

Piano Integrato
di
Attività e Organizzazione
2022 - 2024

Premesse	03
1. Scheda anagrafica dell'amministrazione	04
2. Valore pubblico, performance, anticorruzione	05
2.1 Valore pubblico	05
2.2 Performance	05
2.3 Anticorruzione	06
3. Organizzazione e capitale umano	07
3.1 Struttura organizzativa	07
3.2 Lavoro agile	08
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	09
4. Monitoraggio	12

PREMESSE

Il PIAO è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, allo scopo di assorbire in un unico documento, in una logica di integrazione e semplificazione, i diversi strumenti di programmazione delle pubbliche amministrazioni già dotati di propria autonomia.

Nelle more dell'adozione delle linee guida ANVUR per il recepimento da parte delle Università delle nuove disposizioni normative, il presente documento viene adottato in continuità con il ciclo integrato della performance già implementato dall'Ateneo, a cui fa rinvio per le sezioni di competenza.

In particolare, nell'anno 2022 sono adottati dal Consiglio di Amministrazione e sono attualmente operativi i seguenti documenti, a cui il PIAO espressamente rinvia:

- Piano Integrato 2022-2024;
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (allegato 1 al Piano Integrato);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (allegato 2 al Piano Integrato);
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Nel novembre 2021, inoltre, veniva approvato il primo Gender Equality Plan di Ateneo, documento triennale di programmazione di azioni e iniziative da adottare in materia di pari opportunità e promozione della parità di genere, recepito dal Piano Integrato 2022-2024 ai fini della definizione degli obiettivi operativi della struttura.

Il presente documento è redatto conformemente alle indicazioni contenute nella "Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione" del Dipartimento della Funzione Pubblica e si compone delle seguenti sezioni:

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione;
2. Valore pubblico, performance, anticorruzione;
3. Organizzazione e capitale umano;
4. Monitoraggio.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Nome Amministrazione	Gran Sasso Science Institute (GSSI)
Tipologia	Organismo di diritto pubblico - Settore istruzione - Università - Istituto Superiore a Ordinamento Speciale
Sede legale	Viale F. Crispi n. 7, 67100, L'Aquila (AQ), Italia
Contatti	+ 39 0862 42801; https://www.gssi.it/phone-book
Codice fiscale / Partita IVA	1984560662
Sito internet	https://www.gssi.it/
Organigramma	https://www.gssi.it/institute/organization

Il Gran Sasso Science Institute (GSSI) è un Istituto Superiore a Ordinamento Speciale nato all'Aquila nel 2012 con l'obiettivo di rilanciare lo sviluppo dei territori colpiti dal sisma del 2009 mediante il rafforzamento del sistema didattico, scientifico e produttivo, attraverso la realizzazione di un polo di ricerca e formazione superiore di eccellenza internazionale¹.

Il progetto GSSI prendeva avvio a seguito di un'iniziativa di confronto tra diversi soggetti istituzionali, imprese, rappresentanti del mondo produttivo e accademico e della società civile sotto il coordinamento dell'OCSE, per elaborare politiche e strategie finalizzate al rilancio dell'economia del territorio abruzzese². Allo scopo di realizzare il progetto, venivano valorizzate le competenze e le strutture di alta specializzazione già esistenti sul territorio, come i Laboratori Nazionali del Gran Sasso e l'Università degli Studi dell'Aquila.

Dopo un periodo di sperimentazione, durante il quale operava come Centro di Studi avanzati dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, nel 2016 il GSSI assumeva carattere di autonomia e stabilità come Istituto Universitario Superiore ad Ordinamento Speciale con decreto-legge n. 42 del 2016.

Suo mandato istituzionale, come definito dallo Statuto, è contribuire al comune progresso scientifico, economico e sociale, curando la formazione dei giovani di talento e sviluppando programmi di ricerca scientifica di alta specializzazione, anche a carattere interdisciplinare³.

