

Organizzazione complessiva dell'Ente

Atto di indirizzo del Presidente

Premessa. Il Decreto Legislativo 25 novembre 2016 n. 218 “Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell’articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”, ha generato importanti modifiche statutarie per l’INAF, già inviate al MIUR, e prevede che si ponga in essere la stesura dei nuovi principali Regolamenti nei prossimi mesi. Riguardo all’iter da seguire per la stesura dei nuovi Regolamenti, sarà aperta una discussione nell’ambito della stessa seduta. Inoltre, con un Decreto del Presidente sono stati costituiti vari Gruppi di Lavoro (GdL) per la stesura o aggiornamento di varie procedure e disciplinari, riguardanti processi o attività molto vicine alla quotidianità dell’attività scientifica, tecnologica e divulgativa dell’Ente, e pertanto i GdL sono stati volutamente costituiti includendo anche una adeguata partecipazione degli “utenti” dei vari servizi. Allo stesso tempo, lo svincolo del turnover dovrebbe consentire di quantificare un piano di riequilibrio delle risorse umane, in linea con gli atti di indirizzo già formulati nelle precedenti sedute del CdA. Queste circostanze concorrono a indicare che i tempi sono certamente maturi per rivedere l’organizzazione complessiva dell’Ente. Va ricordato che ai sensi dell’art. 6, comma 2, lettera i) dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente, *“definisce, sentiti il Direttore Generale e il Direttore Scientifico, l’organizzazione complessiva dell’ente, comprensiva dell’architettura generale della struttura e degli uffici, nonché delle specifiche funzioni e responsabilità e dei criteri generali dei flussi decisionali e dei processi interni”*. Con i due atti di indirizzo approvati nella seduta del 25 luglio (il “PIANO DI ARRUOLAMENTO E DI PROGRESSIONI DI PERSONALE TECNICO E PERSONALE AMMINISTRATIVO” e il “PIANO DELLA FORMAZIONE 2017 – 2019 DELL’ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA”), sono stati sanciti i principi generali che il Direttore Scientifico e il Direttore Generale dovranno adottare per censire le esigenze di personale di supporto presso le Strutture e presso la Sede Centrale. Questo lavoro è propedeutico alla revisione dell’Organizzazione complessiva dell’Ente, di cui all’Art 6 citato. Di seguito si illustrano i principi generali che si intende adottare per definire un’Organizzazione complessiva, in particolare l’organizzazione delle Strutture di Ricerca, affinché risulti efficace nel perseguimento della missione dell’Ente, e si propone pertanto all’attenzione dei Consiglieri il seguente:

ATTO DI INDIRIZZO

I principi generali dell’organizzazione saranno ispirati all’efficacia dei processi, così da renderli celeri, moderni, tracciabili, trasparenti ed efficaci in ordine al perseguimento della missione dell’Ente. Il parametro basilare per la definizione dell’organizzazione delle Strutture di Ricerca sarà la percentuale di FTE necessaria per assolvere ad una determinata funzione di supporto, e non la replica in ogni Struttura di un “tipico” organigramma, cosa che potrebbe essere ragionevole solo laddove le Strutture fossero esse stesse delle repliche in termini di dimensioni, di capitale umano, e di impegni, ma che invece potrebbe risultare ridondante e non necessariamente applicabile nel quadro attuale delle Strutture dell’INAF. Il parametro di riferimento sarà quantificato congiuntamente dal Direttore Scientifico e dal Direttore Generale in base alla statistica delle attività della Struttura degli ultimi anni e per tutte le

funzioni di supporto, sia tecnico-scientifiche che amministrative, e portato all'attenzione del Presidente che predisporrà uno schema generale di organizzazione da portare all'attenzione del CdA. Il parametro di riferimento dovrà adeguatamente mediare l'efficacia dei flussi e dei processi che andranno posti in essere, il benessere lavorativo dei dipendenti, e la possibilità di lasciare adeguato spazio alle attività formative e di crescita del personale. Questa attività istruttoria prevedrà la riduzione di incarichi ridondanti in termini di FTE necessarie all'assolvimento di una data funzione, e terrà anche conto del principio di "amministrazione diffusa", già sancito, per assolvere per esempio a servizi di supporto che in una data particolare Struttura non fossero abituali (grandi appalti, eventi pubblici o congressuali di particolare rilevanza, etc...). Andranno invece evidenziate in questo processo di ottimizzazione delle risorse di supporto, le figure statutarie (per esempio il Responsabile Amministrativo, che di norma deve essere un funzionario o un tecnologo), o le figure di Legge (per esempio il RSPP, il referente della LAN e dei servizi di calcolo presso il GARR, etc...) che andranno esplicitamente indicate nello schema organizzativo di ogni Struttura, ma che in molti casi potranno comunque condividere il loro incarico con altre funzioni all'interno della stessa Struttura, o anche in altre sedi, nell'ottica di amministrazione diffusa. Tenuto conto dell'auspicabile crescita della dimensione e degli impegni delle Strutture più piccole, che andrà armonizzata anche in un'ottica di pari opportunità territoriali e di crescita professionale "diffusa", il quadro generale dell'organizzazione sarà rivisto periodicamente in fase di predisposizione degli aggiornamenti del Piano Triennale. Il parametro di riferimento adottato per ogni funzione di supporto sarà adottato periodicamente come fattore di normalizzazione dell'organizzazione delle Strutture.