

Oggetto: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026. Approvazione.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Visto il decreto legislativo n. 38 del 21 gennaio 2004, pubblicato sulla G.U. n. 38 del 16 febbraio 2004, con il quale è stato istituito l'INRiM;
- Visto lo Statuto dell'INRiM, emanato ai sensi del D.Lgs. n. 218 del 5/11/2016, approvato con Decreto del Presidente n. 073/2017 del 14 dicembre 2017, in vigore dal 1° marzo 2018;
- Visto il Regolamento dell'INRiM per l'amministrazione, la finanza e la contabilità, emanato ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 218/016 e approvato dal MIUR con nota prot. 1478 del 30 gennaio 2018;
- Visto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato con Deliberazione n. **32**/2019/9 del 19 novembre 2019, pienamente operativo - dopo un esercizio di applicazione sperimentale - dall'esercizio 2021;
- Visto il D.L. n. 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge del 6 agosto 2021 n. 113, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*;
- Visto il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*;
- Vista la Nota circolare n. 2/2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, recante *“Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80”*;
- Visto il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, *“Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”*, in particolare l'art. 1 co. 2;
- Visto il D.Lgs. 218/2016, in materia di Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n.124;
- Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e, di esso, in particolare gli artt. 10 e 11;
- Viste le Linee guida emanate dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) per la predisposizione del Piano integrato e della Relazione sulla performance emanate con delibera del Consiglio Direttivo n. 103 del 20 luglio 2015;
- Vista l'integrazione delle citate Linee Guida con la nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020, approvata dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR, in data 20 dicembre 2017;
- Viste le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP): N. 1 Linee guida per il Piano della performance del 20 giugno 2017, N. 2 Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance del 29 dicembre 2017, N.4 Linee guida sulla valutazione

partecipativa nelle amministrazioni pubbliche del 28 novembre 2019 e N. 5 Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale del 20 dicembre 2019;

- Vista la circolare del DFP sugli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalle pubbliche amministrazioni del 30 dicembre 2019;
- Viste le Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e gli indicatori di performance, emanate sulla base del disposto dell’art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall’articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77;
- Visto il Decreto Legislativo 150 del 27 ottobre 2009, attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, come modificato e integrato dal Decreto Legislativo 1° agosto 2011 n. 141 e dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 che richiama la rendicontazione dei risultati come passaggio fondamentale della gestione della performance (art. 4) e alle Pubbliche Amministrazioni richiede una “Relazione sulla performance” annuale che contenga i “risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse” e “il bilancio di genere realizzato” (art. 10);
- Vista la Direttiva 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministro per la pubblica amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità, concernente “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, che sostituisce la Direttiva del Dipartimento per le Pari Opportunità del maggio 2007, e che espressamente prevede “... *Al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento, si auspica, quindi, che la predisposizione dei bilanci di genere di cui all’art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni*”;
- Vista la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- Visto il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, adottato da ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023;
- Visto il documento “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza”, approvato dal Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione in data 2 febbraio 2022;
- Visto il D.Lgs. 33/2013 in materia di Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- Vista l’“Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile”, sottoscritta nel 2015 dai 193 membri delle Nazioni Unite e approvata dall’Assemblea Generale dell’ONU, e in particolare l’Obiettivo 16 “Pace, Giustizia e Istituzioni solide”, che annovera tra i propri targets la sostanziale riduzione della corruzione e della concussione in tutte le loro forme (“*Substantially reduce corruption and bribery in all their forms*”);

- Osservato il processo di complessiva revisione strategica e organizzativa dell’Ente che, avviata nel febbraio 2018, ha portato alla riorganizzazione della Direzione scientifica dall’esercizio 2019 e della Direzione generale dall’esercizio 2020 e all’approvazione del Documento decennale di Visione Strategica (DVS), con Deliberazione n. **30/2020/6** del 23 luglio 2020;
- Ricordato che l’art. 7 co. 1 del D.Lgs. 218/2016 stabilisce che “Gli Enti, nell’ambito della loro autonomia, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma Nazionale della Ricerca di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204, tenuto conto delle linee di indirizzo del Ministro vigilante e dei compiti e delle responsabilità previsti dalla normativa vigente, ai fini della pianificazione operativa, adottano un Piano Triennale di Attività, aggiornato annualmente, con il quale determinano anche la consistenza e le variazioni dell’organico e del piano di fabbisogno del personale”;
- Visto il Piano Triennale delle Attività (PTA) 2024-2026, adottato con Deliberazione n. **54/2023/10** del 28 dicembre 2023;
- Osservata, in ordine all’approvazione del PIAO 2024-2026, la necessità di definire preliminarmente, ai sensi dell’art. 1 co. 8 della L. 190/2012, gli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e la trasparenza e ritenuto di confermare gli obiettivi già fissati nel PIAO 2023-2025:
 - 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*”);
 - Obiettivo 2: Promozione e applicazione dei principi della Research Integrity (Presupposto: specifico - necessità e opportunità di incrementare e consolidare la fiducia nella scienza);
 - Obiettivo 3: Rafforzamento delle misure di prevenzione nell’ambito della contrattualistica pubblica (Presupposto: specifico - necessità e opportunità di incrementare e consolidare la fiducia nella scienza)
- Preso atto che l’art. 6 del citato D.L. 80/2021 stabilisce che “*Per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni ... con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190*”;
- Visto che il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente, e definisce:
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
 - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;

