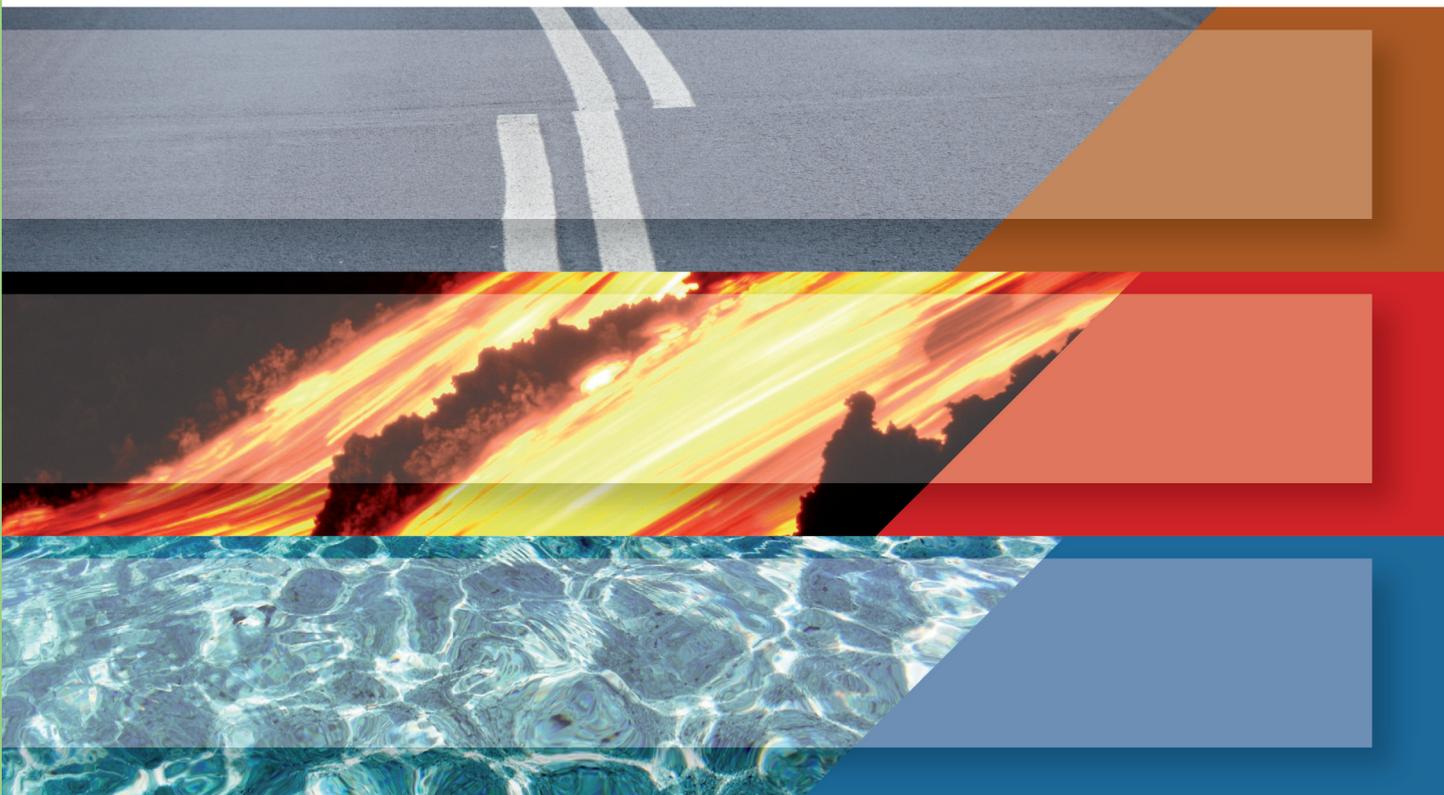




Istituto Nazionale di
Geofisica e Vulcanologia

Piano Triennale Integrato per la Performance, la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2016 \ 2018



COORDINAMENTO EDITORIALE

Tullio Pepe (Responsabile della Prevenzione della corruzione e Responsabile della Trasparenza)

REDAZIONE TESTI

Gabriella Canofari

Antonella Cianchi

Stefano De Simone

Simona Mennella

PROGETTO GRAFICO - PROGETTO EDITORIALE - IMPAGINAZIONE

Francesca Di Stefano, Rossella Celi

Redazione del Centro Editoriale Nazionale (CEN)

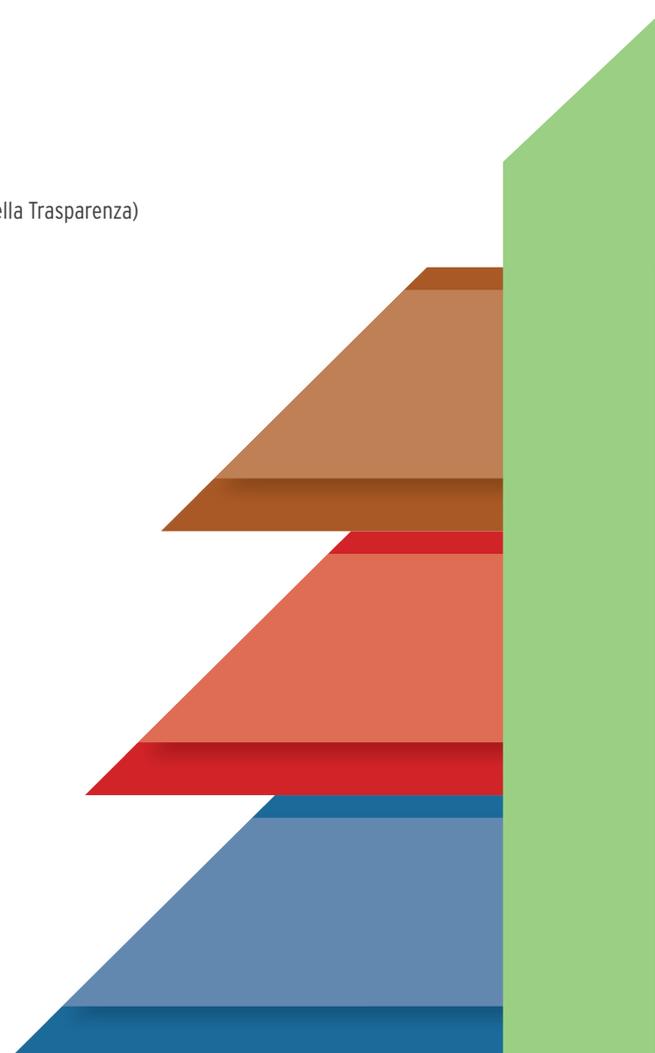
in collaborazione con Barbara Angioni (RM1)

© 2016 INGV Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

Via di Vigna Murata, 605 - 00143 Roma

Tel. 06/518601 Fax 06/5041181

www.ingv.it



Premessa	5
1. L'INQUADRAMENTO STRATEGICO	6
1.1 L'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia - INGV e la sua missione	6
1.2 La ricerca scientifica	7
1.3 L'attività istituzionale	10
1.4 La Terza Missione	11
2. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	14
2.1 L'assetto organizzativo	14
2.2 L'articolazione territoriale	16
2.3 Le novità organizzative e normative	19
2.4 Le risorse di personale	20
2.5 Le risorse finanziarie	23
2.6 Gli obiettivi strategici amministrativo-gestionali: ambito di azione del Direttore Generale	25
3. LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	33
3.1 L'aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione - PTPC	33
3.2 Le aree a rischio: Gestione delle risorse umane	34
3.3 Le aree a rischio: Affidamento di forniture di beni, servizi e lavori	35
4. LA COMUNICAZIONE E LA TRASPARENZA	37
4.1 L'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità - PTTI	37
4.2 La matrice delle responsabilità	37
5. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	40
5.1 L'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMVP	40
5.2 Il Direttore Generale	41
5.3 I Dirigenti amministrativi e i Responsabili dei Centri Servizi	43
5.4 I Direttori di Struttura e di Sezione	44
5.5 Gli altri soggetti	47
Allegato A	51



PREMESSA

In riferimento al triennio 2016-2018, l'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia predispone, per la prima volta, un Piano Integrato, ovvero un documento unico che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e della programmazione economico-finanziaria.

Il Piano Integrato, quindi, è stato costruito seguendo due principi di fondo:

- l'assunzione della performance come concetto guida intorno al quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza e della prevenzione alla corruzione (intesa come attività di contrasto e mitigazione dei rischi derivanti da comportamenti inappropriati e illegali);
- l'ancoraggio indissolubile della performance amministrativa con la missione istituzionale e con le risorse finanziarie necessarie per perseguirla.

Di conseguenza, l'integrazione della pianificazione e della valutazione della performance è stata affrontata in due direzioni:

- una interna al Piano Integrato, che ha mirato a tenere insieme la dimensione operativa (performance), quella legata all'accesso e all'utilizzabilità delle informazioni (trasparenza) e quella orientata alla riduzione dei comportamenti inappropriati e illegali (anticorruzione);
- l'altra esterna al Piano Integrato, che ha guardato alla coerenza con il sistema di programmazione strategica (pluriennale) ed economico-finanziaria (annuale) dell'Ente.

Nella predisposizione del presente documento si è tenuto costantemente conto, in particolare, de:

- le linee guida per la gestione integrata del ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca - ANVUR - Luglio 2015;
- l'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione - A.N.AC. - Determinazione n. 12 del 28/10/2015;
- il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'INGV, approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n. 185/2015 del 25/6/2015.

1. L'INQUADRAMENTO STRATEGICO

1.1 L'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia - INGV e la sua missione

L'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV) è stato costituito con Decreto legislativo 29 settembre 1999, n. 381, dalla fusione di cinque istituti già operanti nell'ambito delle discipline geofisiche e vulcanologiche: l'Istituto Nazionale di Geofisica (ING), l'Osservatorio Vesuviano (OV), l'Istituto Internazionale di Vulcanologia di Catania (IIV), l'Istituto di Geochimica dei Fluidi di Palermo (IGF) e l'Istituto di Ricerca sul Rischio Sismico di Milano (IRRS).

La missione e gli obiettivi dell'Istituto sono stabiliti all'articolo 2 dallo Statuto (G.U. n. 90 del 19 aprile 2011), scaturito dal riordino di cui al D.Lgs. 31 dicembre 2009, n. 213, al quale si rinvia.

Lo Statuto stesso dota l'INGV di una rete scientifica basata su tre Strutture di Ricerca a carattere tematico con compiti di programmazione, coordinamento e verifica, più una Amministrazione Centrale. Ognuna delle tre Strutture di Ricerca, denominate Terremoti, Vulcani e Ambiente, si articola in Linee di Attività, interne a ciascuna Struttura, e Infrastrutture trasversali alle Strutture stesse.

Obiettivo generale dell'INGV è contribuire alla mitigazione dei Rischi naturali, attraverso la conoscenza del sistema Terra nelle sue componenti solida e fluida.

Le attività dell'Ente si suddividono in:

1. attività di ricerca coordinate nelle tre macro aree di riferimento Terremoti, Vulcani, Ambiente;
2. attività di ricerca istituzionale per le pubbliche amministrazioni, in particolare, le attività svolte in Convenzione annuale, nell'ambito di un Accordo Quadro decennale, con il Dipartimento della Protezione Civile per la sorveglianza sismica e vulcanica del territorio nazionale e per le corrispondenti valutazioni di pericolosità e le attività di monitoraggio sismico e delle deformazioni del suolo in aree industriali per conto del Ministero dello Sviluppo Economico;
3. attività di Terza Missione, comprendenti la formazione, la divulgazione, il trasferimento tecnologico, gli spin-off, i poli museali e i brevetti.

Le attività di monitoraggio e sorveglianza, quelle di ricerca teorica e modellistica, le osservazioni sul campo, il monitoraggio sismico, vulcanico e ambientale e gli esperimenti e misure di laboratorio, sono elementi inscindibili e si sviluppano l'uno in funzione dell'altro, attraverso un processo di feedback nel quale gli avanzamenti in ciascun settore guidano, e sono al contempo guidati, dai progressi negli altri. Ricerca teorica e misure e osservazioni, così

come ricerca di base e ricerca istituzionale, sono aspetti complementari ed essenziali dello stesso processo di comprensione del Sistema Terra, e la loro fusione in un unico momento di avanzamento tecnico-scientifico rappresenta uno degli elementi più caratterizzanti dell'INGV, e una delle principali ragioni alla base del suo successo.