¹ Decreto legge n. 5/2012, convertito con legge n. 35/2012.

² Cfr. Rapporto OCSE (2013), commissionato dal Governo italiano, <http://www.oecd.org/italy/la-ripresa-post-disastro-quali-opportunita-di-cambiamento-secondo-locse.htm>.

³ Decreto MIUR 15 luglio 2016, art. 1.

Il GSSI persegue i propri obiettivi attraverso l'attivazione di Corsi di Dottorato di Ricerca e l'attività di formazione post-dottorale nelle aree scientifiche della fisica, della matematica, dell'informatica e delle scienze sociali.

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Alla base della programmazione strategica del GSSI c'è la duplice missione di creare un polo di ricerca e formazione di eccellenza internazionale e, allo stesso tempo, di contribuire al rilancio dei territori colpiti dal sisma del 2009. In questa prospettiva, l'Ateneo si fa promotore di un modello di sviluppo sociale ed economico sostenibile e incardinato sui valori della conoscenza e della formazione.

La decisione di fondare il GSSI all'Aquila è stata motivata dal desiderio di contribuire alla rinascita della città dopo il terremoto del 2009, secondo un modello di "Città della conoscenza" proposto dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE).

Tramite il raccordo tra accademia e sistema imprenditoriale, il GSSI si fa promotore di azioni mirate allo sviluppo economico e sociale del territorio, a sostegno di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, in linea con gli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Nel corso del 2020, il GSSI si è profuso in uno sforzo di programmazione di lungo periodo, cui è seguita la predisposizione del documento programmatico GSSI 2030 (<https://www.gssi.it/quality/>) e la successiva adozione del Piano Strategico 2021-2023.

Le linee di sviluppo definite dalla programmazione strategica confermano l'impegno del GSSI a mettere le proprie capacità al servizio della società civile, promuovendo la cultura della trasparenza e della responsabilità all'interno della pubblica amministrazione. In particolare, la governance dell'Ateneo fa propri i principi di autonomia e responsabilità, impegnandosi a garantire la massima sostenibilità delle azioni e la più ampia partecipazione degli stakeholders interni ed esterni e della comunità universitaria.

2.2 PERFORMANCE

Il Piano Strategico 2021-2023 e il documento programmatico GSSI 2030 definiscono le linee di sviluppo strategico dell'Ateneo. In particolare, all'interno del Piano Strategico si individuano due macro-aree strettamente interconnesse:

- Didattica e Ricerca;
- Terza missione.

Il Piano Integrato 2022-2024, a cui si fa rinvio, associa a queste macro-aree una serie di obiettivi operativi, allo scopo di coordinare in maniera concreta ed efficace la performance amministrativa con la programmazione strategica dell'Ateneo.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), adottato ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs n. 150/09, definisce fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di valutazione della performance organizzativa e individuale, nonché le modalità di raccordo con il ciclo del bilancio.

In particolare, il ciclo della performance del GSSI è articolato come segue:

- a seguito dell'individuazione nel Piano strategico di indirizzi ed obiettivi strategici, al personale viene richiesto di proporre e inviare al Direttore Generale ipotesi di obiettivi delle strutture di appartenenza e i relativi obiettivi individuali;
- dopo l'analisi delle proposte e l'eventuale fase di negoziazione, vengono definiti e pubblicati nel Piano della performance, entro il 31 gennaio di ogni anno, gli obiettivi annuali delle strutture organizzative, correlati ad indicatori e target finalizzati a misurarne il grado di raggiungimento;
- gli obiettivi organizzativi vengono poi declinati in obiettivi individuali, anch'essi allegati al Piano della performance e correlati ad indicatori e target, nel rispetto di modalità che consentano la misurazione esplicita del coefficiente di responsabilità dello stesso personale in coerenza alla categoria di appartenenza;

- la misurazione e valutazione degli obiettivi conferiti, organizzativi ed individuali, viene effettuata con cadenza annuale; è, inoltre, previsto, in corso di esercizio, un monitoraggio intermedio sullo stato di conseguimento degli obiettivi assegnati, finalizzato all'adozione di eventuali azioni correttive;
- valutazione, a cui sono correlati gli incentivi previsti dal sistema premiale.

