

PIAO e Performance INAF 2026

Laura Flora



Performance



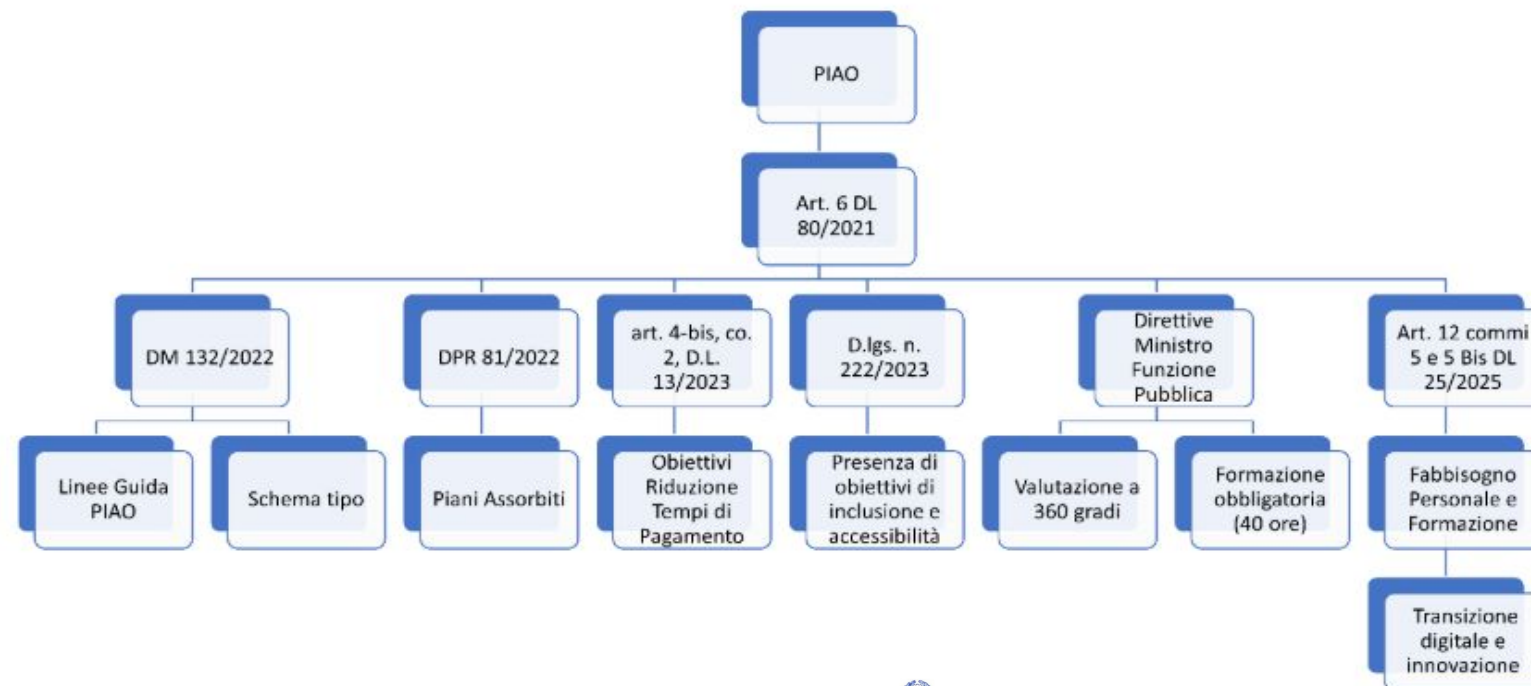
Organization



Strategy

2026

Cos'è il PIAO?




 Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
 Osservatorio Nazionale Lavoro Pubblico

LINEE GUIDA 2025
sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO)
e sul Report del PIAO

Building the Future

Cos'è il PIAO? È il documento unico di programmazione introdotto dal **DL 80/2021**, che assorbe e integra i piani precedentemente frammentati in un'unica cornice strategica.

Obiettivo principale: superare la gestione a "silos" per creare **Valore Pubblico**, ovvero un miglioramento concreto del benessere sociale ed economico per cittadini e imprese.

Perchè P.I.A.O.?