1.2 La ricerca scientifica

Struttura Terremoti

La Struttura Terremoti raccoglie temi che costituiscono da sempre uno degli assi portanti dell'INGV. La sua missione consiste nel migliorare la comprensione del Sistema Terra con l'obiettivo finale della difesa della popolazione e del patrimonio sociale ed economico nazionale dai terremoti.

Le attività si articolano nelle seguenti Linee:

Linea di Attività	Impegno m/p	Finanziamento da Progetti/Convenzioni (Euro) – dati 2015
T1. Geodinamica e interno della Terra	245	320.000
T2. Tettonica Attiva	599	722.000
T3. Pericolosità sismica e contributo alla definizione del Rischio	592	1.430.00
T4. Fisica dei Terremoti e scenari cosismici	408	1.236.000
T5. Sorveglianza sismica e operatività post-terremoto	234	1.080.000
T6. Sismicità indotta e caratterizzazione dei sistemi naturali	219	1.794.000

Gli Obiettivi Strategici sono:

- lo studio della struttura e dinamica dell'Interno della Terra e influenza sui processi di superficie, sulla deformazione e sul ciclo sismico;
- lo studio delle faglie e dei processi di nucleazione dei terremoti, dal laboratorio alla superficie;
- lo sviluppo di sistemi e prodotti per la definizione rapida di terremoti e tsunami e per stime di pericolosità sismica e da tsunami (fra cui Mappa di Pericolosità Sismica 2016 e Mappa Pericolosità Tsunami);
- lo studio del sottosuolo e degli *hazards* associati al suo utilizzo industriale con ricadute sul monitoraggio onshore e offshore.

Alla riuscita degli Obiettivi Strategici concorre il personale dell'Ente afferente a tutte le sue articolazioni geografiche (Sezioni) attraverso attività di ricerca di punta, verificabili dalle numerose pubblicazioni scientifiche su riviste internazionali e presentazioni a convegni, e creazione di banche dati per la capitalizzazione delle informazioni provenienti dalle Reti Osservazionali e da Studi storici e sul terreno.

Struttura Vulcani

Nel corso degli ultimi anni i temi della Struttura Vulcani hanno subito una rapida evoluzione, affiancando obiettivi più applicativi all'originario carattere squisitamente scientifico o di pura osservazione dei fenomeni e trasformandosi in un insieme di discipline con forti ricadute sulla società. Oggi questi temi includono la formulazione di scenari di pericolosità, la valutazione probabilistica delle possibili evoluzioni dell'attività vulcanica e la comprensione dei meccanismi che controllano l'impatto dei vulcani sul clima globale e sull'ambiente.

Linea di Attività	Impegno m/p	Finanziamento da Progetti/Convenzioni (Euro) – dati 2015
V1. Storia e struttura dei sistemi vulcanici	242	1.850.007
V2. Dinamiche di <i>unrest</i> e scenari pre-eruttivi	479	4.050.265
V3. Dinamiche e scenari eruttivi	345	4.355.949
V4. Vulcani e ambiente	271	1.020.000
V5. Sorveglianza vulcanica ed emergenze	287	3.484.200

Tra gli Obiettivi Strategici per il triennio spiccano:

- la quantificazione della pericolosità vulcanica di medio-lungo termine, sia in termini di sviluppo di metodologie innovative che di applicazione ai vulcani italiani e ad altri vulcani del mondo;
- la comprensione delle dinamiche di *unrest* e stima probabilistica del verificarsi di eruzioni o altri eventi pericolosi nel breve termine;
- la realizzazione e sviluppo di modelli 3D dei sistemi vulcanici italiani;
- l'ulteriore avanzamento verso l'implementazione di un Simulatore Vulcanico Globale, per la comprensione della fisica dei processi magmatici e vulcanici e visualizzazione delle dinamiche pre-eruttive ed eruttive;

- la caratterizzazione e quantificazione delle emissioni di volatili, particolato ed energia in ambienti vulcanici, geotermali e geodinamicamente attivi;
- l'implementazione del sistema di monitoraggio e sorveglianza dei vulcani attivi italiani.

Struttura Ambiente

Questa Struttura, che ha consolidato la sua attività nel nuovo assetto dell'INGV, raccoglie le discipline tradizionali del geomagnetismo, della fisica dell'alta atmosfera, del clima e dell'oceano, oltre a nuove linee di ricerca che integrano le ricadute dell'attività di ricerca su diversi aspetti conoscitivi, di sviluppo di capacità, e di benefici economico-sociali. Tra questi la sostenibilità e la compatibilità ambientale della politica energetica del nostro paese (in coordinamento con la Strategia Energetica Nazionale). La struttura intende accrescere la propria presenza e competitività sul mercato nazionale e internazionale della ricerca sia nel settore pubblico che privato sulle tematiche geologiche, ambientali ed energetiche, oggi fondamentali per il nostro Paese. Con questi presupposti la Struttura sostiene un processo di ricerca e di innovazione continuo.

Linea di Attività	Impegno m/p	Finanziamento da Progetti/Convenzioni (Euro) – dati 2015
A1. Geomagnetismo e Paleomagnetismo	148	434.120
A2. Fisica dell'Alta Atmosfera	98	564.467
A3. Ambiente Marino	168	1.620.640
A4. Clima e Oceano	168	1.427.000
A5. Energia e Georisorse	120	1.360.000
A6. Monitoraggio Ambientale, Sicurezza e Territorio	333	1.404.000
A7. Geofisica di Esplorazione	197	701.630

Tra gli Obiettivi Strategici per il triennio spiccano:

- studi sulla variabilità spazio-temporale del campo geomagnetico, per l'approfondimento dell'origine e mantenimento del campo stesso e per lo studio dei fenomeni magnetici legati all'interazione Sole-Terra;
- studi di Climatologia e Meteorologia Spaziale (*Space Weather, warning, alert e forecasting*), finalizzati a tradurre la conoscenza dei processi fisici del

- mezzo circumterrestre in applicazioni utili in vari settori della società civile come le comunicazioni, la navigazione, il posizionamento;
- indagini per la localizzazione e gestione di aree ad alto rischio ambientale, per garantire la sostenibilità nella scelta di aree da destinare a stoccaggio di rifiuti e l'individuazione di siti di stoccaggio illegale;
 - studi sull'evoluzione paleoclimatica dell'Antartide e relazione con gli scenari di evoluzione del clima globale, attuati attraverso la perforazione e lo studio sistematico del record sedimentario antartico;
 - studio dei cambiamenti globali attraverso l'osservazione in ambiente marino di fenomeni geofisici e ambientali all'interfaccia geosfera, idrosfera e atmosfera, inclusi i *geohazards*, per contribuire alla *Earth System Science* con moderne strumentazioni sottomarine;
 - studi per lo sfruttamento delle georisorse e in particolare di quelle geotermiche di alta, media e bassa entalpia, ad esempio per contribuire alla sperimentazione di impianti geotermici pilota con emissioni nulle in atmosfera e reiniezione totale dei fluidi estratti, come previsto dall'art. 9 del D. Lgs. 3 marzo 2011, n. 22;
 - ricerche nel campo oceanografico e climatico. In particolare lo studio della circolazione generale e il continuo sviluppo del sistema di previsione del Mare Mediterraneo all'interno del servizio europeo del Copernicus Marine Environment Monitoring Service (CMEMS), nonché lo studio degli eventi che caratterizzano il sistema climatico e l'interazione tra le sue componenti.

1.3 L'attività istituzionale

Parallelamente allo sviluppo delle ricerche di punta e grazie alla propria expertise nella valutazione dei rischi, l'INGV fornisce un importante supporto a programmi di mitigazione del rischio sismico e vulcanico a scala globale, alla gestione di emergenze nella gestione del traffico aereo dovute ad attività vulcanica, a programmi di mitigazione degli eventuali effetti di inquinamento causati da incidenti in mare e in terraferma, alla previsione delle perturbazioni rilevabili al suolo e nell'ambiente circumterrestre legate a tempeste solari.

In particolare, in quanto componente del Servizio Nazionale di Protezione Civile, nonché Centro di Competenza del Dipartimento della Protezione Civile, ai sensi della legge 24 febbraio 1992, n. 225, all'INGV è affidata la sorveglianza della sismicità dell'intero territorio nazionale e dell'attività dei vulcani italiani e dei maremoti nell'area mediterranea attraverso reti di strumentazione tecnologicamente avanzate, distribuite sul territorio nazionale o concentrate intorno ai vulcani attivi.

1.4 La Terza Missione

Il Public engagement

Comunicare i risultati delle proprie ricerche a un pubblico il più vasto possibile e tentare, per le tematiche relative ai rischi ambientali, di rispondere alle domande della società fa parte delle principali priorità dell'Ente.

Tale missione, orientata a rispondere alle aspettative della popolazione e a rinforzare il ruolo e l'immagine dell'Ente nella società, è assolta attraverso una serie di iniziative che vedono il personale dell'INGV coinvolto in numerose attività di *public engagement*, di seguito brevemente esposte, finalizzate ad aumentare la conoscenza scientifica e la consapevolezza dei rischi.

Inoltre, attraverso il sito internet, "www.ingv.it", la società civile ha l'opportunità di conoscere in tempo reale ogni evento sismico verificatosi anche pochi minuti prima, oltre alla possibilità di porre domande e ottenere delle risposte da esperti del settore e di conoscere i progetti presenti e futuri dell'Ente.

Editoria

A partire dal 2010 è stata rilanciata la rivista "Annals of Geophysics" con la modernizzazione del sistema di sottomissione (via web) e con il passaggio dalla versione cartacea a quella esclusivamente "online" e "Open Access".

L'*Impact Factor* ha raggiunto il valore di 1.050 (5YIF).

Esiste anche un altro settore editoriale dell'Ente composto dalle collane scientifiche "Quaderni di Geofisica", "Rapporti Tecnici INGV", "Miscellanea INGV".

Le biblioteche

Il sistema bibliotecario dell'INGV è costituito da sette biblioteche: Roma, Bologna, Porto Venere, Milano, Napoli, Catania e Palermo inserite nelle sezioni dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia. Esse garantiscono servizi avanzati a supporto della ricerca in ambito geofisico e vulcanologico.

Dal 2012, in risposta alla esigenza di garantire una immagine unificata e un unico punto di accesso al patrimonio documentario e, infine, una collaborazione più stretta tra le biblioteche dell'INGV per garantire fruibilità e qualità dell'informazione specialistica in ambito geofisico, si è sviluppato il progetto "Polo Catalografico INGV" con l'adesione dell'INGV al Servizio Bibliotecario Nazionale.

Siti museali

La tabella successiva indica i dati relativi ai siti museali gestiti dall'INGV.

SITI MUSEALI				
	Reale Osservatorio Vesuviano	Museo Geofisico di Rocca di Papa*	Centro Operativo INGV "Marcello Carapezza" di Vulcano	Centro Operativo INGV di Stromboli
Spazi dedicati in m ²	693,53 m ²	580,19 m ²	60,70 m ²	50,00 m ²
N. giorni apertura/anno	300	300	100	100
N. visitatori/anno	15.000	5.000	3.000	7.000
*Gestito in convenzione con il Comune di Rocca di Papa				

Brevetti e spin-off

Le tabelle seguenti riassumono le informazioni relative al numero di brevetti depositati e di imprese spin-off avviate nel quadriennio 2011-2014.

BREVETTI	
Numero totale di brevetti depositati	3
Numero totale di brevetti per i quali sia stata ottenuta la concessione	0
Entrate	-

SPIN-OFF							
Nome spin-off	Sito web	Anno inizio accreditamento	Anno fine accreditamento	N. soci operativi	N. addetti ETP	N. brevetti depositati	N. brevetti concessi
SpacEarth Technology s.r.l.	www.spaceearth.net	2014	2017 (opzionale 2019)	4	2	1	1

Partecipazioni societarie

Per lo svolgimento di attività istituzionali specifiche, che richiedano maggiore flessibilità e particolare tempestività nella operatività gestionale, da alcuni anni l'Istituto ha deciso di partecipare a consorzi, società e fondazioni con Università, altri enti di ricerca, imprese, talvolta come socio di riferimento.

