore (formula)</i>	<i>Baseline</i>	<i>Target</i>		
		<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
Fissazione del tempo massimo (giorni) di emissione dell'ordine di fornitura dalla data di scrittura anticipata/contabilizzazione della richiesta (con ammissibilità di scostamenti nella misura del 10%): * Ordini di importo inferiore a 1.000 euro;	5	3	3	3
* Ordini di importo compreso tra 1.000 e 40.000,00 euro;	14	10	10	8
* Ordini di importo compreso tra 40.000 e 139.000,00 euro;	30	20	20	17

<i>Obiettivo</i>				<i>Codice</i>
Reingegnerizzazione processo di acquisizione di componenti elettrici ed elettronici.				<u>1.4.4-APP-1</u>
<i>Indicatore (formula)</i>	<i>Baseline</i>	<i>Target</i>		
		<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
Studio di fattibilità del processo (Stato di avanzamento)	50%	100%		
Messa a regime del processo (Stato di avanzamento)	-	100%		

<i>Obiettivo</i>				<i>Codice</i>
Reingegnerizzazione del processo di spedizioni e operazioni doganali.				1.4.5-APP-1
<i>Indicatore (formula)</i>	<i>Baseline</i>	<i>Target</i>		
		<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
Affidamento servizio spedizioni e pratiche doganali (Sì/No)	-	-	100%	

Sostenibilità ambientale

3.1 Adozione green practice per il personale e per le strutture

Obiettivo		Codice		
Affidamento per sostituzione macchine erogatrici bevande con distributori dell'acqua e borracce personalizzate. (Altre UO coinvolte: LMA)*		3.1.1-APP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Affidamento per la selezione del fornitore (Sì/No)	0%	100%	-	-

**Obiettivo condizionato allo stanziamento del budget*

3.3 - UO Comunicazione (COM)

Responsabile: Barbara Fracassi

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.		<u>1.3.1-COM-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.9	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7


Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Aumento della visibilità dell'Ente sul web. <i>In collaborazione con la Direzione scientifica.</i>		<u>1.3.6-COM-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Incremento della visibilità (n. like + n. condivisioni + n. di commenti / n. follower)				

Facebook n. follower	48% 2236	Trend crescente	Trend crescente	Trend crescente
Linkedin n. follower	62% 3014	Trend crescente	Trend crescente	Trend crescente
Instagram n. follower	77% 258	Trend crescente	Trend crescente	Trend crescente

Obiettivo				Codice
 visione grafica dei contenuti pubblicati sulla intranet dell'Ente.				1.3.7-COM-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	-	-	≥ 0.7	≥ 0.7

Obiettivo				Codice
Realizzazione nuova linea di materiale per la comunicazione dell'Ente.				<u>1.3.8-COM-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Valutazione Direttore generale sul materiale realizzato (0-1)	-	≥ 0.8	-	-

Sostenibilità ambientale

3.1 Adozione green practice per il personale e per le strutture

Obiettivo		Codice		
Realizzazione di una campagna di comunicazione <i>green practice</i> .		<u>3.1.1-COM-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Valutazione Presidente (0-1)	-	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7

Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro

4.3 Miglioramento della qualità degli ambienti di lavoro

Obiettivo				Codice	
Aumento dell' <i>engagement</i> interno.				4.3.2-COM-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Realizzazione di campagne di comunicazione con il coinvolgimento dei dipendenti (2 campagne)	-	100%	-	-	

4.5 Attuazione delle politiche di pari opportunità e dell'equilibrio di genere

Obiettivo				Codice	
Promozione di Gender Equality Projects attivi nell'ambito R&I.				4.5.1-COM-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Campagna di comunicazione (Stato di avanzamento)	-	50%	100%		

Obiettivo			Codice	
Linee guida per il corretto uso del linguaggio di genere.			4.5.2-COM-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Analisi normativa e stato dell'arte (Stato di avanzamento)	-	100%		
Presentazione linee guida al Direttore generale (Sì/No)	-	-	100%	

3.5 - UO Risorse Economiche (RSE)

Responsabile: Ilaria Balbo

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.		1.3.1-RSE-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.7	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7

Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione del disciplinare del servizio di cassa economale. (Altre UO coinvolt: APP)		1.3.3-RSE-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Decreto del Direttore Generale di approvazione del nuovo disciplinare. (Si/No)	90%	100%		

Obiettivo				Codice
Supporto alla Direzione generale nella revisione del Regolamento di amministrazione, finanza e contabilità.				1.3.5-RSE-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Redazione del documento e approvazione da parte del CdA (Stato di avanzamento)	-	100%*	-	-

*Il raggiungimento dell'obiettivo è condizionato dai risultati del Gruppo di lavoro MUR-MEF sulla contabilità economica

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo				Codice
Reingegnerizzazione del processo di spesa per gli acquisti di beni e servizi.				<u>1.4.2-RSE-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Reingegnerizzazione (Stato di avanzamento)	100%			-
Implementazione del processo (Differenza -x- dal termine di pagamento risultante sulla PCC)	30 giorni	$x \leq 0$		

Obiettivo				Codice
Piena operatività delle procedure di gestione dei beni inventariabili.				1.4.6-RSE-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Predisposizione del Regolamento (Si/No)	-	100%		
Operatività delle procedure previste dal regolamento (n. procedure operative/n. procedure previste) n. procedure previste: 3	-	100%		

3.7 - UO Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)

Responsabile: Renato Actis Foglizzo

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo		Codice		
Mappatura dei processi.		1.1.2-SPP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Percentuale di processi mappati (n. processi mappati/ n. processi totali) n. processi totali: 24	75%	100%	-	-

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.		1.3.1-SPP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.9	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7

Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo		Codice		
Implementazione delle Procedure, Istruzioni Operative e Moduli del Sistema Sicurezza.		1.1.3-SPP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Percentuale di P.O, I.O, Mod. implementati (n.procedure, istruzioni operative, moduli redatti/n. procedure, istruzioni operative, moduli attesi) n. procedure, istruzioni operative, moduli attesi: 12	66%	100%	-	-

1.2 Informatizzazione dei processi

Obiettivo		Codice		
Informatizzazione del sistema sicurezza: studio di fattibilità per la digitalizzazione integrale del sistema sicurezza.		1.2.3-SPP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Presentazione studio di fattibilità al Direttore generale (Si/No)	70%	100%	-	-

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo		Codice		
Audit del sistema formativo.		1.4.3-SPP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		

		2023	2024	2025
Definizione del sistema di audit	-	100%	-	-
Percentuale di responsabili (Dirigenti, ASPP, preposti,) soggetti ad audit (n. audit effettuati / n. responsabili) n. responsabili: 150		-	20%	40%

Sicurezza degli ambienti e dei processi

2.2 Sicurezza degli ambienti

Obiettivo		Codice		
Relazioni tecniche di valutazione dell'esposizione dei lavoratori a particolari rischi: rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche artificiali, psicosociali. Valutazione e successiva progettazione dei piani di miglioramento.		2.2.1-SPP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Fase 1: valutazione sul campo (n. di valutazioni avviate / n. valutazioni totali) Valutazioni totali: n.5	100%	-	-	-
Fase 2: Valutazione (n. valutazioni completate / n. valutazioni totali)	60%	100%	-	-
Fase 3: Piani di miglioramento (n. Piano di miglioramento impostati / n. Piani di miglioramento totali) n. Piani di miglioramento totali: 5	0%	80%	100%	-

Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro

4.2 Miglioramento delle competenze

Obiettivo		Codice		
Formazione in materia di salute e sicurezza (Accordo Stato Regioni del 21.12.2011) erogata internamente.		4.2.1-SPP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Fase 1: preparazione materiale (n. documenti predisposti/n. documenti attesi) n. documenti attesi: 8	100%	-	-	-
Fase 2: erogazione interna formazione generale e specifica rischio basso-medio-alto (n. corsi erogati internamente/n. di corsi totali)	10%	40%	40%	40%

3.6 - UO Risorse Umane (RUM)

Responsabile: Chiara Spada

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo		Codice		
Identificazione dei processi relativi alle funzioni assegnate		<u>1.1.1-RUM-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Percentuale di funzioni analizzate (n. funzioni analizzate / n. funzioni totali) n. funzioni totali: 8	-	100%	-	-