- c) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
 - d) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare nonché la pianificazione delle attività;
 - e) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
 - f) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere;
- Preso atto che il PIAO si sviluppa a partire dall'individuazione del "Valore Pubblico", che INRiM individua - per l'area Management & Service (M&S) nello *"Sviluppare un ambiente favorevole alla creatività e all'innovazione"*;
 - Osservato che, in materia di determinazione del Fabbisogno del personale gli Enti pubblici di ricerca sono sottoposti alla speciale disciplina prevista dal D.lgs. 218/2016, che demanda al Piano triennale di attività l'autonoma determinazione della consistenza e delle variazioni dell'organico e la programmazione per il reclutamento, nel rispetto dei soli limiti in materia di spesa per il personale;
 - Visti, in particolare, gli articoli 7, 9 e 12 del D.Lgs. 218/2016 che escludono gli enti di ricerca dalle procedure autorizzative previste dall'art. 35 del D.lgs. 165/2001, sostituite da uno speciale regime di autonomia vigilata;
 - Visto l'art. 6 del DL 80/2021, a norma del quale il Piano Integrato viene introdotto "nel rispetto delle vigenti discipline di settore";
 - Ritenuto, pertanto, 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;
 - Rilevato che il PIAO, destinato a dare specifica evidenza del processo di creazione di valore pubblico dell'Istituto, non appare sufficiente a costituire il riferimento per l'attuazione del ciclo della performance, come normato dal SMVP 2020 dell'INRiM;
 - Vista la programmazione degli obiettivi operativi di performance 2024-2026 dell'Area Management & Service (M&S), presentata dal Direttore generale;
 - Ritenuto pertanto utile, al fine dell'attuazione del citato ciclo della performance, dare rappresentazione agli obiettivi operativi di performance 2023-2025 dell'Area Management & Service (M&S), allegati sub 1 al PIAO;
 - Osservato che detti obiettivi operativi potranno essere variati in corso d'anno con provvedimento del Direttore generale, nei termini previsti dal SMVP in vigore, fatta salva la necessità di aggiornamento dell'allegato 1 al PIAO da parte di questo Consiglio;
 - Osservato che la valutazione della performance organizzativa investe l'intero Istituto, poiché il personale tecnico-amministrativo opera in tutte le Strutture dell'Ente;

- Valutata pertanto l’opportunità di definire un percorso di coordinamento e progressiva convergenza degli strumenti di programmazione e controllo;
- Osservato che l’assegnazione di obiettivi di performance da assegnare al personale scientifico con responsabilità organizzative, ovvero di progetti strategici, originariamente prevista per l’esercizio 2020, tenuto conto del suo valore sperimentale è stata sospesa a causa dell’emergenza pandemica;
- Osservato che, con delibera di questo Consiglio n. **2/2021/1** del 11 febbraio 2021, l’assegnazione di obiettivi di performance al personale scientifico con responsabilità organizzative, ovvero di progetti strategici, tenuto conto del suo carattere innovativo del quadro organizzativo dell’intero settore degli Enti Pubblici di Ricerca, si rimandava all’autonoma valutazione delle Direzioni dell’Ente, nell’ambito delle azioni di coordinamento e progressiva convergenza tra gli strumenti di programmazione scientifici e gestionali;
- Vista, altresì, la delibera di questo Consiglio n. **64/2021/9** del 23 dicembre 2021, con cui si approvava il Piano di uguaglianza di genere (Gender Equality Plan - GEP) 2022-2024;
- Preso atto che per contrastare le asimmetrie di genere, la Commissione Europea promuove i Gender Equality Plan, definiti come *“a consistent set of provisions and actions aiming at ensuring Gender Equality”* per identificare i fattori e le pratiche che possono produrre discriminazione, riconoscere strategie innovative per superarle e monitorare i progressi attraverso lo sviluppo di indicatori di genere;
- Considerato che i Piani di Genere (Gender Equality Plan) sono strumento riconosciuto e supportato dalla Commissione Europea per il riequilibrio di genere tra il personale degli enti di ricerca e che a partire dal 2022 questi costituiscono requisito di eleggibilità al finanziamento nel Programma Quadro per la ricerca Horizon Europe;
- Rilevato che la Commissione europea indica alcune caratteristiche del GEP in: a) documento formale pubblicato sul sito web dell’Istituzione e firmato dal vertice; b) indicazione delle risorse dedicate e delle competenze di genere necessarie; c) raccolta e monitoraggio dei dati relativamente al personale con rapporti annuali basati su indicatori; d) formazione e sensibilizzazione su uguaglianza di genere e pregiudizi di genere per il personale e per i dirigenti;
- Osservato che i contenuti previsti dalla Commissione europea per il GEP nell’ordinamento italiano si sovrappongono parzialmente a quelli previsti per altri documenti del ciclo di programmazione e controllo, quale il Piano di Azioni Positive (PAP) che, a partire dal 2022 è confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- Considerato, infatti, che il Piano di Azioni Positive ed il Bilancio di Genere sono riconosciuti quali strumenti di attuazione della performance, di messa in atto di quel meccanismo di *“ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”*;
- Rilevato che, al di là della molteplicità degli atti variamente denominati richiesti dai diversi soggetti istituzionali, ciò che sostanzia la gestione delle politiche di genere è il processo di pianificazione-azione-controllo, necessariamente unitario;