Il quadro delle partecipazioni societarie è compiutamente esposto nel prospetto qui di seguito riportato.

Denominazione	Tipologia	Anno di costituzione/ partecipazione/ estremi autorizzazione	Capitale /fondo € X 1000	% Partecipazione	Contributi /trasferimenti annuali € X 1000	2013 € X 1000		2014 € X 1000		2015 € X 1000	
						Utili	Perdite	Utili	Perdite	Utili	Perdite
DISTRETTO LIGURE DELLE TECNOLOGIE MARINE - DLTM	s.c.r.l. 01303220113	2009 - Notaio Francesco Calabrese De Feoatto costitutivo del 8/7/2009	1.140,00	1,96	0	0	66,35	2,56	0		
CENTRO EURO-MEDITERRANEO PER I CAMBIAMENTI CLIMATICI - CMCC	Fondazione 03873750750	2005 – Notaio Franco Zito, atto costitutivo del 14/04/2005 rep. N. 55370 Racc. N. 18416	500,00	40,62	0	2,40		7,01	0		
ANALISI E MONITORAGGIO DEL RISCHIO AMBIENTALE - AMRA	S.c. a r.l. 05155871212	2005 –Notaio Santangelo Sabatino di Alfonso - Statuto del 14/7/2005 Atto N. 14064 della Raccolta	9.000,00	10,50	0	0	472,42	0	348,29		
CONSORZIO PER LA RICERCA E LE APPLICAZIONI DI TECNOLOGIE INNOVATIVE PER IL RISPARMIO ENERGETICO E PER LO SVILUPPO DELLE TECNOLOGIE LASER NEL CAMPO DELLA FISICA DELL'ATMOSFERA - CRATI	s.c.r.l. 01720070786	2004 –Notaio Leucio Gisonna atto costitutivo del 6/5/2004 rep. N. 244137 Racc. 45822	61,65	1,62	0	1,10	0	36,34	0		
MONITORAGGIO AMBIENTALE E RICERCA INNOVATIVA STRATEGICA - MARIS	S.c. a r.l. 10432991007	2009 – Notaio Luigi Barontini, atto costitutivo del 01/04/2009 rep. N. 14547 Racc. N. 7047	10,00	80,00	0	40,36	0	0	20,10		
CONSORZIO PER PROMOZIONE TECNOLOGIE CALCOLO AVANZATO - COMETA	Consorzio 04250000876	2005 – Notaio Carlo Seggio, atto costitutivo del 02/02/2005 rep. N. 23665 Racc. N. 6210	85,00	5,88	0	0,17	0	1,59	0		
CONSORZIO AREA DI RICERCA IN ASTROGEOFISICA	Consorzio 93020190661	1996 – Notaio Vincenzo Galeota, atto costitutivo del 21/10/1996 rep. N. 62202 Racc. N. 14074	10,32	25,00	0	0	3,57	0	19,07		

2. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2.1 L'assetto organizzativo

L'assetto organizzativo dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia prevede i seguenti organi, organismi e autorità:

Organi di Indirizzo:

Presidente

Consiglio di Amministrazione

Organi Consultivi:

Consiglio Scientifico

Organi di Controllo:

Collegio dei Revisori di Conti

Organismi:

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Autorità della Programmazione scientifica:

Direttori delle Strutture di Ricerca

Autorità della Gestione

Direttore Generale

Direttori delle Sezioni

La rete scientifica dell'INGV, come già detto, è articolata in Strutture, con compiti di programmazione, coordinamento e verifica, e in Sezioni che svolgono attività di ricerca e di servizio.

Nell'ambito di ogni Struttura sono individuate le Linee di Attività che consistono in programmi scientifici che possono interessare, trasversalmente, tutte le Sezioni e hanno la finalità di garantire il necessario livello di multidisciplinarietà tra le varie componenti scientifiche dell'Ente.

Le sezioni si articolano in Unità Funzionali e Gruppi di Ricerca.

Le Unità Funzionali assicurano servizi di rilevamento sistematico di dati, di laboratorio, centro elaborazione dati, museo e biblioteca ecc. Tali unità vengono coordinate da un responsabile nominato dal Direttore di Sezione.

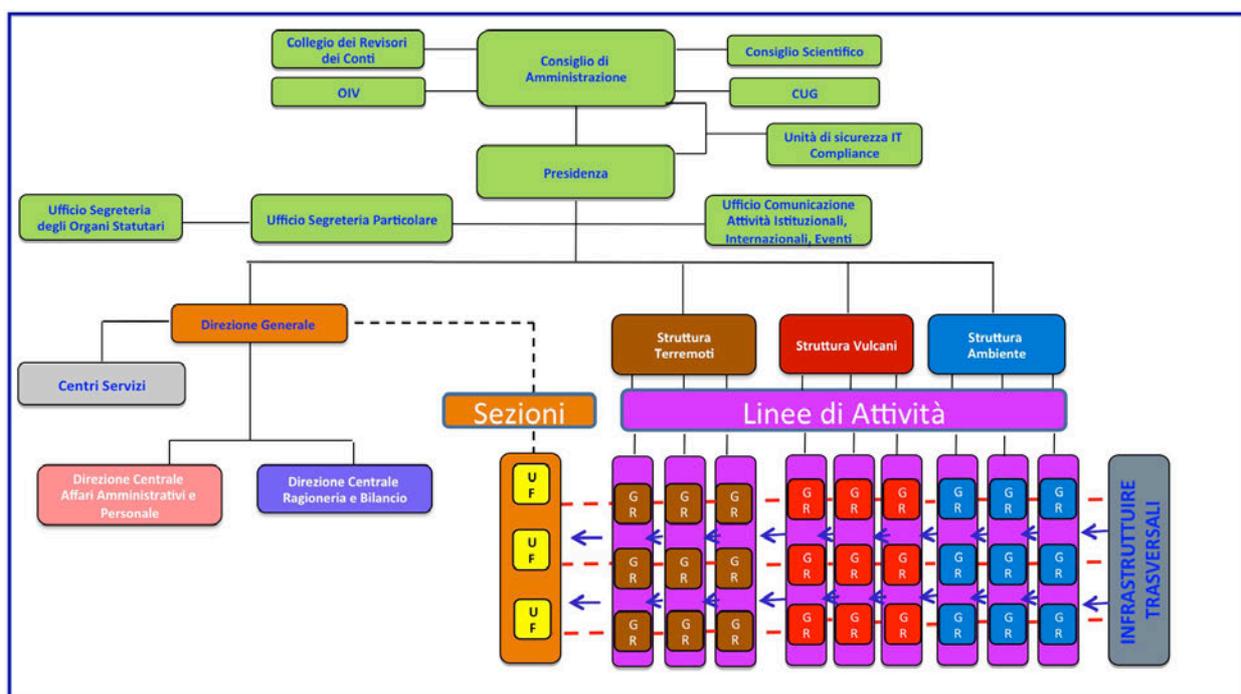
I Gruppi di Ricerca, presenti nelle Sezioni, svolgono attività sui programmi e obiettivi fissati nelle suddette Linee di Attività.

Per l'attività amministrativa dell'Ente, il Direttore Generale è preposto al vertice della struttura gestionale dell'Istituto e dirige, coordina e controlla le attività delle Direzioni Centrali, dei Centri Servizi e degli Uffici amministrativi delle Sezioni.

L'Amministrazione Centrale si compone delle seguenti strutture organizzative:

- Direzione Centrale Affari amministrativi e del Personale
- Direzione Centrale Ragioneria e Bilancio
- Centro Servizi Direzionali
- Centro Servizi Editoria e Cultura Scientifica
- Centro Servizi Gestione Patrimonio
- Centro Servizi Informativi
- Centro Servizi Pianificazione e Controllo
- Centro Servizi Prevenzione e Protezione
- Ufficio di Segreteria della Presidenza
- Ufficio di Segreteria degli Organi Statutari
- Ufficio Comunicazione, Attività Internazionali ed Eventi
- Unità di sicurezza IT Compliance

Di seguito l'organigramma funzionale dell'INGV, approvato da ultimo con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 221A/2016 del 1 marzo 2016.



2.2 L'articolazione territoriale

L'INGV ha una struttura articolata sul territorio che riflette la molteplicità dei suoi compiti e la forte connotazione geografica di alcune delle sue attività. Le strutture organizzative principali, le Sezioni, coincidono nella maggior parte dei casi con le sedi geografiche, distribuite sul territorio nazionale.

Attualmente l'INGV si articola nell'Amministrazione Centrale e nelle seguenti Sezioni:

- Centro Nazionale Terremoti
- Sezione di Bologna
- Sezione di Catania - Osservatorio Etneo
- Sezione di Milano
- Sezione di Napoli - Osservatorio Vesuviano
- Sezione di Palermo
- Sezione di Pisa
- Sezione di Roma 1
- Sezione di Roma 2

Le attività dell'Istituto, inoltre, si svolgono anche presso le sedi distaccate di:

- Ancona
- Arezzo
- Ercolano (NA)
- Genova
- Gibilmanna (PA)
- Grottaminarda (AV)
- L'Aquila
- Lipari (ME)
- Messina (in corso di allestimento)
- Nicolosi (CT)
- Portovenere (SP)
- Rende (CS)
- Rocca di Papa (RM, sede di un museo)
- Roma - Viale Pinturicchio
- Stromboli (ME, sede di un centro divulgativo)
- Vulcano (ME, sede di un centro divulgativo)

A queste sedi vanno aggiunti piccoli presidi presenti in altre località e finalizzati a ospitare o gestire strumentazione geofisica (tra le principali: Castello Tesino - TN e Duronia - CB).

Infine, alcune unità di personale prestano servizio in regime di comando presso:

- l' Agenzia Europea Ambientale (AEA)
- l' Agenzia Italiana per il Farmaco (A.I.FA.)
- l' Autorità Nazionale Anti Corruzione (A.N.AC.)
- l' Istituto Nazionale di Oceanografia e Geofisica Sperimentale di Trieste (INOGS)
- il Ministero dell' Interno (Corpo dei Vigili del Fuoco di Ragusa)
- la Presidenza del Consiglio dei Ministri
- la Regione Siciliana
- l' Università degli Studi di Genova

Nella figura che segue viene illustrata l' articolazione territoriale dell' Ente.



- SEDI DISTACCATE**
- Ancona
 - Arezzo
 - Ercolano (NA)
 - Genova
 - Gibilmanna (PA)
 - Grottaminarda (AV)
 - L'Aquila
 - Lipari (ME)
 - Messina
(IN CORSO DI ALLESTIMENTO)
 - Nicolosi (CT)
 - Portovenere (SP)
 - Rende (CS)
 - Rocca di Papa (RM)
(SEDE DI UN MUSEO)
 - Roma
Viale Pinturicchio
 - Stromboli (ME)
(SEDE DI UN CENTRO DIVULGATIVO)
 - Vulcano (ME)
(SEDE DI UN CENTRO DIVULGATIVO)

- SEZIONI**
- Centro Nazionale Terremoti
 - Sezione di Bologna
 - Sezione di Catania
Osservatorio Etneo
 - Sezione di Milano
 - Sezione di Napoli
Osservatorio Vesuviano
 - Sezione di Palermo
 - Sezione di Pisa
 - Sezione di Roma 1
 - Sezione di Roma 2
 - Amministrazione Centrale

2.3 Le novità organizzative e normative

Sotto il profilo organizzativo l'esercizio 2015 è stato caratterizzato da un forte impegno nella realizzazione del piano straordinario assunzionale ex DM n. 300 del 5/5/2014; in particolare:

- con Delibera CdA n. 162 del 21/1/2015 sono stati approvati i criteri per la formulazione dei bandi di concorsi pubblici nell'ambito del piano;
- con Delibera CdA n. 164 del 19/2/2015 sono stati approvati i criteri per la formulazione dei bandi di concorsi riservati nell'ambito del piano;
- con Delibera CdA n. 173 del 24/3/2015 sono state apportate modifiche alla predetta Delibera CdA n. 164 del 19/2/2015;
- con Delibera CdA n. 193 del 23/9/2015 sono state autorizzate alcune modifiche ai bandi emanati sulla base delle predette Delibere.