In particolare, la misurazione e valutazione della performance individuale è finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti, alla crescita professionale dei dipendenti ed alla ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro e delle prestazioni erogate dall'Ateneo, in una prospettiva di miglioramento continuo.

Per una disamina completa del ciclo della performance del GSSI si rinvia al Piano Integrato e al SMVP 2022.

2.3 ANTICORRUZIONE

Il GSSI promuove la cultura della trasparenza e della responsabilità all'interno della pubblica amministrazione. La governance del GSSI fa propri i principi di autonomia e responsabilità, impegnandosi a garantire la massima sostenibilità delle azioni e la più ampia partecipazione degli stakeholders interni ed esterni e della comunità universitaria.

Il Piano Integrato recepisce questa visione, traducendo in obiettivi amministrativi i temi della trasparenza, della semplificazione e della partecipazione (si veda in particolare la sezione 1.6.2.2).

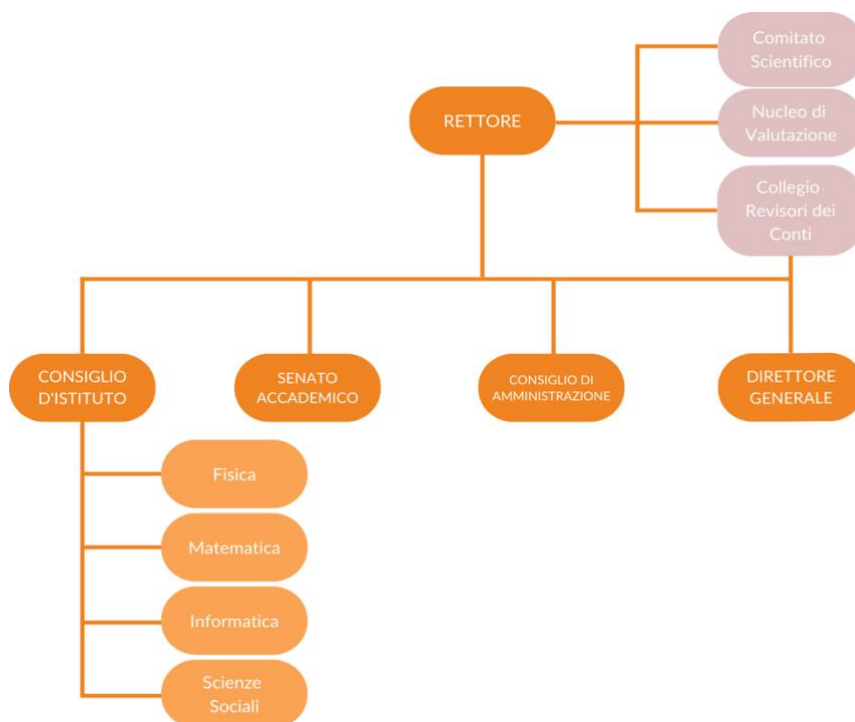
Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, a cui si fa rinvio, da una parte identifica le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, individuando gli strumenti organizzativi, formativi e di controllo finalizzati alla prevenzione del rischio, dall'altra definisce i criteri per la pubblicazione di dati e notizie, in modo da consentire un controllo diffuso sull'operato del GSSI.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