Obiettivo		Codice		
Mappatura dei processi		<u>1.1.2-RUM-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Percentuale di processi mappati (n. processi mappati/ n. processi totali) n. processi totali: 29	-	-	100%	-

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.		<u>1.3.1-RUM-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		

		2023	2024	2025
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	-	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7

Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.2 Informatizzazione dei processi

Obiettivo				Codice
Informatizzazione di procedure (Altre UO coinvolte: SIR).				1.2.1-RUM-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Percentuale di procedure informatizzate (n.procedure informatizzate /n. procedure attese) n. procedure attese: 6	33%	66%	100%	-

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo				Codice
Kit di Benvenuto - Creazione di un'area dedicata ai nuovi assunti contenente apposito materiale informativo per favorire l'inserimento in Istituto. (Altre UO coinvolte: TEP, SPP, COM)				<u>1.3.2-RUM-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Realizzazione dell'area (Stato di avanzamento)	-	100%	-	-
Valutazione del DG (0-1)	-	>0.7	-	-

Obiettivo				Codice
Implementazione dei fascicoli del personale e informatizzazione degli stessi.				1.3.3-RUM-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Analisi finalizzata all'individuazione dello strumento informatico adeguato (per gestione e conservazione)	0%	100%		
Stato di avanzamento (n. fascicoli creati/n. fascicoli totali) n. fascicoli totali: 274 - <i>salvo aggiornamenti per nuove assunzioni</i>		-	50%	100%

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo				Codice
Rispetto del lead time delle procedure di reclutamento.				1.4.4-RUM-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Lead time di attivazione della procedura di reclutamento TI (media de [data invio bozza bando per definizione profilo - data invio richiesta scritta]) (media de [data invio richiesta pubblicazione bando GU - data ricezione profilo])	ND	10 gg	10 gg	10 gg
Lead time di attivazione della procedura di reclutamento TD (media de [data invio bozza bando per definizione profilo - data invio richiesta scritta]) (media de [data invio richiesta pubblicazione bando GU - data ricezione profilo])	ND	20 gg	20 gg	20 gg
		10 gg	10 gg	10 gg

Obiettivo	Codice
------------------	---------------

Migliorare il livello di supporto alle Commissioni giudicatrici.				1.4.5-RUM-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Redazione e approvazione da parte del Direttore generale del manuale e tracce verbali. (Stato di avanzamento)	100%	-	-	-
Definizione albo segretari di concorso. (Sì/No)	-	-	100%	-
Definizione percorso formativo segretari (Sì/No)	-	-	100%	-

Obiettivo				Codice
Reingegnerizzazione dei processi trasversali di richiesta proroga e rinnovi.				1.4.7-RUM-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Percentuale dei processi reingegnerizzati (n.processi reingegnerizzati/n. processi trasversali di competenza) n. processi di competenza: 2	50%	100%	-	-

Obiettivo				Codice
Supporto alla Direzione generale per la redazione del Regolamento del Personale. (Altre UO coinvolte: TEP).				1.4.8-RUM-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Predisposizione del documento e approvazione da parte del CdA (Stato di avanzamento)	-	-	100%	

Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro

4.4 Conciliazione tempi vita-lavoro

Obiettivo				Codice
Analisi e monitoraggio smart working e telelavoro.				4.4.1-RUM-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Redazione report di analisi e presentazione al Direttore generale (Sì/No)	-	100%	-	-

4.5 Attuazione delle politiche di pari opportunità e dell'equilibrio di genere

Obiettivo				Codice
Analisi degli indicatori statistici annuali dei percorsi di carriera dei ricercatori e delle ricercatrici all'inizio della carriera.				4.5.1-RUM-1
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2022	2023	2024
Impostazione struttura di monitoraggio Primo report 2022 (Stato di avanzamento)	- -	- -	100% -	100%

Obiettivo				Codice
Misure di conciliazione tempi vita-lavoro: area studio <i>ad hoc</i> e ludoteca per i figli/figlie del personale. (Altre UO coinvolte: SET)				<u>4.5.2-RUM-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Studio di fattibilità da presentare al Direttore generale (Sì/No)	-	100%	-	-

Obiettivo				Codice
Misure di conciliazione tempi vita-lavoro: summer camp per i figli/figlie dei/delle dipendenti INRIM, con servizio mensa e orario di apertura prolungato. (Altre UO coinvolte: SET)				<u>4.5.3-RUM-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		