Sotto il profilo regolamentare si è provveduto ad approvare:

- lo schema di nuovo Regolamento del Personale (Delibere CdA nn. 165 del 19/2/2015 e 204 del 10/12/2015 - il Regolamento è stato emanato all'inizio del 2016);
- lo schema di nuovo Codice di comportamento del Personale (Delibera CdA n. 166 del 19/2/2015 - il Codice è stato emanato nel corso del 2015);
- alcune modifiche all'Organigramma generale dell'Istituto e al Funzionigramma dell'Amministrazione Centrale (Delibera CdA n. 172 del 24/3/2015 - Organigramma e Funzionigramma sono stati ulteriormente modificati all'inizio del 2016);
- il Regolamento per l'affidamento di incarichi di collaborazione (Delibera CdA n. 175 del 24/3/2015);
- il Regolamento sulle funzioni dell'Ufficiale rogante e per la tenuta del Repertorio degli Atti (Delibera CdA n. 176 del 24/3/2015);
- il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMVP (Delibera CdA n. 185 del 25/6/2015);
- l'implementazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2015-2017 - PTPC (Delibera CdA n. 205 del 10/12/2015);
- l'implementazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017 - PTTI (Delibera CdA n. 206 del 10/12/2015);

Con Delibera CdA n. 174 del 24/3/2015, inoltre, sono stati disposti alcuni avvicendamenti dei rappresentanti dell'Istituto in seno ai Consigli di Amministrazione di Società partecipate dall'INGV e con Delibera CdA n. 194 del 23/9/2015 è stata autorizzata la trasformazione del Consorzio CMCC scrl in Fondazione.

Con Delibera CdA n. 208 del 22/12/2015, infine, sono stati individuati e approvati gli obiettivi strategici e gestionali dell'Amministrazione Centrale per il triennio 2016-2018.

2.4 Le risorse di personale

La dotazione organica dell'INGV, definita ai sensi dell'art. 24, comma 2, D.L. 12/9/2013, n. 104, convertito in L. 8/11/2013, n. 128 e del DM n. 300 del 5/5/2014, di cui all'art. 3, comma 7, e all'Allegato A del Regolamento del Personale, consta di n. 748 posti organici.

Allo stato attuale (dati aggiornati al 16/3/2016):

- le unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sono n. 615;
- i posti organici vacanti sono n. 133;
- i posti organici riservati al completamento del piano assunzionale straordinario ex DM n. 300/2014 sono n. 112;
- i posti organici effettivamente vacanti e disponibili a essere ricoperti nei prossimi anni, tramite l'utilizzo del turn over, compatibilmente con il rispetto delle norme vigenti, sono n. 21;
- le unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato sono n. 228;
- le unità di personale con contratto di lavoro subordinato sono complessivamente n. 843.

Ai predetti n. 843 dipendenti si aggiungono:

- n. 1 portiere
- n. 87 titolari di assegni di ricerca
- n. 8 titolari di borse di studio
- n. 24 incaricati di collaborazione coordinata e continuativa
- n. 64 incaricati di ricerca
- n. 4 unità di personale dipendente da altre amministrazioni comandato ovvero autorizzato a prestare servizio presso l'INGV.

Complessivamente, pertanto operano a vario titolo presso l'INGV n. 1.031 unità.

La situazione organica sopra illustrata è compitamente esposta nei n. 2 prospetti qui di seguito riportati.

LIV.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O
PROFILI E QUALIFICHE	DOTAZIONE ORGANICA ex art. 2, comma 1, D.L. 6/77/2012, n. 95, convertito in L. 7/8/2012, n. 135 e DPCM 22/1/2013 pubblicato in G.U. n. 87 del 13/4/2013	DOTAZIONE ORGANICA ex art. 24, comma 2, D.L. 12/9/2013, n. 104, convertito in L. 8/11/2013, n. 128 e DM n. 300 del 05/05/2014	DIFFERENZE (B - A)	PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO	SOPRANUMERARI (B - D) SE NEGATIVO	VACANZE ORGANICHE (B - D) SE POSITIVO	POSTI DESTINATI AL PIANO ASSINZIONALE STRAORDINARIO	VACANZE ORGANICHE EFFETTIVE (F - G)	STABILIZZANDI	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO IN SERVIZIO ASSIMILATI	ALTRI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO IN SERVIZIO (H-L+N)	TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO (D+N)	
-	DIRIGENTE I FASCIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	DIRIGENTE II FASCIA	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
-	Parz. Dirigenti	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
-	Parz. Personale dirigenziale	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
I	DIRIGENTE DI RICERCA	46	-	6	-	3	-	3	-	-	-	-	37
II	PRIMO RICERCATORE	80	-	1	-	4	-	4	-	-	-	-	75
III	RICERCATORE	87	-	89	-	63	-	3	49	13	36	4	102
-	Parz. Ricercatori	213	-	82	-	70	-	10	49	13	36	4	102
I	DIRIGENTE TECNOLOGICO	13	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	11
II	PRIMO TECNOLOGO	29	-	28	-	1	-	-	2	-	-	-	30
III	TECNOLOGO	57	-	43	-	25	-	2	34	7	10	3	54
-	Parz. Tecnologi	99	-	42	-	27	-	3	36	7	10	3	56
-	Parz. Personale ricercatore e Tecnologo	312	-	124	-	97	-	13	85	20	46	7	158
-	GEOFISICO ORDINARIO	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
-	GEOFISICO ASSOCIATO	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
-	RICERCATORE GEOFISICO	7	-	9	-	2	-	2	-	-	-	-	14
-	ELEVATA PROFESSIONALITA'	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
-	Parz. Ruolo a esaurimento	7	-	12	-	2	-	2	-	-	-	-	17
-	Parz. Personale ruolo a esaurimento	7	-	12	-	2	-	2	-	-	-	-	17
IV	COLLABORATORE TECNICO E.R.	76	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	79
V	COLLABORATORE TECNICO E.R.	62	-	61	-	1	-	-	-	-	-	-	61
VI	COLLABORATORE TECNICO E.R.	9	-	44	-	28	-	-	30	12	8	1	51
-	Parz. Collaboratori tecnici E.R.	147	-	46	-	29	-	1	30	12	9	1	52
VI	OPERATORE TECNICO	13	-	2	-	1	-	1	-	-	-	-	14
VII	OPERATORE TECNICO	18	-	18	-	-	-	-	-	-	-	-	18
VIII	OPERATORE TECNICO	7	-	6	-	-	-	-	5	4	-	-	10
-	Parz. Operatori tecnici	38	-	8	-	1	-	1	5	4	-	-	10
IV	FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE	4	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	4
V	FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	3
-	Parz. Funzionari di amministrazione	5	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-	7
V	COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	8	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	8
VI	COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	10	-	8	-	2	-	2	-	-	-	-	8
VII	COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	5	-	12	-	2	-	2	3	2	1	1	7
-	Parz. Collaboratori di amministrazione	23	-	31	-	4	-	4	3	2	1	1	7
VII	OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
VIII	OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE	7	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	9
-	Parz. Operatori di amministrazione	9	-	10	-	-	-	-	-	-	-	-	11
-	Parz. Personale tecnico-amministrativo	222	-	69	-	34	-	6	38	18	12	2	70
TOTALE GENERALE	543	748	205	615	-	133	112	21	123	38	58	9	843
									RESERVISTI	161			

PERS. DI RUOLO											
PROFILI	AC	NA - OV	MI	PA	CT	RM1	RM2	CNT	BO	PI	TOT.
DIRIGENTE	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
<i>Parz. Dirigenti</i>	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
DIRIGENTE DI RICERCA	-	4	-	2	5	8	5	6	4	3	37
PRIMO RICERCATORE	-	8	4	5	10	17	8	13	3	7	75
RICERCATORE	3	6	5	10	16	22	14	16	12	9	113
<i>Parz. Ricercatori</i>	3	18	9	17	31	47	27	35	19	19	225
DIRIGENTE TECNOLOGO	-	2	-	-	-	2	1	6	-	-	11
PRIMO TECNOLOGO	2	2	1	-	3	6	6	3	3	2	28
TECNOLOGO	5	27	3	2	8	10	2	12	3	3	75
<i>Parz. Tecnologi</i>	7	31	4	2	11	18	9	21	6	5	114
GEOFISICO ORDINARIO	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
GEOFISICO ASSOCIATO	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
RICERCATORE GEOFISICO	-	11	-	-	-	1	1	1	-	-	14
EP	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
<i>Parz. Ruolo a esaurimento</i>	-	13	-	-	-	1	1	1	1	-	17
CTER IV	14	11	1	1	6	13	8	23	-	1	78
CTER V	16	7	-	2	9	4	5	12	3	3	61
CTER VI	6	-	-	1	6	-	4	3	4	1	25
<i>Parz. Collaboratori tecnici E.R.</i>	36	18	1	4	21	17	17	38	7	5	164
OPERATORE TECNICO VI	5	4	-	1	1	-	2	1	-	-	14
OPERATORE TECNICO VII	6	-	-	-	2	-	3	6	1	-	18
OPERATORE TECNICO VIII	6	2	-	1	-	1	1	2	-	-	13
<i>Parz. Operatori tecnici</i>	17	6	-	2	3	1	6	9	1	-	45
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO IV	-	2	-	1	1	-	-	-	-	-	4
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO V	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3
<i>Parz. Funzionari di amministrazione</i>	2	3	-	1	1	-	-	-	-	-	7
CAM V	3	4	-	-	1	-	-	-	-	-	8
CAM VI	1	-	-	-	3	1	1	2	-	-	8
CAM VII	8	-	1	4	2	-	-	-	-	-	15
<i>Parz. Collaboratori di amministrazione</i>	12	4	1	4	6	1	1	2	-	-	31
OPERATORE AMMINISTRATIVO VII	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
OPERATORE AMMINISTRATIVO VIII	4	1	-	1	-	1	1	-	-	-	8
<i>Parz. Operatori di amministrazione</i>	6	1	-	1	-	1	1	-	-	-	10
TOTALE PERSONALE DI RUOLO	85	94	15	31	73	86	62	106	34	29	615
PERS. NON DI RUOLO											
PROFILI	AC	NA - OV	MI	PA	CT	RM1	RM2	CNT	BO	PI	TOT.
RICERCATORE	-	6	-	2	10	34	16	23	8	3	102
<i>Parz. Ricercatori</i>	-	6	-	2	10	34	16	23	8	3	102
PRIMO TECNOLOGO	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	2
TECNOLOGO	5	-	2	3	12	9	6	3	11	3	54
<i>Parz. Tecnologi</i>	5	-	2	4	12	9	7	3	11	3	56
CTER IV	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
CTER VI	1	5	1	8	7	5	6	13	5	-	51
<i>Parz. Collaboratori tecnici E.R.</i>	1	5	1	8	7	5	7	13	5	-	52
OPERATORE TECNICO VIII	1	-	-	3	-	1	3	2	-	-	10
<i>Parz. Operatori tecnici</i>	1	-	-	3	-	1	3	2	-	-	10
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO V	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Parz. Funzionari di amministrazione</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CAM V	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CAM VII	1	1	-	3	-	-	1	1	-	-	7
<i>Parz. Collaboratori di amministrazione</i>	1	1	-	3	-	-	1	1	-	-	7
OPERATORE AMMINISTRATIVO VIII	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
<i>Parz. Operatori di amministrazione</i>	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
TOTALE PERS. NON DI RUOLO	9	12	3	20	29	49	34	42	24	6	228
TOTALE GENERALE PERSONALE	94	106	18	51	102	135	96	148	58	35	843
ALTRO PERSONALE											
TIPOLOGIE	AC	NA - OV	MI	PA	CT	RM1	RM2	CNT	BO	PI	TOT.
PORTIERI	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
ASSEGNISTI	-	7	4	5	12	23	13	10	6	7	87
BORSISTI	-	-	2	-	-	1	2	2	1	-	8
CO.CO.CO.	3	-	-	2	1	4	8	-	4	2	24
DOTTORANDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
INCARICATI DI RICERCA	-	13	-	8	3	10	19	2	4	5	64
PERS. COMANDATO C/O INGV	1	-	-	-	-	-	-	1	2	-	4
TOTALE GENERALE ALTRO PERSONALE	5	20	6	15	16	38	43	16	15	14	188
TOTALE RISORSE UMANE	99	126	24	66	118	173	139	164	73	49	1.031
PERSONALE A CARICO DI FONDI ORDINARI											
TIPOLOGIE	AC	NA - OV	MI	PA	CT	RM1	RM2	CNT	BO	PI	TOT.
Pers. di ruolo	85	94	15	31	73	86	62	106	34	29	615
Pers. non di ruolo su fondi ordinari	3	3	1	3	4	5	3	4	1	-	27
Portieri	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Comandati	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2
TOTALE PERS. A CARICO DI FONDI ORDIN.	90	97	16	34	77	91	66	110	35	29	645

2.5 Le risorse finanziarie

Come si evince dal Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2016, le risorse ordinarie che si prevede di accertare nel corso dell'esercizio, pari a € 57.586.330,00 consentono la totale copertura delle spese di funzionamento, previste in pari importo.