- Osservato, inoltre, che tanto l'economicità amministrativa che la razionalità operativa inducono ad evitare sovrapposizione dei documenti, in favore di una loro integrazione, in linea con quanto previsto dalla più recente normativa nazionale, da cui origina la previsione del PIAO;
- Ritenuto, quindi, di integrare il GEP nel PIAO, prevedendo un prospetto specifico, allegato 2 al PIAO medesimo, intitolato Gender Equality Plan 2024-2026, destinato ad evidenziare sinteticamente le linee programmatiche perseguite dall'Istituto nell'ambito delle azioni per la realizzazione della parità di genere, che trovano completa declinazione negli strumenti di programmazione dell'Amministrazione, quali il PIAO, deputati a definire anche risorse e le responsabilità;
- Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, allegato alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale;
- Ricordato che, ai sensi dell'art. 6 co. 4 del D.L. 80/2021, il Piano e i relativi aggiornamenti devono essere pubblicati nel sito internet istituzionale, nonché inviati al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale;
- Ricordato che la mancata adozione del PIAO comporta l'applicazione di diverse sanzioni, tra le quali il divieto di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- Preso atto che il Direttore Generale, sulla base degli obiettivi e dei contenuti del PIAO 2024-2026, potrà adottare, con propri provvedimenti, i piani attuativi necessari per la piena operatività del PIAO stesso;
- Su proposta del Direttore Generale, sentito il Dirigente Amministrativo per le parti di competenza;
- Con voti unanimi favorevoli, espressi nei modi di legge,

d e l i b e r a :

- 1) di approvare, ai sensi dell'art. 1 co. 8 della L. 190/2012, e confermare i seguenti obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e la trasparenza:
 - *Obiettivo 1*: Potenziamento delle azioni di prevenzione delle situazioni di conflitto di interessi;
 - *Obiettivo 2*: Promozione e applicazione dei principi della *Research Integrity*;
 - *Obiettivo 3*: Rafforzamento delle misure di prevenzione nell'ambito della contrattualistica pubblica;
- 2) di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, come allegato al presente documento a farne parte integrante e sostanziale;
- 3) di riservarsi la possibilità di apportare integrazioni o modifiche di dettaglio al Piano entro il termine ultimo di approvazione concesso dalla normativa a seguito di eventuali osservazioni;

- 4) di prevedere l'aggiornamento dell'allegato 1 al PIAO con provvedimento di questo Consiglio nel caso in cui gli obiettivi operativi siano variati in corso d'anno, con provvedimento del Direttore generale, nei termini previsti dal SMVP in vigore;
- 5) di approvare specificatamente il Piano di Genere (Gender Equality Plan) 2023-2025 che trova rappresentazione sintetica nell'allegato 2 al PIAO, e che con quest'ultimo è integrato;
- 6) di dare mandato al Direttore Generale di apportare al Piano, agli effetti della pubblicazione, le modifiche di carattere non sostanziale utili o necessarie per un miglior coordinamento delle varie sezioni ovvero per correzioni e migliorie redazionali, comprese quelle di carattere grafico ai fini dell'editing finale, intendendo le stesse approvate sin da ora.

IL PRESIDENTE

(prof. Diederik Sybolt Wiersma)

IL DIRETTORE GENERALE

(dott. Moreno Tivan)