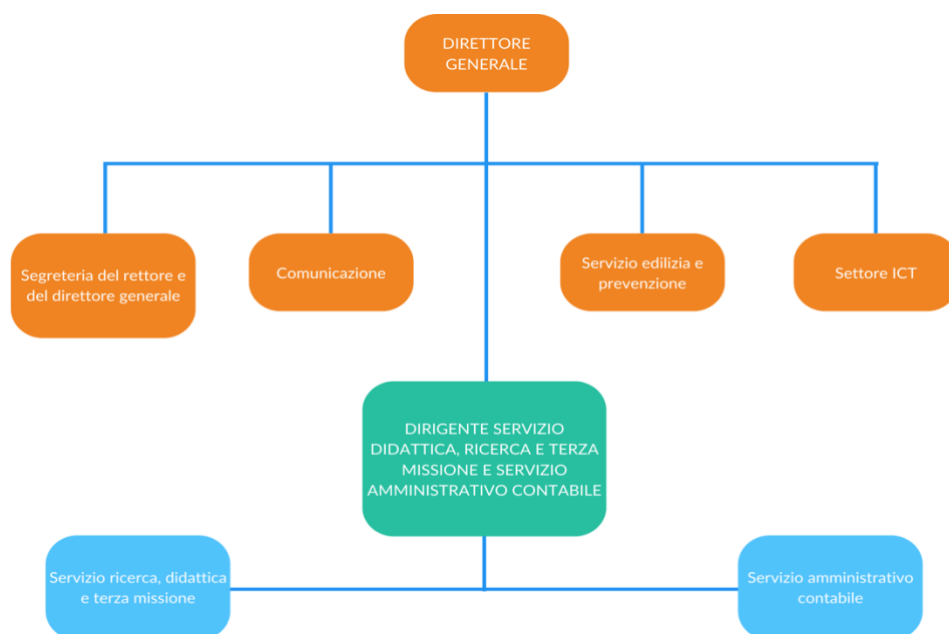
3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura di governo del GSSI, ai sensi dell'art. 6 dello Statuto, è così articolata:

- organi politico-amministrativi: Rettore e Consiglio di Amministrazione;
- organi accademici: Senato Accademico e Consiglio di Istituto;
- organi di controllo e valutazione: Nucleo di Valutazione, Collegio dei Revisori dei Conti, Comitato Scientifico.



L'attuale assetto organizzativo della struttura amministrativa è frutto di un processo di riorganizzazione avviato dal Direttore Generale nel 2021. Il nuovo Atto Organizzativo, presentato al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21/12/2021, è effettivo dal 1 gennaio 2022. Dal punto di vista gestionale, l'Ateneo è ora organizzato attraverso la Direzione Generale, un'Area dirigenziale, Servizi e Settori, secondo il seguente organigramma:



3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Attraverso l'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024 il GSSI ha rinnovato l'impegno a promuovere lo smart working come modalità di esecuzione della prestazione lavorativa orientata al maggiore benessere del lavoratore e al miglioramento della performance amministrativa.

Il POLA, già adottato nel 2021, è stato aggiornato per l'anno 2022 tenendo conto delle indicazioni contenute nelle "Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)" ed è, quindi, conforme alla struttura del presente documento.

Il programma in esso contenuto, a cui si rinvia per un maggiore approfondimento, è armonizzato con il Ciclo della Performance di Ateneo e si inserisce all'interno di un processo di pianificazione strategica più ampio, finalizzato a un maggiore orientamento agli obiettivi e realizzare un sostanziale cambiamento nella cultura organizzativa dell'ente.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31/12/2021

Nella seduta del 21 dicembre 2018 il Consiglio di Amministrazione fissava il fabbisogno di personale tecnico-amministrativo in 35 unità, parametrando all'organico in servizio, o previsto, presso altre Scuole a ordinamento speciale di dimensioni analoghe a quelle del GSSI.

Il Decreto di istituzione (decreto MIUR 31 marzo 2016) autorizzava il GSSI, fino al 31 dicembre 2020, a procedere al reclutamento di personale anche in deroga alle limitazioni di cui all'art. 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 31 dicembre 2014 (Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo 2015), purché contenuto entro il limite massimo di spesa pari all'80 per cento dei contributi ordinari statali (art. 5, comma 6, del D.L. n. 49/2012).