IL PIAO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (Introdotta dal DL 80/2021)



P - I - A - O

- **Integrazione dei Piani:** Sostituisce numerosi piani preesistenti (come il piano della performance, del fabbisogno di personale, del lavoro agile - POLA, e dell'anticorruzione) in un'unica architettura di governance.
- **Attività (Performance e Servizi)**
Include la pianificazione degli obiettivi, la semplificazione, la digitalizzazione, le pari opportunità e l'accessibilità.
- **Organizzazione (Risorse e Struttura)**
Definisce come l'amministrazione si struttura, gestisce il personale (fabbisogno, formazione), organizza il lavoro agile e implementa misure anticorruzione e trasparenza.

STRUTTURA

Struttura del PIAO

1. Anagrafica

Dati identificativi
dell'ente

2. VP - P - AC

2.1 Valore Pubblico

2.2 Performance,

2.3 Anticorruzione

Impatto e obiettivi
misurabili

3. Organizzazione e capitale umano

3.1 Organizzazione

3.2 Lavoro Agile

3.3.1 Fabbisogno del Personale

3.3.2 Formazione del Personale
Risorse e competenze

4. Monitoraggio

Verifica e rendicontazione

Sezione 2: Valore Pubblico e Performance



Il motore del Piano

Tre sottosezioni integrate per guidare l'azione amministrativa

VALORE PUBBLICO: Definisce i risultati di impatto attesi per la collettività, orientando l'azione verso benefici misurabili.

PERFORMANCE: Traduce il Valore Pubblico in obiettivi operativi misurabili, con indicatori e target specifici.

ANTICORRUZIONE: Integra le misure di prevenzione della corruzione con gli obiettivi di gestione dell'ente.

Valore Pubblico

CHE COS'È IL VALORE PUBBLICO?

L'impatto positivo dell'azione amministrativa per cittadini e imprese



Miglioramento concreto e misurabile del benessere (economico, sociale, ambientale) per la collettività



CITTIANI



IMPRESE



TERRITORIO

OUTPUT vs. OUTCOME

OUTPUT (RISULTATO)



- N. Brevetti registrati
- Ore formazione erogate
- Pratiche evase

OUTCOME (IMPATTO)



- Aumento competizione digitali
- Riduzione tempi d'attesa



Il PIAO integra tutte le azioni per creare VALORE PUBBLICO.

Ricerca come bene comune

Promuovere la conoscenza astrofisica al servizio della comunità scientifica e della società

Divulgazione scientifica

Avvicinare i cittadini all'astronomia attraverso eventi, mostre e programmi educativi

Collaborazione internazionale

Rafforzare il ruolo dell'Italia nei grandi progetti astronomici europei e mondiali

Innovazione e trasferimento tecnologico

Organizzazione e gestione amministrativa

Gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente e valorizzazione del personale,

Miglioramento del benessere organizzativo (interno ed esterno)

Sostenibilità ambientale e risparmio energetico.