Nel prospetto che segue, viene riepilogato il quadro delle previsioni per competenza e per cassa.

ENTRATE			Previsioni di competenza per l'anno 2016	Previsioni di cassa per l'anno 2016
E	1.1.01.	TRASFERIMENTI DA PARTE DELLO STATO	56.876.854,00	56.876.854,00
E	1.1.02.	TRASFERIMENTI DA PARTE DELLE REGIONI E DEGLI ENTI LOCALI	0,00	0,00
E	1.1.03.	TRASFERIMENTI DA PARTE DI ALTRI ENTI DEL SETTORE PUBBLICO	0,00	0,00
E	1.2.01.	ENTRATE DERIVANTI DALLA VENDITA DI BENI E DALLA PRESTAZIONE DI SERVIZI	0,00	0,00
E	1.2.02.	REDDITI E PROVENTI PATRIMONIALI	0,00	0,00
E	1.2.03.	POSTE CORRETTIVE E COMPENSATIVE DI USCITE CORRENTI	235.935,00	235.935,00
E	1.2.04.	ENTRATE NON CLASSIFICABILI IN ALTRE VOCI	0,00	0,00
E	2.1.01.	ALIENAZIONE DI IMMOBILI E DIRITTI REALI	0,00	0,00
E	2.1.02.	ALIENAZIONE DI IMMOBILIZZAZIONE TECNICHE	0,00	0,00
E	2.1.03.	REALIZZO DI VALORI MOBILIARI	0,00	0,00
E	2.1.04.	RISCOSSIONE CREDITI	473.541,00	473.541,00
E	2.2.01.	TRASFERIMENTI DA PARTE DELLO STATO	0,00	0,00
E	2.2.02.	TRASFERIMENTI DA PARTE DELLE REGIONI E DEGLI ENTI LOCALI	0,00	0,00
E	2.2.03.	TRASFERIMENTI DA PARTE DI ALTRI ENTI DEL SETTORE PUBBLICO	0,00	0,00
E	2.3.01.	ASSUNZIONE DI MUTUI	0,00	0,00
E	3.1.01.	PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI DALLO STATO, DALLE REGIONI E DAGLI ENTI LOCALI	11.373.318,00	22.746.636,00
E	3.1.02.	PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI DA ALTRI ENTI DI RICERCA E DALLE UNIVERSITÀ	0,00	0,00
E	3.1.03.	PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI DALL'UNIONE EUROPEA	0,00	0,00
E	3.1.04.	PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI DA ALTRI SOGGETTI	0,00	0,00
E	4.1.01.	ENTRATE AVENTI NATURA DI PARTITE DI GIRO	12.617.000,00	12.617.000,00
TOTALE ENTRATE			81.576.648,00	92.949.966,00
USCITE				
U	1.1.01.	USCITE PER GLI ORGANI DELL'ENTE	324.000,00	324.000,00
U	1.1.02.	ONERI PER IL PERSONALE IN ATTIVITÀ DI SERVIZIO	41.157.332,00	42.937.332,00
U	1.1.03.	USCITE PER IL DIRETTORE GENERALE	182.700,00	182.700,00
U	1.1.04.	USCITE PER L'ACQUISTO DI BENI DI CONSUMO E DI SERVIZI	8.557.644,00	8.557.644,00
U	1.2.01.	USCITE PER PRESTAZIONI ISTITUZIONALI	150.000,00	150.000,00

U	1.2.02.	TRASFERIMENTI PASSIVI	442.464,00	442.464,00
U	1.2.03.	ONERI FINANZIARI	31.976,00	31.976,00
U	1.2.04.	ONERI TRIBUTARI	600.000,00	600.000,00
U	1.2.05.	POSTE CORRETTIVE E COMPENSATIVE DI ENTRATE CORRENTI	6.000,00	6.000,00
U	1.2.06.	USCITE NON CLASSIFICABILI IN ALTRE VOCI	100.000,00	100.000,00
U	1.3.01.	FONDO RISERVA	542.553,00	542.553,00
U	2.1.01.	ACQUISIZIONE DI BENI DI USO DUREVOLE E OPERE IMMOBILIARI	2.060.000,00	2.060.000,00
U	2.1.02.	ACQUISIZIONE DI IMMOBILIZZAZIONI TECNICHE	1.414.664,00	1.414.664,00
U	2.1.03.	PARTECIPAZIONI E ACQUISTO DI VALORI MOBILIARI	0,00	0,00
U	2.1.04.	CONCESSIONI DI CREDITI E ANTICIPAZIONI	0,00	0,00
U	2.1.05.	INDENNITÀ DI ANZIANITÀ E SIMILARI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	1.366.997,00	2.266.997,00
U	2.2.01.	RIMBORSI DI MUTUI	650.000,00	650.000,00
U	3.1.01.	PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI DALLO STATO, DALLE REGIONI E DAGLI ENTI LOCALI	11.373.318,00	11.413.318,00
U	3.1.02.	PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI DA ALTRI ENTI DI RICERCA E DALLE UNIVERSITÀ	0,00	0,00
U	3.1.03.	PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI DALL'UNIONE EUROPEA	0,00	0,00
U	3.1.04.	PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI DA ALTRI SOGGETTI	0,00	0,00
U	3.1.05.	SPESE A GRAVARE SU OVERHEADS	0,00	0,00
U	3.1.06.	PROGETTI CONCLUSI	0,00	0,00
U	4.1.01.	USCITE AVENTI NATURA DI PARTITE DI GIRO	12.617.000,00	12.617.000,00
		TOTALE USCITE	81.576.648,00	84.296.648,00

A seguito della riforma dell'impostazione dei bilanci degli EPR, le spese sono state, inoltre, classificate per Missioni e Programmi. Nel prospetto che segue viene riepilogata tale nuova classificazione.

					COMP.	CASSA
Missione:	17	Ricerca e Innovazione				
	Programma:	1703	Ricerca in materia ambientale			
	Cofog:	551	RICERCA E SVILUPPO PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE		46.418.944,00	49.098.944,00
				Tot.	Ricerca in materia ambientale	46.418.944,00
				Tot.	Ricerca e Innovazione	46.418.944,00
Missione:	32	Servizi Istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche				
	Programma:	3204	Servizi generali, formativi e approvvigionamenti per le amministrazioni pubbliche			

	Cofog:	481	RICERCA E SVILUPPO PER GLI AFFARI GENERALI ECONOMICI, COMMERCIALI E DEL LAVORO			21.348.151,00	21.388.151,00
				Tot.	Servizi generali, formativi e approvvigionamenti per le amministrazioni	21.348.151,00	21.388.151,00
				Tot.	Servizi Istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	21.348.151,00	21.388.151,00
Missione:	33	Fondi da ripartire					
	Programma:						
		3302	Fondi di riserva e speciali				
	Cofog:	161	SERVIZI PUBBLICI GENERALI NON ALTRIMENTI CLASSIFICABILI			542.553,00	542.553,00
				Tot.		542.553,00	542.553,00
					Fondi di riserva e speciali		
				Tot.	Fondi da ripartire	542.553,00	542.553,00
Missione:	50	Debito da finanziamento o dell'amministrazione					
	Programma:	5002	Quota capitale				
	Cofog:	171	TRANSAZIONI RELATIVE AL DEBITO PUBBLICO			650.000,00	650.000,00
				Tot.	Quota capitale	650.000,00	650.000,00
				Tot.		650.000,00	650.000,00
					Debito da finanziamento dell'amministrazione		
Missione:	99	Servizi conto terzi e partite di giro					
	Programma:	9901	Servizi per conto terzi e partite di giro				
	Cofog:	111	ORGANI ESECUTIVI E LEGISLATIVI			12.617.000,00	12.617.000,00
				Tot.	Servizi per conto terzi e partite di giro	12.617.000,00	12.617.000,00
				Tot.	Servizi conto terzi e partite di giro	12.617.000,00	12.617.000,00
						81.576.648,00	84.296.648,00

2.6 Gli obiettivi strategici amministrativo-gestionali: ambito di azione del Direttore Generale

Gli obiettivi strategici, oggetto di questo paragrafo, abbracciano un arco temporale che coincide con quello del Piano Triennale di Attività 2016-2018.

Annualmente tali obiettivi vengono declinati in obiettivi operativi con un processo a “cascata”. In particolare, il Consiglio di Amministrazione definisce e assegna gli obiettivi strategici dell’Amministrazione Centrale con propria delibera e con un successivo atto provvede ad assegnare gli obiettivi operativi al Direttore Generale, declinati da quelli strategici. Quest’ultimo con proprio decreto assegna gli obiettivi operativi annuali ai Direttori delle Direzioni Centrali nonché ai Responsabili dei Centri Servizi e ai Direttori di Sezione per le attività esclusivamente amministrativo-gestionali derivanti dai suoi obiettivi operativi, il cui raggiungimento è correlato alla valutazione della performance organizzativa e individuale.

Come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 185/2015, dall’anno 2015 si procederà alla valutazione della performance organizzativa e individuale utilizzando un “diverso sistema” che vedrà come soggetti da valutare il Direttore Generale, i Dirigenti amministrativi e i Responsabili dei Centri Servizi, nonché i Direttori di Sezione esclusivamente per la parte amministrativo-gestionale, con la previsione futura di estendere in modo graduale e differenziato il processo di valutazione a tutto il personale tecnico-amministrativo (pertanto, nelle more dell’aggiornamento del predetto Sistema, attualmente il processo di assegnazione degli obiettivi individuali al personale tecnico-amministrativo rispetta il dettato contrattuale).

Gli obiettivi strategici definiti e assegnati all’Amministrazione Centrale per il periodo 2016-2018 sono i seguenti:

1. Piano assunzionale straordinario ex Legge n. 128/2013;
2. Adozione nuovi regolamenti;
3. Implementazione software di contabilità in uso;
4. Sviluppo di un sistema di programmazione, monitoraggio e controllo integrato;
5. Creazione rete museale finalizzata alla promozione della cultura scientifica;
6. Ottimizzazione procedura informatica per la gestione del protocollo;
7. Benessere organizzativo.

Il raggiungimento degli obiettivi strategici sopra elencati è subordinato all’impiego, anche tramite la costituzione di appositi gruppi di lavoro multidisciplinari, sia delle risorse umane dell’Ente sia delle risorse finanziarie disponibili.

Nella tabella seguente si riportano gli obiettivi strategici di medio termine approvati con la Delibera n. 208 del 22/12/2015 con l’indicazione del peso assegnato per ciascun obiettivo.