Cessata tale deroga, nel corso del 2021 si procedeva al reclutamento di personale a tempo determinato, non potendo procedere con nessuna assunzione di personale di ruolo nelle more dell'assegnazione delle facoltà assunzionali, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010.

Con decreto MUR n. 1096/2021, recante i criteri per il riparto e l'attribuzione a ciascuna istituzione universitaria statale del contingente di spesa disponibile a livello nazionale per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per l'anno 2021, venivano assegnati al GSSI 4,17 punti organico per l'anno 2021, oggetto di successiva programmazione da parte degli organi di governo. Venivano, quindi, avviate le prime procedure di reclutamento del personale tecnico-amministrativo, che al 31/12/2021 aveva la seguente consistenza:

	Unità a tempo indeterminato	Unità a tempo determinato	Personale in comando	Qualifica
AREA STAFF			1	Cat. EP in comando
		2		Tecnologi a tempo determinato
	2			Cat. C a tempo indeterminato
AREA AMMINISTRAZIONE E AFFARI GENERALI	1			Cat. D a tempo indeterminato
	6			Cat. C a tempo indeterminato
		3		Cat. C a tempo determinato
AREA DIDATTICA E RICERCA	1			Cat. EP a tempo indeterminato
	6			Cat. C a tempo indeterminato
		2		Cat. C a tempo determinato

AREA TECNICA	1			Cat. EP a tempo indeterminato
	3			Cat. C a tempo indeterminato
TOTALE	20	7	1	

3.3.2 CAPACITÀ ASSUNZIONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

Nella seduta degli organi di governo del Consiglio di Amministrazione del 21 dicembre 2021 veniva approvata la proposta di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 presentata dal Rettore ed elaborata sulla base delle esigenze delle Aree Scientifiche e della struttura amministrativa.

Tale programmazione veniva, poi, rimodulata con delibera di giugno 2022 a seguito dell'assegnazione di ulteriori 5,5 punti organico con Decreto MUR n. 445 del 06/05/2022. Tale piano straordinario di reclutamento, previsto dall'art. 1, comma 297, lett a), della legge 234/2021, prevede che le nomine possano essere effettuate a decorrere dal 01/10/2022 e fino al 31/10/2024, come da art. 2, punto 3), del D.M. n. 445/2022.

PROGRAMMAZIONE 2022-2024

	PROGRAMMAZIONE 2022-2024													
	ANNO 2022					ANNO 2023				ANNO 2024				
	TOT 2021	Residui	PO Ordinari	PO Piano straordinario A	TOT	Residui	PO Ordinari	PO Piano straordinario B	TOT	Residui	PO ordinari	PO piano straordinario C	TOT	TOT
a	b	c	d	$e=b+c+d$	f	g	h	$i=f+g+h$	l	m	n	$o=l+m+n$	$p=a+e+i+o$	
Personale tecnico-amministrativo	1,05	0,17		2,68	2,85			1,5	1,5					5,40
Personale docente e ricercatore	2,95		5	2,82	7,82		6	4	10		6	1	7	27,77
TOTALE P.O. impegnati CDA 26.11.21	4	0,17	5	5,5	10,67	0	6	5,5	11,5	0	6	1	7	33,17
Totale assegnati dal MUR	4,17			5,5										
Residui	0,17			0										

La nuova programmazione del fabbisogno di personale tiene conto della necessità di consolidamento della struttura amministrativa, che risulta ancora fortemente sottodimensionata rispetto alla crescita esponenziale delle attività dell'Ateneo, attraverso la pianificazione di un reclutamento mirato alle esigenze dei servizi di supporto alle attività di didattica e ricerca.

3.3 FORMAZIONE

Il GSSI incentiva e cura la formazione continua del personale, come strumento di crescita professionale e di potenziamento della struttura amministrativa.