Gli obiettivi strategici



Aree Strategiche

INAF



Gli obiettivi operativi

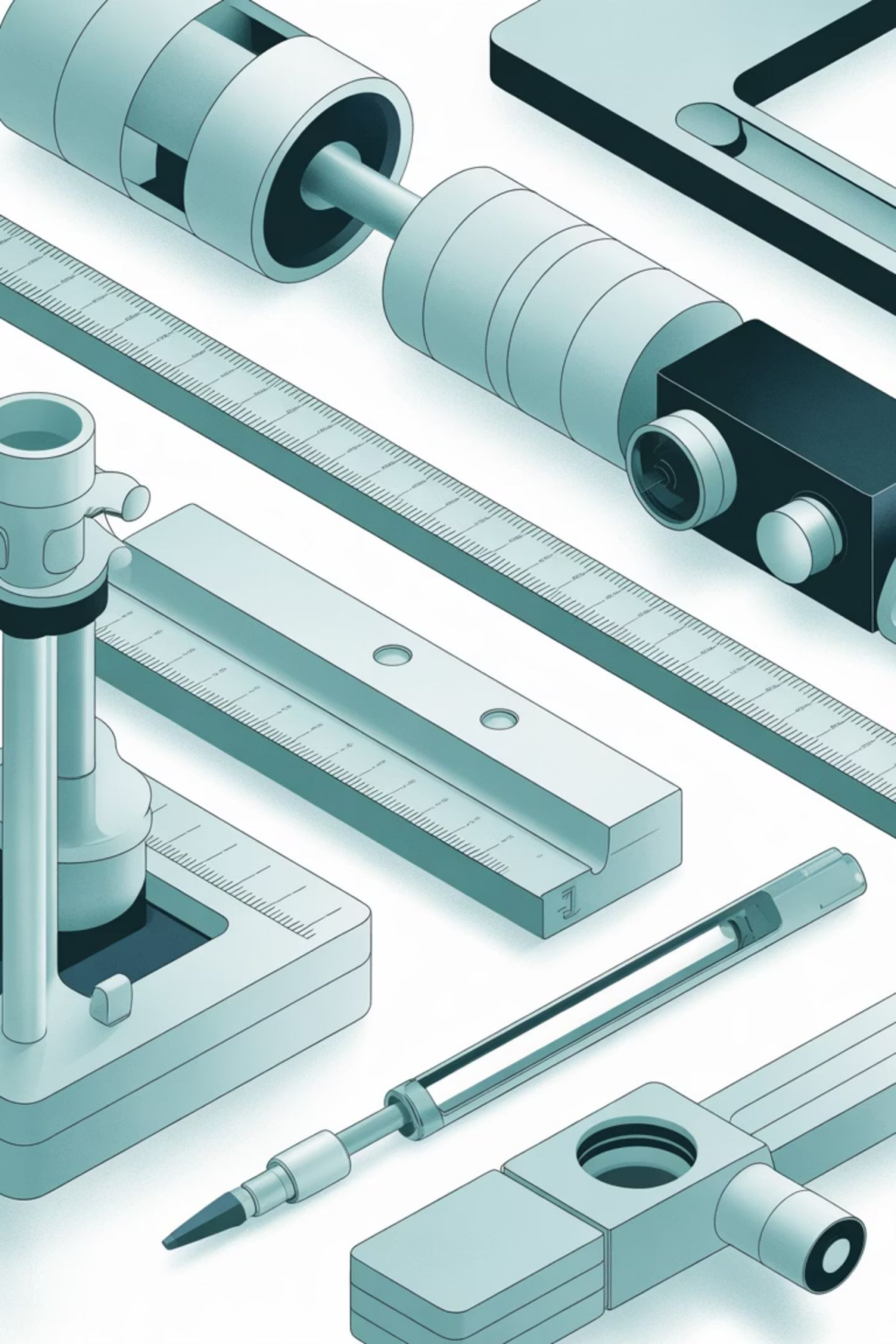


La definizione degli obiettivi

Per ciascun obiettivo di VP, e relative strategie attuative o di impatto, si identificano gli obiettivi operativi di performance, in una catena di causa-effetto, alla generazione del VP atteso

- Quali risorse economico-finanziarie servono per conseguire gli obiettivi operativi?





ELEMENTI COSTITUTIVI

Gli Elementi Costitutivi degli Obiettivi

Per ogni obiettivo inserito nella sezione Performance, il PIAO deve indicare con chiarezza quattro elementi fondamentali:

1

Indicatori

Parametri quantitativi o qualitativi per misurare il successo dell'azione

2

Target

Valori numerici da raggiungere entro scadenze precise e definite

3

Baseline

Valore di partenza: la situazione attuale da cui parte il miglioramento

4

Responsabili

Individuazione chiara di chi deve attuare le azioni previste

Gli effetti della Performance



La valutazione della Performance

La valutazione della performance ha come conseguenze principali il miglioramento dell'efficienza organizzativa, la valorizzazione del merito, e l'orientamento agli obiettivi. Essa guida le progressioni economiche e di carriera, indirizza la formazione professionale, migliora il clima aziendale e permette la gestione delle responsabilità disciplinari in caso di esiti negativi.

Sezione 3.2: PIAO e Lavoro agile



Real-World Impact

L'impatto del lavoro agile in un ente pubblico si definisce come un cambiamento strutturale del modello di servizio, che passa dal controllo della presenza fisica alla misurazione dei risultati e della creazione di Valore Pubblico.

L'impatto del lavoro agile (smart working) in un ente di ricerca si definisce come una profonda trasformazione del modello organizzativo e operativo, che bilancia l'autonomia scientifica con l'efficienza gestionale. Questo paradigma non si limita al "lavoro da casa", ma incide direttamente sulla produzione scientifica e sul benessere dei ricercatori.