OBIETTIVI STRATEGICI TRIENNIO 2016-2018 - AMMINISTRAZIONE CENTRALE

INDIRIZZO STRATEGICO: Riorganizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative e gestionali (MISSIONE 32 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche)

Descrizione obiettivo strategico	Rif. Obiettivo	Peso	Indicatore di risultato	Risultato atteso	Outcome	Output	Target 2016	Target 2017	Target 2018
PIANO ASSUNZIONALE STRAORDINARIO EX L. 128/2013	OS1	20	Numero di assunzioni (120 unità di personale - n. 40 in ragione di anno)	Completamento del processo straordinario di assunzioni di cui alla L. 128/2013	Riduzione del precariato storico dell'Istituto in risposta alle nuove competitività su scala europea	Stipula contratti individuali di lavoro a tempo indeterminato	33%	33%	33%
ADOZIONE NUOVI REGOLAMENTI	OS2	15	Stato di predisposizione dei nuovi regolamenti di ente e di manuali operativi	Approvazione definitiva dei nuovi regolamenti di ente in attuazione del decreto di riordino 213/2009 e dei relativi manuali	Migliorare le procedure gestionali dell'Istituto al fine di renderle più chiare e definite	Revisione o stesura nuovi regolamenti in applicazione della nuova normativa di settore	50%	40%	10%
IMPLEMENTAZIONE SOFTWARE DI CONTABILITÀ IN USO	OS3	15	Grado di implementazione del software di contabilità in uso tramite modulo di gestione dei progetti	Gestione dei progetti integrata con il software di contabilità, semplificazione nella rendicontazione e ribaltamento delle spese generali	Ottimizzare la gestione dei progetti garantendo una maggiore trasparenza dei processi	Gestione e rendicontazione analitica per centri di costo e specifica reportistica	50%	30%	20%
SVILUPPO DI UN SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO INTEGRATO	OS4	20	Grado di implementazione di un sistema di programmazione, monitoraggio e controllo integrato extra-contabile	Razionalizzazione e integrazione di diversi gestionali in uso, nonché ottimizzazione e delle risorse istituzionali anche finalizzato a un possibile risparmio di spesa	Garantire l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa attraverso un nuovo sistema di gestione	Sistema finalizzato alla gestione integrata dei seguenti dati: personale (nuovo scadenario), immobili, gestione documentale, proposte progettuali, DB gare, trasparenza, anticorruzione e performance	20%	30%	50%

CREAZIONE DI UNA RETE MUSEALE FINALIZZATA ALLA PROMOZIONE DELLA CULTURA SCIENTIFICA	OS5	10	Grado di implementazione della rete museale	Realizzazione di una rete museale dell'INGV che metta insieme competenze e risorse delle sedi dell'Ente con attività di divulgazione permanente (Rocca di Papa, Osservatorio Vesuviano, Centri di Stromboli e Vulcano, Etna e Messina)	Aumentare la conoscenza e la visibilità dell'Ente accrescendo il numero di visitatori, aumentando la possibilità di ottenere contributi pubblici con il coinvolgimento di ministeri, regioni ed Enti locali finalizzato alla divulgazione della cultura scientifica	Apertura siti museali come centri di attività di divulgazione permanente	20%	20%	60%
OTTIMIZZAZIONE PROCEDURA INFORMATICA PER LA GESTIONE DEL PROTOCOLLO	OS6	10	Grado di implementazione del nuovo software di gestione del protocollo	Implementazione o sostituzione dell'attuale programma di gestione del protocollo	Aumentare la fruibilità della gestione documentale favorendo anche la dematerializzazione	Miglioramento delle procedure relative alla gestione documentale nel rispetto della normativa di settore vigente	40%	40%	20%
BENESSERE ORGANIZZATIVO	OS7	10	Grado di raggiungimento del benessere organizzativo dei lavoratori (fisico, psicologico e sociale)	Migliorare il clima lavorativo nonché agevolare il dipendente nello svolgimento delle attività avvalendosi dell'esperienza e la professionalità acquisita	Rilanciare la cultura dell'organizzazione come strumento per migliorare l'attitudine dei lavoratori al fine di concentrarsi sulla loro performance lavorativa ottimizzandola	Rilevazione reiterata dei fattori che concorrono al benessere organizzativo	30%	30%	40%
Totale peso		100							

Gli obiettivi scientifici del triennio di riferimento sono sintetizzati nel precedente Capitolo 1. Per una loro illustrazione compiuta si rimanda al documento "Piano Triennale di Attività 2016-2018".

La linea comune dei predetti obiettivi strategici consente di individuare l'indirizzo strategico "Riorganizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative e gestionali". Tale indirizzo consente di agganciare gli obiettivi strategici dell'Amministrazione Centrale con gli obiettivi strategici pluriennali dell'Ente riportati nel Piano Triennale di Attività 2016-2018. Nello specifico tale indirizzo consentirà una sinergia tra le attività amministrativo-gestionali a supporto della ricerca e le attività scientifiche e tecnologiche che caratterizzano

l'Ente, nel rispetto di quanto previsto nello Statuto e nei Regolamenti vigenti. Difatti l'art. 14 dello Statuto prevede che *"l'Amministrazione Centrale è una struttura complessa di servizio che garantisce supporto alla rete scientifica. Provvede ai servizi generali dell'INGV di natura amministrativa, tecnica e logistica, assicurandone il decentramento e l'efficienza e adottando soluzioni operative e organizzative per l'ottimizzazione della spesa"*. La realizzazione degli obiettivi strategici amministrativo-gestionali rappresenta l'opportunità di migliorare e garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa agendo in maniera incisiva sulla performance generale dell'Ente e favorire al contempo lo sviluppo di relazioni tra gli enti di ricerca, le strutture universitarie e il mondo dell'impresa.

Di seguito vengono presentati in dettaglio gli obiettivi strategici di cui sopra:

1. PIANO ASSUNZIONALE STRAORDINARIO EX LEGGE N. 128/2013

In base a quanto disposto dall'art. 24 del Decreto Legge n. 104/2013, convertito, con modificazioni, in Legge n. 128/2013, nel 2018 l'Istituto compirà l'ultima fase del processo assunzionale straordinario.

Pertanto al termine dell'anno 2018 tale obiettivo strategico terminerà con l'assunzione delle ultime 40 unità di personale. Il completamento di tale processo porterà l'Istituto a ridurre il precariato "storico". Nel corso del 2016 si provvederà all'assunzione di n. 36 unità di personale appartenente ai livelli IV - VIII, nonché n. 4 vincitori di un concorso riservato ancora da espletare a posti di Tecnologo al fine di completare il contingente previsto per il 2016.

2. ADOZIONE NUOVI REGOLAMENTI

In relazione all'emanazione dei nuovi Regolamenti del Personale e di Amministrazione, Contabilità e Finanza, mentre per il primo si è in attesa della definitiva approvazione da parte del Ministero Vigilante, per il secondo si è ancora in attesa dell'emanazione del nuovo decreto che sostituirà il D.P.R. 97/2003 (art. 4 comma 3 lettera b) del D.Lgs. n. 91/2011, recante "Disposizioni di attuazione dell'articolo 2 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, in materia di adeguamento e armonizzazione dei sistemi contabili". Tale nuova normativa prevede, in linea generale, l'introduzione di regole contabili uniformi, di un comune piano dei conti integrato, l'adozione di comuni schemi di riclassificazione del bilancio articolati in missioni e programmi nonché la definizione di un sistema di indicatori di risultato misurabili e semplici, costruiti secondo criteri e metodologie comuni alle diverse amministrazioni. Pertanto, in attesa del nuovo decreto sopracitato che allo stato attuale non è ancora stato emanato, il Regolamento di Amministrazione, Contabilità e

Finanza è ancora in fase di stesura definitiva al fine di recepire le novità previste in applicazione della normativa di settore.

Tuttavia si è scelto di predisporre la revisione dei c.d. “Altri Regolamenti” nonché la redazione di nuovi manuali al fine di rendere più omogenee e chiare le procedure amministrativo-gestionali dell’Istituto anche alla luce delle nuove disposizioni normative intervenute in questi ultimi anni sulle singole materie.

3. IMPLEMENTAZIONE SOFTWARE DI CONTABILITÀ IN USO

La scelta di implementare il software di contabilità nasce dall’esigenza, avvertita dall’Amministrazione e dalle Sezioni, di migliorare la gestione dei finanziamenti esterni. Pertanto l’utilizzo del modulo aggiuntivo di contabilità analitica di II livello è stato previsto per inserire gli stanziamenti dei progetti in bilancio sin dalla fase di previsione, al fine di limitare il ricorso a variazioni di bilancio e al contempo agevolare la rendicontazione. Inoltre, la programmazione delle spese da sostenere per il singolo progetto nel singolo esercizio finanziario consentirà di ottimizzare la gestione del finanziamento e ottenere report utili per l’eventuale controllo di gestione. I tempi devono tener conto dello scenario normativo al quale l’Ente si deve adeguare a decorrere dal 2016 (es. piano conti integrato ex D. Lgs. 91/11 e riclassificazione delle spese per missioni e programmi) nonché dell’integrazione di nuovi dati, dell’attuazione di nuove procedure e della conseguente necessità di specifica formazione del personale coinvolto.

4. SVILUPPO DI UN SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO INTEGRATO

Considerando il miglioramento organizzativo, condizione necessaria al fine di realizzare un processo d’integrazione delle varie aree gestionali e anche per adempiere in modo più efficiente a quanto previsto nei regolamenti di Ente, si rende necessario lo sviluppo di un sistema di programmazione, monitoraggio e controllo integrato. Tale sistema prevederà un’integrazione con i software già esistenti e permetterà di realizzare risparmi sia in termini di risorse finanziarie che in termini di risorse umane (ore/uomo dedicate ad analoghe attività). Inoltre fornirà gli strumenti necessari per l’avvio del “controllo di gestione” in linea con quanto stabilito nel nuovo Statuto dell’INGV.

In particolare le aree interessate dal sistema saranno le seguenti:

- Risorse umane: nuovo scadenziario del personale;
- Contabilità: calcolo di indici e indicatori sulla gestione;
- Patrimonio: sistema di gestione degli immobili;
- Gestione documentale: dematerializzazione;

- Trasparenza - Anticorruzione: monitoraggio adempimenti e controllo tempi;
- Progetti: Sistema per la gestione delle proposte progettuali.

Il raggiungimento di tale obiettivo consentirà l'ottimizzazione dei sistemi informativi già in uso (ad esempio lo scadenziario, il DB Progetti) e una gestione più efficiente dei flussi di informazioni per far fronte agli adempimenti di legge.

5. CREAZIONE DI UNA RETE MUSEALE FINALIZZATA ALLA PROMOZIONE DELLE CULTURA SCIENTIFICA

Nell'ottica di valorizzare e promuovere le attività dell'Ente relative alla divulgazione della cultura scientifica si propone la realizzazione di una rete museale dell'INGV che metta insieme competenze e risorse delle sedi dell'Ente con attività di divulgazione permanente (Rocca di Papa, Osservatorio Vesuviano, Centri di Stromboli e Vulcano, Etna e Messina). Tale obiettivo aumenterà la conoscenza e la visibilità di queste attività accrescendo il numero di visitatori, aumentando la possibilità di ottenere contributi pubblici, interloquendo con Ministeri, Regioni ed Enti locali e partecipando a bandi europei.

6. OTTIMIZZAZIONE PROCEDURA INFORMATICA PER LA GESTIONE DEL PROTOCOLLO

Nel corso degli ultimi anni diversi interventi normativi sono stati adottati con l'intento di realizzare il completo passaggio dalla carta al digitale, assegnando un riconoscimento giuridico al documento informatico e promuovendo nuove e diverse opportunità di archiviazione. Il cambiamento a cui si assiste porterà l'amministrazione pubblica a una vera e propria rivoluzione, ma solo con il presupposto del coinvolgimento dell'intero sistema amministrativo. Pertanto, fulcro di tale innovazione è senza dubbio la gestione dei flussi documentali, intesa come l'insieme di funzionalità che consentono di gestire e organizzare la documentazione ricevuta e prodotta dalle amministrazioni. In particolare, tale gestione consente la corretta registrazione di protocollo, l'assegnazione, la classificazione, la fascicolazione, il reperimento e la conservazione dei documenti informatici.

Da una gestione innovativa e razionale dei flussi documentali dipende strettamente il grado di efficienza e di trasparenza dell'azione amministrativa.

In quest'ottica, l'INGV intende realizzare un'ottimizzazione delle procedure di protocollo in uso al fine di rispondere in maniera adeguata ed efficiente a quanto richiesto dal legislatore.

L'attuale software di gestione del protocollo dovrebbe consentire una corretta gestione del flusso documentale per rispondere alle esigenze sopra descritte e l'obiettivo strategico 2016-2018 sarà quello di ottimizzare la procedura informatica, eventualmente valutandone una sostituzione qualora l'implementazione non risulti adeguata.