		2023	2024	2025
Studio di fattibilità da presentare al Direttore generale (Si/No)	-	-	100%	-

Obiettivo				Codice
Misure di conciliazione tempi vita-lavoro: stanze ad hoc/postazioni per l'allattamento, il tiraggio del latte, il cambio dei pannolini. (Altre UO coinvolte: SPP, SET)				<u>4.5.4-RUM-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Studio di fattibilità da presentare al Direttore generale (Si/No)	-	-	100%	

Obiettivo				Codice
Selezione di un/una consigliere/a di fiducia disponibile per ascolto e consigli su istanze di genere.				<u>4.5.5-RUM-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Avvio procedura per nomina Consigliera di Fiducia per istanze di genere (Stato di avanzamento)	15%	100%		

4.6 Promozione del benessere

Obiettivo				Codice
Welfare aziendale: CRAL CNR - indagine per il rafforzamento delle interazioni con il CRAL. (Altre UO coinvolte: SGE, SET, COM).				<u>4.6.1-RUM-1</u>
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Presentazione al Direttore generale del report di analisi e eventuale aggiornamento della Convenzione con	-	100%		

il CRAL-CNR sezione di Torino del 9.3.2009 (Stato di avanzamento)				
---	--	--	--	--

Obiettivo			Codice	
Welfare aziendale: assicurazione sanitaria per i dipendenti con possibilità di estensione a conviventi e familiari - studio di fattibilità. (Altre UO coinvolte: TEP, ATL).			<u>4.6.2-RUM-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
Predisposizione studio di fattibilità e presentazione al Direttore generale (Si/No)	-	100%		

3.8 - UO Servizi Metrologici (SME)

Responsabile: Luigi iacomini

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo		Codice		
Mappatura dei processi		<u>1.1.2-SME-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Percentuale di processi mappati (n. processi mappati/ n. processi totali) n. processi totali: ND	50%*	100%	-	-

*Baseline stimata alla data del 31/12/2022

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata al SGQ sulla intranet dell'INRiM.		<u>1.3.1-SME-1</u>		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.6	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7

Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.2 Informatizzazione dei processi

Obiettivo				Codice	
Dematerializzazione del processo di stesura, controllo e approvazione della certificazione tecnica. <i>In collaborazione con la Direzione scientifica. (Altre UO coinvolte: SIR, LMA)*</i>				1.2.1-SME-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Analisi e programma di lavoro (Stato di avanzamento)	100%	-	-	-	
Sviluppo software (Stato di avanzamento)	0%	30%	80%	100%	

*Da definire l'eventuale collaborazione con le UO coinvolte nella stesura dei contratti di affidamento dei servizi.

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo				Codice	
Popolamento di contenuti della sezione dedicata ai servizi metrologici sul nuovo portale dell'istituto (Altre UO coinvolte: COM)				1.3.2-SME-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	ND	>0.7	>0.7	>0.7	

Obiettivo				Codice	
Monitoraggio dei Servizi Metrologici.				1.3.3-SME-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Definizione indicatori rilevanti e presentazione report annuale alle Direzioni (Si/No)	-	100%	100%	100%	

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo				Codice	
Realizzazione indagine di <i>Customer Satisfaction</i> (CS) per i servizi di certificazione tecnica. <i>In collaborazione con la Direzione scientifica.</i>				<u>1.4.1-SME-1</u>	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Revisione dell'indagine di CS e prima applicazione (Stato di avanzamento)	-	100%			
Presentazione report indagine alle Direzioni (Si/No)	100%	100%	100%	100%	

Sicurezza degli ambienti e dei processi

2.3 Gestione dei laboratori

Obiettivo				Codice	
Aggiornamento della segnaletica relativa all'accesso e utilizzo dei laboratori inseriti nel SGQ.				2.3.1-SME-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Verifica dell'installazione segnaletica aggiornata in tutti i laboratori (n. laboratori aggiornati/n. laboratori totali)	90%	90%	90%	90%	

Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro

4.1 Mappatura delle competenze

Obiettivo				Codice	
Monitoraggio delle attività di taratura, misura e prova effettuate nei laboratori e relative responsabilità.				4.1.1-SME-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>	
Percentuale di attività monitorate (n. attività monitorate/n. attività totali) n. attività totali: 236 (*)	90%	90%	90%	90%	

(*) n. attività totali variabile, rispetto all'anno di esercizio.