Lavoro Agile: Innovazione Organizzativa

INAF ha adottato modelli di **smart working** in linea con le direttive nazionali, favorendo l'equilibrio vita-lavoro e garantendo la piena continuità operativa delle attività di ricerca e amministrazione.



Normativa

Linee guida ministeriali per il lavoro flessibile nella PA



Adozione

Modelli personalizzati per ricercatori, tecnici e amministrativi



Monitoraggio

Analisi di efficacia e soddisfazione del personale





SW IN INAF

Smart Working e Ricerca Agile

Negli Enti Pubblici di Ricerca, il lavoro agile non è solo "lavoro da casa", ma uno **strumento per favorire la concentrazione sulla ricerca** e la collaborazione a distanza.

Impatto Operativo

- **Digitalizzazione dei flussi:** % di processi gestiti interamente via web
- **Soddisfazione del personale** sulla flessibilità per analisi dati e scrittura paper

Valore Pubblico

- **Riduzione emissioni CO₂** legate agli spostamenti casa-lavoro
- **Risparmio costi energetici** delle sedi durante giornate di smart working collettivo

Lavoro Agile come Strumento di Performance

Il vecchio **POLA** è ora assorbito nella Sezione 3.2 del PIAO, integrando il lavoro agile nella programmazione complessiva dell'ente.

Obiettivi del Lavoro Agile

Valore Pubblico

Migliorare i servizi
riducendo costi e
impatto ambientale

Conciliazione

Vita-Lavoro

Aumentare motivazione
e produttività dei
dipendenti

Indicatori di Misurazione

- % di personale in smart working su base annua
- Livello di soddisfazione dell'utente per i servizi digitali
- Risparmio energetico e riduzione emissioni (KPI sostenibilità)

Sezione 4: Monitoraggio



Outcomes That Matter

«Non si può migliorare ciò che non si può misurare, e non si può misurare ciò che non si monitora costantemente.»

Questa frase sintetizza il principio fondamentale del performance management: il monitoraggio non è solo un controllo burocratico, ma il motore essenziale per il miglioramento costante.

Performance: Misurare per Migliorare

Il sistema di misurazione e valutazione della performance di INAF si basa su **obiettivi strategici chiari** e indicatori chiave di risultato, con il coinvolgimento attivo dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).



Produttività Scientifica

Pubblicazioni su riviste internazionali e indici di impatto bibliometrico



Progetti Finanziati

Numero e valore dei grant europei e nazionali acquisiti ogni anno



Innovazione Tecnologica

Brevetti, trasferimenti tecnologici e collaborazioni con l'industria

Il processo di valutazione annuale prevede il confronto tra risultati attesi e raggiunti, con relazione finale dell'OIV.

MISURAZIONE: Verso un Modello di Valutazione Multidimensionale

La performance non si misura più solo con obiettivi quantitativi. Il nuovo impianto adotta una **valutazione multidimensionale** che comprende competenze organizzative, capacità di coordinamento, gestione delle risorse umane e leadership.

Capacità manageriale

manageriale

Orientare il cambiamento e costruire team efficaci

Selezione dirigenziale

dirigenziale

Misurare la capacità di fare sistema e generare risultati

Ruolo degli OIV

Coerenza complessiva e reale differenziazione dei giudizi

- ❑ La credibilità del sistema dipenderà dalla qualità degli obiettivi, dalla solidità degli indicatori e dalla capacità valutativa dei livelli apicali.



COSE FATTE

Cosa abbiamo fatto



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20/11/2024



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE 2026-2028

3.4.11 Programmazione Formativa Nazionale

Ciclo della Gestione della Performance	Valutazione della Performance	Approfondimenti su: Pianificazione e Target Setting; Monitoraggio Costante; Valutazione della Performance; Sviluppo e Premialità.
---	-------------------------------	---

INAF
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

Decreto n. 26/2025

Oggetto: Nomina Componenti della Struttura Tecnica di Supporto della Presidenza, del Consiglio di Amministrazione dell'Organismo indipendente di Valutazione per la definizione di tutti gli atti propri del ciclo della gestione della Performance.