7. *BENESSERE ORGANIZZATIVO*

Il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "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" introduce, oltre ai ben noti fattori di misurazione e valutazione della performance di un'amministrazione, la necessità di prendere consapevolezza dell'importanza della creazione di un buon clima nell'ambiente lavorativo non tanto in senso materiale quanto in relazione alla capacità di un'organizzazione di mantenere e promuovere un buon grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori. È evidente che la mancanza di un ambiente lavorativo sereno e positivo può comportare fenomeni quali: assenteismo, perdita di know-how del capitale umano, scarsa motivazione, scarsa qualità del lavoro, ecc.. In questo contesto il Benessere Organizzativo si qualifica come elemento di miglioramento della qualità di vita dei lavoratori, delle prestazioni e dell'efficienza della p.a. ed è specifico compito di quest'ultima svolgere un ruolo di volano oltre che propositivo nella sua promozione e attuazione. La realizzazione del benessere organizzativo crea un clima lavorativo che stimola la creatività, l'apprendimento, sviluppa le motivazioni al lavoro, spesso trascurate nella tradizionale gestione del personale, e influenza positivamente la capacità dell'organizzazione stessa di adattarsi ai mutamenti del contesto di riferimento.

Alcuni aspetti da sviluppare, finalizzati alla realizzazione di tale obiettivo strategico, possono essere identificati con i seguenti:

- Ascolto;
- Buona gestione dei conflitti;
- Comunicazione;
- Disponibilità e adattabilità ai cambiamenti organizzativi.

Pertanto, la realizzazione del sistema ABCD, fulcro dell'obiettivo strategico 2016-2018, contribuirà fattivamente alla determinazione di organizzazione "in salute" dell'INGV.

3. LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

3.1 L'aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione - PTPC

Diversamente dai Piani di Prevenzione della Corruzione e dai Programmi per la Trasparenza e l'Integrità elaborati nei trienni precedenti, il presente documento si presenta come sezione del Piano Integrato 2016-2018, realizzato coerentemente con le Linee Guida dell'ANVUR per gli EPR emanate in Luglio 2015.

Inoltre, la sezione del Piano Integrato relativa alla Prevenzione della Corruzione intende accogliere le raccomandazioni e le indicazioni espresse nella Determinazione n. 12 del 28/10/2015 dell'A.N.AC. (Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione) già citata nella Premessa, al fine di elaborare un documento che *“concentri l'attenzione sull'effettiva attuazione di misure in grado di incidere sui fenomeni corruttivi”*. Giova ricordare, altresì, che all'art. 19, comma 5, lett. b, del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014 vengono richiamate nuove sanzioni in caso di mancata adozione dei Piani di Prevenzione della Corruzione e dei Programmi di Trasparenza, oltre che dei Codici di Comportamento.

Il presente Piano di Prevenzione della Corruzione intende, quindi, presentarsi in nuova veste e con un nuovo approccio atti a:

- pianificare
- eseguire
- misurare
- controllare

tutte le attività relative agli obiettivi fissati per il triennio in esame.

Nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2015-2017 l'elaborazione della Mappa delle aree a rischio di corruzione, ha rappresentato l'aspetto prioritario tra gli obiettivi indicati.

Infatti, posta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione dell'Ente, la Mappa delle aree a rischio corruzione è stata approvata in data 10 dicembre 2015, con Delibera n. 205/2015

(<http://comunicazione.ingv.it/images/AmministrazioneTrasparente/Delibera-205.2015-Aree-Rischio-Anticorruzione.pdf>)

In sintesi, si è provveduto a individuare sette aree a rischio corruzione nell'ambito di due processi gestionali e a classificare le aree stesse in relazione all'esposizione al rischio secondo il prospetto che segue.

PERSONALE:

- reclutamento del personale (Alta)

- conferimento incarichi di collaborazione (Alta)
- verifica insussistenza incompatibilità (Bassa)
- autorizzazione missioni (Bassa)

AFFIDAMENTO BENI, SERVIZI E LAVORI (nel cui ambito sono da ricomprendere anche le acquisizioni in economia):

- individuazione del fornitore (Alta)
- definizione dell'affidamento (Media)
- esecuzione pagamenti (Bassa)

L'obiettivo che si pone l'Ente sulle attività identificate nella Mappa ad Alta esposizione al rischio è procedere a un attento esame per:

- analizzare le diverse fasi dei processi/flussi relativi alle aree ad Alta esposizione;
- identificare i punti di debolezza/di rischio/di discrezionalità dei singoli processi;
- disegnare nuovi processi o integrare i processi attuali;
- formalizzare passaggi di verifica/monitoraggio con strumenti informatici che consentano di generare "messaggi di allerta";
- istruire un flusso di comunicazione tra il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione - RPC e il vertice dell'Ente per la segnalazione di anomalie.

L'esame sopra detto, relativamente alle due macro aree (Personale e Affidamento Beni e Servizi), sarà svolto dal RPC sia presso l'Amministrazione Centrale che presso i Centri di Responsabilità Amministrativa (CRA) ossia le Sezioni nelle quali si articola l'Ente.

3.2 Le aree a rischio: Gestione delle risorse umane

In particolare l'analisi, calibrata sulla specificità dell'INGV, per quanto attiene al PERSONALE dovrà focalizzarsi sugli aspetti che seguono.

Per il reclutamento del personale con la Delibera CdA n. 204 del 10/12/2015 (<http://istituto.ingv.it/1-ingv/amministrazione-trasparente-1/contenuti-atvari/decreti-e-delibere-2015-dal-4ago/delibera-cda-204.2015.pdf>)

è stato approvato lo schema del nuovo Regolamento del Personale. In esso al Titolo II e Titolo III sono stati revisionati tutti i passaggi per il reclutamento. L'obiettivo è l'emanazione e la piena applicazione del nuovo testo regolamentare.

Per il conferimento degli incarichi di collaborazione è stata avviata un'analisi particolarmente approfondita del processo di assegnazione che dovrà comprendere:

- la modifica del regolamento conferimento incarichi di collaborazione

attuale deliberato il 2/4/2015;

- l'estensione dell'obbligo del controllo preventivo della Corte dei Conti a tutti i tipi di contratto di collaborazione.

L'analisi del processo per il conferimento incarichi di collaborazione e consulenza, inoltre, prenderà in esame:

- 1) preventivamente all'assegnazione, tutti gli incarichi da conferire al fine di abbattere la discrezionalità dell'assegnazione;
- 2) l'attribuzione di incarichi di consulenza professionale con compensi di importo superiore a € 20.000,00 oltre oneri di legge;
- 3) se gli importi corrisposti sono congrui rispetto alla prestazione richiesta e le valutazioni specifiche per casi a più alto importo o a maggiore ricorrenza di incarico.

Il RPC segnalerà ai CRA eventuali anomalie e richiederà chiarimenti al Responsabile Unico del Procedimento.

Sempre nell'area del PERSONALE, ma a bassa esposizione al rischio, sarà prevista la verifica dell'insussistenza di incompatibilità e inconfiribilità per incarichi extraistituzionali autorizzati al personale INGV. Obiettivo sarà la redazione di uno specifico Regolamento interno in materia di "incompatibilità" e di rilascio di autorizzazioni.

3.3 Le aree a rischio: Affidamento di forniture di beni, servizi e lavori

In particolare, l'analisi calibrata sulla specificità dell'INGV, per quanto attiene all'**AFFIDAMENTO DI BENI, SERVIZI E LAVORI**, dovrà focalizzarsi sui seguenti aspetti:

- organizzazione;
- processo decisionale;
- flussi finanziari,

e per ciascuno dei seguenti ambiti di attività:

- a) la scelta del terzo contraente nell'affidamento di forniture e servizi per importi superiori a € 20.000,00 oltre IVA (incluse locazioni e utenze);
- b) la scelta del terzo contraente nell'affidamento di lavori per importi superiori a € 40.000,00 oltre IVA;
- c) l'acquisto di beni e servizi tramite cassa economale, di importo superiore a € 500,00.

In particolare, per ciascuna delle predette attività, il RPC:

- a) ottimizzerà e omogeneizzerà, in collaborazione con i competenti Uffici dell'AC e degli altri CRA, la modulistica (con particolare attenzione alla definizione e tenuta dell'albo ufficiale dei fornitori e al rispetto dei vincoli CONSIP);

- b) instruirà strumenti informatici di verifica (quali ad esempio il controllo incrociato dei CIG emessi, decretati e pagati);
- c) riporterà alla Direzione Generale le attività il cui monitoraggio avrà evidenziato criticità.

L'adempimento annuale previsto dall'art. 1, comma 32, L. n. 190/2012, che prevede la pubblicazione nel sito web istituzionale (entro il 31 gennaio di ogni anno) dei dati atti a garantire la trasparenza dell'attività amministrativa sui contratti pubblici, ha dato l'opportunità all'Ente di realizzare un primo strumento informatico, ossia una Banca Dati interna ("DB Gare") atta a raccogliere tutte le decretazioni di spesa (sia sopra soglia comunitaria che sotto soglia, sia che si tratti di acquisti in affidamento diretto, cottimo fiduciario o gare d'appalto). Questo strumento, anticipato da una comunicazione del 17/3/2015 a firma del RPC a tutti i CRA, ha inteso dare avvio a un nuovo processo per l'Affidamento di Beni e Servizi consentendo di uniformare la modulistica, di identificare dei referenti di CRA, di impegnare al caricamento tempestivo dei decreti di acquisto nel DB Gare, operazione quest'ultima che permette in ogni momento di avere evidenza di quanto decretato in spesa da tutti i CRA.

4. LA COMUNICAZIONE E LA TRASPARENZA

4.1 L'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità - PTTI

Sempre rispettando l'approccio innovativo che la realizzazione di un Piano Integrato prevede, questo capitolo relativo al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018, non è solo strumento di trasparenza e di "open government" per l'utenza, ma si inserisce in un processo più ampio di incentivo alle buone pratiche amministrative, una misura addizionale per combattere la "maladministration".

Tre anni sono passati da quando la sezione Amministrazione Trasparente è entrata nel portale web istituzionale dell'Ente e da quando, grazie anche ai monitoraggi annuali dell'OIV, si è sempre più arricchita la qualità del dato presentato.

4.2 La matrice delle responsabilità

Esattamente come per la Prevenzione della Corruzione, un obiettivo primario ha accompagnato la Trasparenza INGV per l'anno 2015, ed è stata la realizzazione della Matrice di Responsabilità, ossia il documento sorgente che intende identificare CHI-DEVE-PUBBLICARE-COSA-e-QUANDO.

La Matrice è stata deliberata dello stesso Consiglio di Amministrazione del 10 dicembre 2015, in cui è stata approvata anche la Mappa delle Aree a rischio corruzione

(<http://istituto.ingv.it/1-ingv/amministrazione-trasparente-1/contenuti-atvari/decreti-e-delibere-2015-dal-4ago/delibera-cda-206.2015.pdf>)

Contemporanea deliberazione che, ancora una volta, vuole sottolineare la fratellanza dei due strumenti di Trasparenza e di Anti Corruzione.

Tuttavia la Matrice delle Responsabilità, come la Mappa delle aree a rischio corruzione, rappresenta solo lo *step* iniziale che deve dare l'avvio a un'analisi approfondita degli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e dei responsabili della pubblicazione del dato.