4.2 Miglioramento delle competenze

Obiettivo				Codice	
Incrementare la competenza degli Assistenti per la Qualità e ulteriore personale coinvolto nel SGQ. (Direzione coinvolta: DiAG)				4.2.1-SME-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>	
Definizione e attuazione del Piano Formazione Assistenti per la Qualità, personale della UO SME e personale coinvolto nel SGQ. (n. persone formate/n. persone da formare)	ND	80%	80%	80%	

3.9 – UO Supporto alla Ricerca (SUR)

Responsabile: Aldo Di Gioia

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo			Codice		
Mappatura dei processi			1.1.2-SUR-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Percentuale di processi mappati (n. processi mappati/ n. processi totali) n. processi totali: 6	33%	100%			

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo			Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla intranet.			1.3.1-SUR-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	-	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7	

Obiettivi propri dell'unità

1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo				Codice	
Impostazione metodologia di rendicontazione progetti PNRR (Altre UO coinvolte: DiAG, APP, ATL, RSE, RUM)				1.3.4-SUR-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Definizione metodologia e presentazione al Direttore generale (Stato di avanzamento)	-	100%	-	-	

Obiettivo				Codice	
Rendicontazione finanziaria 2022 del <i>cofunding</i> EPM				1.3.5-SUR-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Rendiconto inviato (Sì/No)	-	100%	-	-	

Attenzione alle persone e alla qualità dei luoghi di lavoro

4.5 Attuazione delle politiche di pari opportunità e dell'equilibrio di genere

Obiettivo				Codice	
Incentivi volti a sostenere i giovani ricercatori e le giovani ricercatrici con figli al seguito durante i periodi di ricerca all'estero.				4.5.1-SUR-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Presentazione studio di fattibilità al Direttore generale (Sì/No)	-	100%	-	-	

3.10 - UO Trattamento Economico del Personale (TEP)

Responsabile: Cristina Chiaberto

Obiettivi di UO

Obiettivi comuni a tutte le unità

Miglioramento del livello di servizio

1.1 Trasparenza e documentazione dei processi

Obiettivo		Codice		
Mappatura dei processi.		1.1.2-TEP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Percentuale di processi mappati (n. processi mappati/ n. processi totali) n. processi totali: 52	44%	53%	75%	100%


1.3 Accessibilità dell'informazione

Obiettivo		Codice		
Revisione, razionalizzazione e integrazione dei contenuti pubblicati nell'area dedicata alla UO sulla nuova intranet.		1.3.1-TEP-1		
Indicatore (formula)	Baseline	Target		
		2023	2024	2025
Valutazione Direttore generale sulla revisione razionalizzazione e integrazione dei contenuti (0-1)	0.8	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.7

Obiettivi propri dell'unità

Miglioramento del livello di servizio

1.4 Miglioramento dell'efficacia dei processi

Obiettivo				Codice	
 visione del sistema premiale e delle indennità. (Altre UO coinvolte: RUM).				1.4.1-TEP-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Definizione del nuovo sistema (Stato di avanzamento)	-	100%			
Applicazione del nuovo sistema (Stato di avanzamento)	-	-	100%		

Obiettivo				Codice	
Erogazione delle retribuzioni: riduzione delle criticità - dipendenti dalla U.O. - e delle tempistiche di risoluzione; riduzione dei tempi di acquisizione delle variazioni comunicate dai dipendenti.				1.4.2-TEP-1	
Indicatore (formula)	Baseline	Target			
		2023	2024	2025	
Criticità rilevate sui cedolini (n. criticità rilevate o segnalate/n. cedolini emessi)	0,14%	<0,25%	<0,25%	<0,25%	
Percentuale di criticità risolte entro la prima retribuzione utile (n. di criticità risolte entro la prima mensilità utile/n. di criticità totali)	100%	95%	95%	95%	
Acquisizione delle variazioni comunicate dai dipendenti entro la prima retribuzione utile (n. di variazioni acquisite entro la prima mensilità utile/n. di variazioni comunicate)	99%	95%	95%	95%	