Il piano operativo annuale per la formazione del personale tecnico-amministrativo è finalizzato al rafforzamento delle conoscenze e competenze necessarie in accordo con le linee della programmazione triennale e con i bisogni espressi dai dipendenti sulla base dei servizi di afferenza.

Per l'anno 2021 sono stati programmati e attivati i seguenti corsi formativi:

Didattica, Ricerca e Terza missione	Trasferimento tecnologico e di conoscenze, ai fini della strutturazione di un ufficio dedicato al KTT
	Il PIAO nelle università
	Il reclutamento del personale docente e ricercatore
	Il reclutamento nell'ambito del PNRR
	Costituzione e certificazione del fondo integrativo
	Catalogazione IRIS
	Generazione e utilizzo del Codice Unico di Progetto
	Da HORIZON2020 a Horizon Europe
	Le delibere dell'università
	PON ricerca e innovazione
	Valutazione di impatto dei progetti
Amministrazione e affari generali	Gestione dell'inventario
	Procedimenti disciplinari ai fini della costituzione del relativo ufficio
	Certificazione unica 2022
	UNICONTRACT
	IVA
	ISOIVA
	Il lavoro autonomo della PA
	La fiscalità degli enti pubblici
	Rapporto di lavoro pubblico
	Pensioni
Allocazione stipendi in COGE e COAN	
Staff	Gestione e conservazione documentale
Trasversale	Codice dei contratti pubblici e ruolo dei RUP
	Agenda 2030 e obiettivi di sviluppo sostenibile
	Primo soccorso

Verrà, inoltre, attivato un percorso dedicato allo sviluppo delle competenze linguistiche attraverso una piattaforma di e-learning a cui potrà accedere tutta la comunità del GSSI, incluso il personale tecnico-amministrativo. La piattaforma permette di accedere in qualsiasi momento della giornata e con ampia flessibilità al materiale formativo e al percorso didattico dedicato, personalizzato sulla base delle competenze di partenza dell'utente accertate tramite test di ingresso.

4. MONITORAGGIO

Il PIAO sarà sottoposto a monitoraggio costante, in relazione alle diverse sezioni e ai diversi processi di cui è composto.

Il monitoraggio del ciclo della performance viene effettuato secondo le modalità e le scadenze previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

In particolare, è previsto in corso di esercizio un monitoraggio intermedio sullo stato di conseguimento degli obiettivi assegnati, sia organizzativi che individuali, finalizzato all'adozione di azioni correttive. L'eventuale rimodulazione degli obiettivi e/o degli indicatori, anche a seguito di indicazioni formulate dal Nucleo di Valutazione, si realizza attraverso una fase di negoziazione con il personale, a cui segue il conferimento formale.

In relazione al monitoraggio dell'idoneità delle misure di contrasto alla corruzione e delle misure per la trasparenza, il PTPCT 2022-2024 contiene una sezione relativa allo stato di attuazione delle misure programmate, che prevede un sistema di monitoraggio delle attività e della legittimità delle procedure seguite dagli uffici.

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile demanda agli accordi individuali la definizione delle modalità di monitoraggio, verifica e valutazione dell'attività svolta in smart working. Al monitoraggio concorrono il CUG, attraverso la raccolta di dati e informazioni circa l'andamento del lavoro in modalità agile e circa l'impatto dello stesso sul funzionamento dell'amministrazione e sul benessere dei lavoratori, e il Nucleo di Valutazione, chiamato a garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance della struttura amministrativa nel suo complesso.

In relazione al monitoraggio del benessere organizzativo, il GSSI aderisce al progetto Good Practice, che si prefigge lo scopo di misurare e comparare la performance dei servizi amministrativi e di supporto delle università rispetto alle dimensioni della customer satisfaction e dell'efficienza, in un'ottica di miglioramento continuo dei servizi e di sostenibilità delle attività.