IL PRESIDENTE

Istruzioni Operative

Il set di obiettivi e indicatori comuni di Valore Pubblico potrà essere adottato da ciascuna EPV, parzialmente o nella sua totalità. Tuttavia, per garantire la possibilità di rinvenire gli impatti specifici e il Valore Pubblico generato dall'Ente tramite una metodologia robusta e coerente suggerisce l'adozione dell'intero set.

Il set di indicatori comuni di Performance potrà essere adottato da ciascuna EPV, parzialmente o nella sua interezza.

Il set di indicatori comuni di Salute potrà essere adottato da ciascuna EPV, parzialmente o nella sua interezza.

TABELLA OBIETTIVI INAF

AREA	PROFILI	DESCRIZIONE ATTIVITÀ/INDICATORI	EFFICIENZA	PERIODICITÀ/UNITÀ	INDICAZIONE	INDICAZIONE	INDICAZIONE	INDICAZIONE	INDICAZIONE
Qualità, Accreditamento, Integrità, Trasparenza, Responsabilità Sociale, Sostenibilità, Sicurezza, Compliance, Antiriciclaggio, Antirackettamento, Antiterrorismo, Anticorruzione, Antifrode, Antilavaggio, Antiriciclaggio, Antirackettamento, Antiterrorismo, Anticorruzione, Antifrode, Antilavaggio	Qualità, Accreditamento, Integrità, Trasparenza, Responsabilità Sociale, Sostenibilità, Sicurezza, Compliance, Antiriciclaggio, Antirackettamento, Antiterrorismo, Anticorruzione, Antifrode, Antilavaggio	Qualità, Accreditamento, Integrità, Trasparenza, Responsabilità Sociale, Sostenibilità, Sicurezza, Compliance, Antiriciclaggio, Antirackettamento, Antiterrorismo, Anticorruzione, Antifrode, Antilavaggio	Qualità, Accreditamento, Integrità, Trasparenza, Responsabilità Sociale, Sostenibilità, Sicurezza, Compliance, Antiriciclaggio, Antirackettamento, Antiterrorismo, Anticorruzione, Antifrode, Antilavaggio	Qualità, Accreditamento, Integrità, Trasparenza, Responsabilità Sociale, Sostenibilità, Sicurezza, Compliance, Antiriciclaggio, Antirackettamento, Antiterrorismo, Anticorruzione, Antifrode, Antilavaggio	Qualità, Accreditamento, Integrità, Trasparenza, Responsabilità Sociale, Sostenibilità, Sicurezza, Compliance, Antiriciclaggio, Antirackettamento, Antiterrorismo, Anticorruzione, Antifrode, Antilavaggio	Qualità, Accreditamento, Integrità, Trasparenza, Responsabilità Sociale, Sostenibilità, Sicurezza, Compliance, Antiriciclaggio, Antirackettamento, Antiterrorismo, Anticorruzione, Antifrode, Antilavaggio	Qualità, Accreditamento, Integrità, Trasparenza, Responsabilità Sociale, Sostenibilità, Sicurezza, Compliance, Antiriciclaggio, Antirackettamento, Antiterrorismo, Anticorruzione, Antifrode, Antilavaggio	Qualità, Accreditamento, Integrità, Trasparenza, Responsabilità Sociale, Sostenibilità, Sicurezza, Compliance, Antiriciclaggio, Antirackettamento, Antiterrorismo, Anticorruzione, Antifrode, Antilavaggio	Qualità, Accreditamento, Integrità, Trasparenza, Responsabilità Sociale, Sostenibilità, Sicurezza, Compliance, Antiriciclaggio, Antirackettamento, Antiterrorismo, Anticorruzione, Antifrode, Antilavaggio

Strumenti Digitali e Innovazione nel Ciclo della Performance

INAF sta investendo in **piattaforme digitali avanzate** per trasformare la raccolta dati e l'analisi della performance in un processo continuo e trasparente



0

1 Raccolta Dati Automatizzata

Piattaforme digitali integrate per centralizzare le informazioni da ogni sede

0

2 Monitoraggio in Tempo Reale

Sistemi di controllo live per progetti e gestione risorse umane

0

3 Feedback Continuo

Cicli rapidi di revisione per adattare strategie e processi operativi

Grazie per l'attenzione!

✉ Contatti

laura.flora@inaf.it