Obiettivo	Codice
------------------	---------------

Passweb e ritrasmissione denunce: verifica e eventuale regolarizzazione delle posizioni assicurative personale dipendente iscritto INPS/INPDAP - Approfondimento della materia attraverso percorso formativo specifico della durata di 12 mesi.				1.4.4-TEP-1
<i>Indicatore (formula)</i>	<i>Baseline</i>	<i>Target</i>		
		<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
Percorso formativo specifico (Stato di avanzamento)	60%	100%	-	-

Sicurezza degli ambienti e dei processi

2.1 Sicurezza dei processi

<i>Obiettivo</i>				<i>Codice</i>
Revisione, nuova emissione e nuova gestione badge di accesso; raccordo con DPO (Altre U.O coinvolte: RUM, SIR)				2.1.1-TEP-1
<i>Indicatore (formula)</i>	<i>Baseline</i>	<i>Target</i>		
		<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
Stato di avanzamento (n. nuovi badge emessi/n. personale coinvolto)	0%	100%	-	-

Allegato 2 - Gender Equality Plan 2023-2025

Tabella A - Gender Equality Plan - Tabella di programmazione Strategies/Activities

GEP Areas	Strategies/Activities	Direct Target	Indirect Target	Indicators
KA1 - Work-life balance and organisational culture	KA1.1 - Identification of flexible working methods more congenial to the conciliation of time: such as smart-working and teleworking	INRiM personnel	Families/ Social networks of INRiM personnel	Best practices outlined, number of employees attending
	KA1.2- Incentives aimed at supporting young researchers with children in tow during research periods abroad.	Enterprises Institutions	Researchers with children and their families	Number of fundraising actions
	KA1.6 - Services for the promotion of the well-being of INRiM's employees.	INRiM personnel	Families/ Social networks of INRiM personnel	Number of seminars organized and number of participants
KA2 - Reducing gender gap in decision making bodies / gender balance in leadership and decision-making	KA2.1 - Analysis of annual statistical indicators of the career paths of female and male personnel at the beginning of their careers	INRiM personnel		Statistical indicators available
	KA2.2 - Awareness-raising activities on the importance of the presence of women in leadership positions, in the decision-making bodies (Scientific Direction Council, Scientific Council, Board of Directors) and in evaluation committees.	INRiM Personnel	INRiM personnel	Number of activities carried out
	KA2.3 - Support to female candidates in decision-making-bodies of INRiM, also with the request of the introduction of a quota system.	INRiM personnel	INRiM Personnel	Number of support activities carried out

KA 3 - Gender dimension in research and curricula	<i>KA3.1</i> - Questionnaire for researchers on gender perspective in research, with particular attention to STEM disciplines.	Researchers	Enterprises Institutions	Number of completed questionnaires
	<i>KA3.2</i> - Workshops for research staff with national and international experts about the inclusion of a gender perspective in research projects and in curricula.	Research Staff	Institutions	Number of participants (per year)
KA4 - Raising awareness of gender equality	<i>KA4.1</i> - Promotion of Gender Equality Projects active in the Research and Innovation ecosystem (eg. R&I PEERS, http://ripeers.eu/) on INRiM's official communication channels	INRiM personnel	All users	Landing page, number of visits to the website
	<i>KA4.2</i> - Improvement of Gender Budgeting	INRiM personnel	INRiM personnel	Publication of the 1st Gender Budgeting
	<i>KA4.3</i> - Anonymous Questionnaire on equal opportunities for INRiM personnel	INRiM personnel		Number of completed questionnaires
	<i>KA4.4</i> - Involvement of INRiM Union workers in the main strategic actions of the project aimed at building gender awareness	INRiM Union worker	All employees	Number of Unions workers involved
	<i>KA4.5</i> - Educational and training initiatives on the elimination of gender-based violence	INRiM personnel	INRiM personnel	Number of initiatives organised and number of participants
	<i>KA4.6</i> - Call and Settlement of a Trusted Advisor available to hear and counsel about gender questions	INRiM personnel	INRiM personnel	Settlement Number of requests

