

**Oggetto: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028. 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";
- Visto l'art. 3 del D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132, "Regolamento recante definizione del contenuto del 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;
- 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;
- Viste le “Linee guida sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione e sul Report del PIAO”, della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, approvate con D.P.C.M. 30 ottobre 2025, nonché i manuali operativi;
- 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 documento “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza”, approvato dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in data 2 febbraio 2022;
- Visto il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, adottato da ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, nonché la Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 con cui è stato adottato l'aggiornamento 2023 del PNA;
- Visto il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, 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;
- Visto il Comunicato del Presidente ANAC del 14 gennaio 2026, “Termine del 31 gennaio per l'adozione e la pubblicazione dei PIAO e dei PTPCT 2026-2028 e differimento per gli Enti locali”;

redatto IB/MT	visto di regolarità contabile	visto di regolarità tecnica
------------------	-------------------------------	-----------------------------

- 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, avviato nel 2018, ha portato 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”;
- Vista la nota del Ministero dell’Università e della Ricerca prot. n. 4264 dell’11 marzo 2025, attraverso la quale sono stati diffusi i nuovi format per la predisposizione del Piano Triennale di Attività ed è stato altresì fissato il termine per la trasmissione al MUR entro il 31 marzo di ogni anno;
- Dato atto che, sebbene il Piano Triennale delle Attività (PTA) 2026-2028 sarà adottato successivamente al PIAO, l’attività di redazione dei documenti e la sottesa programmazione si è svolta in modo integrato;
- Evidenziato che, ai sensi dell’art. 1 co. 8 L. 190/2012, “L’organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione”, Piano assorbito nella sottosezione “Anticorruzione e Trasparenza” del PIAO ai sensi dell’art. 1 co. 1 lett. d) del D.M. 81/2022;
- 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 sviluppo di 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 2026-2028 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 2026-2028 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 conseguente 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;

redatto IB/MT	visto di regolarità contabile	visto di regolarità tecnica
------------------	-------------------------------	-----------------------------

- Valutata pertanto l’opportunità di definire un percorso di coordinamento e progressiva convergenza degli strumenti di programmazione e controllo;
- 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 organizzativa, ovvero di progetti strategici, tenuto conto del suo carattere innovativo nel quadro della gestione degli Enti Pubblici di Ricerca, era rimandata all’autonoma valutazione delle Direzioni dell’Ente, nell’ambito delle azioni di coordinamento e progressiva convergenza degli strumenti di programmazione scientifici e gestionali;
- Preso atto che per contrastare le asimmetrie di genere, la Commissione Europea promuove i Gender Equality Plan (GEP), 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, e che tale documento è adottato dall’Istituto a partire dal 2022, con delibera di questo Consiglio n. **64/2021/9** del 23 dicembre 2021;
- Considerato che i GEP 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 2026-2028, 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 2026-2028, 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 2026-2028, potrà adottare, con propri provvedimenti, i piani attuativi necessari per la piena operatività del PIAO stesso;
- Informate le OO.SS. e la RSU;
- Su proposta del Direttore Generale, sentito il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) 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 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028, come allegato al presente documento a farne parte integrante e sostanziale;
- 2) di approvare gli obiettivi strategici in materia di corruzione e trasparenza, come individuati nella sottosezione "Anticorruzione e Trasparenza" del PIAO 2026-2028;
- 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) 2026-2028 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. Pietro Asinari)*

**IL DIRETTORE GENERALE**

*(dott. Moreno Tivan)*

*Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del d.lgs. 82/2005*