	KA4.7 - Anonymous questionnaire on harassment and gender-based violence	INRIM personnel	INRIM personnel	Number of completed questionnaires
KA5 - Improving the use of gender neutral language in the organization's documents	KA5.1 - Analysis of national legislation and screening of a selection of institutional documents and communications from a gender perspective (for the introduction of the correct use of gender neutral language)	INRIM personnel	INRIM personnel	Document published on the web site Communication to INRIM personnel

Di seguito è riportata la tabella che consente l'agevole riconoscimento e collegamento degli obiettivi riportati nel [Gender Equality Plan \(GEP\) 2022-2024](#) dell'Ente con gli obiettivi operativi assegnati alle Direzioni e alle unità organizzative. Per migliorare la comprensione degli obiettivi, il contenuto della colonna "Strategies/Activities" riportata nella tabella di definizione obiettivi nel GEP è stata tradotta dall'inglese all'italiano e riportata in Tabella B all'interno della colonna "Obiettivo".


Tabella B - Correlazione tra il codice obiettivo riportato nel GEP e il corrispondente codice obiettivo assegnato alle Direzioni/UO

Codice GEP	Obiettivo	Codice Direzione/UO
KA1.1	Individuazione di modalità di lavoro flessibili più congeniali alla conciliazione dei tempi di vita: smart-working e il telelavoro	*
KA1.2	Incentivi volti a sostenere i giovani ricercatori e le giovani ricercatrici con figli al seguito durante i periodi di ricerca all'estero	4.5.1-SUR-1
KA1.6	Servizi di promozione del benessere lavorativo e organizzativo dei dipendenti INRiM	**
KA2.1	Analisi degli Indicatori statistici annuali dei percorsi di carriera dei ricercatori e delle ricercatrici all'inizio della carriera	4.5.1-RUM-1
KA2.2	Attività di sensibilizzazione sull'importanza della presenza delle donne nelle posizioni direttive, nei boards (CdA e Senato Accademico) e nelle Commissioni di valutazione.	4.5.1-DiAGI-1
KA2.3	Supporto alle candidature femminili negli Organi decisionali INRiM, anche con l'eventuale introduzione di un sistema di quote	4.5.1-DiAGI-1
KA3.1	Questionario per ricercatori/ricercatrici sulla prospettiva di genere nella ricerca, con particolare attenzione alle discipline STEM.	4.5.2-DiAGI-1
KA3.2	Workshop per ricercatori/ricercatrici con esperti/esperte nazionali e internazionali per valorizzare la prospettiva di genere nei progetti di ricerca e curricula	4.5.3-DiAGI-1
KA4.1	Promozione di Gender Equality Projects attivi nell'ambito R&I (eg. R&I PEERS, http://ripeers.eu/) sui canali di comunicazione INRiM	4.5.1-COM-1

KA4.2	Implementazione del Bilancio di Genere	4.5.4-DiAG-1
KA4.3	Indagine (in forma anonima) sulle pari opportunità per il personale INRiM	4.5.5-DiAGi-1
KA4.4	Coinvolgimento OO.SS. INRiM nelle principali azioni strategiche volte a costruire la consapevolezza di genere	***
KA4.5	Iniziative di formazione sull'eliminazione della violenza di genere	4.5.6-DiAGi-1
KA4.6	Selezione di un/una consigliere/a di fiducia disponibile per ascolto e consigli su istanze di genere	4.5.5-RUM-1
KA4.7	Questionario anonimo a tema molestie e violenza di genere	4.5.6-DiAGi-1
KA5.1	Analisi della legislazione nazionale e screening della comunicazione istituzionale con selezione di documenti interni secondo una prospettiva di genere (ai fini dell'attuazione del corretto uso del linguaggio di genere)	4.5.2-COM-1

*I Regolamenti di Lavoro Agile e Telelavoro sono stati recentemente approvati dal CdA, rispettivamente in data 23.07.2020 e 28.07.2021.

**Si tratta di un obiettivo che richiama sinteticamente una serie di obiettivi già presenti in altre aree, ovvero generici rimanti alla qualità dei documenti già presenti. Pertanto, il rimando è effettuato sui singoli obiettivi specifici.

 Si tratta di un generico obiettivo legato alla qualità delle relazioni sindacali, il cui esito dipenderà dalle dinamiche delle parti.