Come previsto dalla Deliberazione A.N.AC. n. 43/2016, in data 29/2/2016, l'OIV ha pubblicato, nella sezione di Amministrazione Trasparente INGV, l'attestazione annuale per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dell'Ente. L'elaborazione di detta attestazione ha permesso al Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità - RTI di confrontarsi con l'OIV circa l'interpretazione di alcuni dati la cui pubblicazione è prevista dal D.Lgs. n. 33/2013 e, in conseguenza delle considerazioni a cui si è giunti, si dovranno

riprendere in esame alcune aree della Matrice già approvata e modificare alcuni responsabili del dato

(<http://istituto.ingv.it/1-ingv/amministrazione-trasparente-1/at-attestazioni-oiv>)

Importando gli obiettivi indicati nel presente Piano, il focus di Trasparenza e Integrità verterà sulla pubblicazione dei contenuti obbligatori relativi a:

- Organi di indirizzo politico-amministrativo, con l'aggiornamento dello stato patrimoniale, delle dichiarazioni di assunzione di altre cariche presso enti pubblici o privati, dell'esposizione della dichiarazione dei redditi e/o del mancato consenso dei parenti fino al II grado (obiettivo anticorruzione: monitoraggio incompatibilità/inconferibilità/limite retributivo).
- Consulenti e collaboratori, con la pubblicazione del responsabile del conferimento incarico e del CV del consulente (obiettivo anticorruzione: limitare il livello di discrezionalità della selezione e degli importi conferiti). Questa attività offrirà anche la possibilità di supervisione e controllo delle consulenze conferite dai CRA.
- Bandi di gara, con l'aggiornamento dei dati relativi alle procedure in economia per l'affidamento di lavori, beni e servizi (obiettivo anticorruzione: monitoraggio degli acquisti e comparazione dei CIG emessi/adempimento art. 1, comma 32, L. 190/2012). Questa attività offrirà anche la possibilità di supervisione e controllo delle procedure operate dai CRA.
- Società partecipate, nello specifico quelle controllate *in cui deve essere sempre assicurata la trasparenza dei dati relativi all'organizzazione*, con la richiesta di aggiornamento nei siti web delle società partecipate, dei dati relativi agli organi di indirizzo, relativi compensi, consulenze conferite e affidamento di beni e servizi (obiettivo anticorruzione: risposta alla Determinazione A.N.AC. n. 8 del 17/6/2015).

Si procederà, quindi, a:

- un'interpretazione congiunta RTI e OIV dei contenuti obbligatori di pubblicazione;
- l'identificazione dei responsabili del dato e della tempestività nella pubblicazione;
- il monitoraggio e controllo delle attività/scadenze;
- la segnalazione di inadempimenti/anomalie;
- eventuali sanzioni.

IL D.Lgs. n. 33/2013 prevede all'art. 47 uno specifico regime sanzionatorio per la violazione di specifici obblighi di trasparenza. Con la Delibera n. 10 del

21/1/2015 l'A.N.AC. ha chiarito e approfondito l'applicazione delle sanzioni specificando che:

"... Secondo la delibera ANAC n. 66/2013, tenuto conto delle previsioni dei menzionati artt. 17 e 18, ciascuna amministrazione deve provvedere, in regime di autonomia, a disciplinare con proprio regolamento il procedimento sanzionatorio, ripartendo tra i propri uffici le competenze, in conformità con alcuni principi di base posti dal legislatore del 1981. Tra i più importanti, quelli sui criteri di applicazione delle sanzioni (art. 11); quello del contraddittorio con l'interessato (art. 14); quello della separazione funzionale tra l'ufficio che compie l'istruttoria e quello al quale compete la decisione sulla sanzione (artt. 17-18).

Ogni regolamento deve individuare il soggetto competente ad avviare il procedimento di irrogazione della sanzione e il soggetto che irroga la sanzione, di norma, e compatibilmente con l'autonomia riconosciuta agli enti territoriali, individuati tra i dirigenti o i funzionari dell'ufficio di disciplina.

Il procedimento per l'irrogazione della sanzione è avviato a seguito della segnalazione della mancata pubblicazione da parte dell'ANAC o dell'OIV e/o del Responsabile della trasparenza, al soggetto competente ad avviare il procedimento sanzionatorio, così come individuato dal regolamento adottato da ciascuna amministrazione."

Sarà quindi parte degli obiettivi 2016 della Trasparenza INGV l'elaborazione di un regolamento "sanzionatorio". Sarà responsabilità del RTI l'individuazione dell'Ufficio/GdL/Team/Responsabile per la realizzazione del Regolamento.

Viene infine fissato come obiettivo annuale la realizzazione de "La Giornata della Trasparenza" che si vuole porre come:

- strumento di presentazione dei risultati del benessere organizzativo dell'Ente;
- sensibilizzazione e coinvolgimento della componente scientifica dell'Ente nella vita amministrativa;
- trasformazione delle attività di "trasparenza" non più vissute come adempimento ma come testimonianza di un rinnovato stile di vita dell'Ente.

5. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

5.1 L'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMVP

Con l'adozione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMVP, in vigore dal 2015, vengono definiti i sistemi di valutazione della performance individuale.

I soggetti per i quali è previsto un processo di valutazione delle prestazioni sono i seguenti:

- Direttore Generale;
- Dirigenti amministrativi ovvero coloro che ricoprono un incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. n. 165/2001;
- Direttori di Struttura;
- Direttori di Sezione.

Al personale sopra elencato è corrisposta un'indennità, con componente variabile, da attribuire sulla base dell'esito finale della valutazione.

In particolare:

- al Direttore Generale è corrisposta la retribuzione di risultato;
- ai Dirigenti amministrativi (Direttori delle Direzioni Centrali) è corrisposta la retribuzione di risultato;
- ai Direttori di Struttura è corrisposta la parte variabile (40%) dell'indennità di direzione;
- ai Direttori di Sezione è corrisposta la parte variabile (40%) dell'indennità di direzione.

L'obiettivo è quello di estendere, previa modifica del SMVP, il sistema di valutazione anche a:

- i Ricercatori nominati Responsabili di grandi progetti di ricerca (per la parte variabile della indennità di responsabilità in via di istituzione);
- il Personale tecnico-amministrativo che non percepisce indennità di responsabilità o di coordinamento (per l'attribuzione del "fondino"),

nonché a:

- i Responsabili dei Centri Servizi;
- i Responsabili e Coordinatori di Settori e Uffici;
- i Responsabili dei Servizi Amministrativi delle Sezioni - RSA;
- i Responsabili delle Unità Funzionali - RUF,

tenendo presente che le indennità attualmente attribuite alle ultime quattro figure professionali non presentano parti variabili.

5.2 Il Direttore Generale

Per il Direttore Generale si procede tramite compilazione di scheda di autovalutazione, validata e proposta dall'OIV e approvata dal CdA.

La scheda terrà conto degli obiettivi operativi individuali (discendenti dagli obiettivi strategici AC - per il 2016 si veda Delibera CdA n. 208/2015 - e dagli obiettivi operativi DG - per il 2016 si veda Delibera CdA n. 215/2016), della performance organizzativa (si valuta in base a indici previsti nel SMVP, e.g. il grado di ottimizzazione dei processi gestionali, - e a indicatori, e.g. la percentuale di realizzo) e dei comportamenti (e.g. la capacità di valutazione e altri previsti nel SMVP).

Più precisamente, con il nuovo SMVP la valutazione del Direttore Generale è realizzata con riferimento alle seguenti aree:

- Area A: Performance dell'Attività amministrativo-gestionale;
- Area B: Performance individuale;
- Area C: Comportamenti organizzativi.

Alle suddette aree afferiscono diverse sotto-aree così individuate:

Area A: Performance dell'Attività amministrativo-gestionale:

- Obiettivi strategici;
- Performance organizzativa;
- Performance delle strutture amministrative.

Area B: Performance individuale:

- Obiettivi operativi.

Area C: Comportamenti organizzativi:

- Affidabilità;
- Collaborazione e cooperazione;
- Gestione organizzativa e capacità di innovazione;
- Flessibilità e tensione al risultato;
- Pianificazione - organizzazione - controllo;
- Capacità di valutazione.

La valutazione dell'area A sarà data dalla somma delle valutazioni delle singole sotto-aree e per ciascuna di esse la valutazione sarà correlata a indicatori di performance individuati sulla base degli obiettivi da raggiungere che per l'anno 2016 sono i seguenti:

MACROAREA A				
Tabella di Valutazione Area A			Descrizione	Indicatori
A. Performance dell'Attività Amministrativa Gestionale	Descr. SottoAree	Criteri (rif. Tabella)		
	A.2. Performance organizzativa	Risultati collegati ad alcuni indicatori che misurano la prestazione della Direzione nel complesso	Grado di ottimizzazione dei processi gestionali	% di realizzo
	A.3. Performance delle strutture amministrative	Risultati collegati ad alcuni indicatori che misurano l'attività delle strutture amministrative	Ricorso al lavoro straordinario	Totale ore di lavoro autorizzate e effettivamente rese (pagamento + recupero)/totale ore di lavoro effettuate ordinarie
			Attendibilità delle previsioni effettuate (USCITE)	Previsioni iniziali/finali nel complesso (al netto delle gestioni speciali e delle partite di giro)

Con gli obiettivi strategici, assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione (Area A), che abbracciano un arco temporale triennale, sono assegnati anche quelli operativi annuali (Area B) identificandoli con le attività derivate dai primi. Difatti, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 208 del 22/12/2015 sono stati definiti e assegnati gli Obiettivi Strategici di cui al precedente Capitolo 2. Successivamente con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 215 del 17/02/2016 sono stati assegnati gli obiettivi operativi al Direttore Generale riportati nell'Allegato A (pag. 47 del presente documento).

Il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra prevede il coinvolgimento delle due Direzioni Centrali e dei Centri Servizi attualmente operativi; pertanto, il Direttore Generale assegna annualmente gli obiettivi operativi individuali ai Direttori delle Direzioni Centrali e ai Responsabili dei Centri Servizi.

5.3 I Dirigenti amministrativi e i Responsabili dei Centri Servizi

Per i Direttori delle Direzioni Centrali e per i Responsabili dei Centri Servizi si procede tramite compilazione di schede di autovalutazione, validate e approvate dal DG.

Le schede terranno conto degli obiettivi operativi individuali (discendenti dagli obiettivi strategici AC - per il 2016 si veda Delibera CdA n. 208/2015 - e dagli obiettivi operativi DG - per il 2016 si veda Delibera CdA n. 215/2016), della performance organizzativa (si valuta in base a indici previsti nel SMVP, e.g. dematerializzazione, - e indicatori, e.g. n. procedure *online* avviate) e dei comportamenti (e.g. affidabilità, *problem-solving* e altri previsti nel SMVP).

Più precisamente, con il nuovo SMVP la valutazione dei Dirigenti e dei Responsabili dei Centri Servizi è realizzata con riferimento alle seguenti aree:

- Area A: Performance dell'Attività amministrativo-gestionale;
- Area B: Performance individuale;
- Area C: Comportamenti organizzativi.

Alle suddette aree afferiscono diverse sotto-aree così individuate:

Area A: Performance dell'Attività amministrativo-gestionale:

Performance organizzativa;

Performance degli Uffici amministrativi.

Area B: Performance individuale:

Obiettivi individuali.

Area C: Comportamenti organizzativi:

Affidabilità;

Collaborazione e cooperazione;

Flessibilità e tensione al risultato;

Pianificazione - organizzazione - controllo;

Capacità di valutazione.

La valutazione dell'area A sarà data dalla somma delle valutazioni delle singole sotto-aree e per ciascuna di esse sarà correlata a indicatori di performance individuati sulla base degli obiettivi operativi individuali da raggiungere per l'anno 2016 indicati nella seguente tabella:

MACROAREA A - Indicatori				
Tabella di Valutazione Area A			Descrizione	Indicatori
A. Performance dell'Attività Amministrativa Gestionale	Descr. SottoAree	Criteri	Indice	Descrizione indice
	A.1. Performance organizzativa	Risultati collegati ad alcuni indicatori che misurano la prestazione della struttura nel complesso	Garantire la trasparenza degli atti	N° atti pubblicati / totale atti prodotti
			Regolamentazione procedure amministrative	N° direttive / avvisi al personale
			Dematerializzazione dei processi	N° procedure <i>online</i> avviate
	A.2. Performance degli Uffici amministrativi	Risultati collegati ad alcuni indicatori che misurano l'attività degli Uffici amministrativi	Ricorso al lavoro straordinario	Totale ore di lavoro autorizzate e effettivamente rese / Totale ore di lavoro effettuate
Adempimenti di obblighi normativi			N° adempimenti effettuati / totale adempimenti da effettuare	

Con riferimento alla valutazione dell'area B, il Direttore Generale assegna annualmente ai Dirigenti e Responsabili dei Centri Servizi gli obiettivi operativi individuali da raggiungere.

Tali obiettivi (Allegato A), declinati da quelli a lui assegnati con Delibera CdA n. 215 del 17/02/2016, sono stati assegnati dal Direttore Generale con Decreto n. 196 del 21.04.2016.

5.4 I Direttori di Struttura e di Sezione

Per i Direttori di Sezione, si procede tramite compilazione di schede di autovalutazione, validate e proposte dall'OIV e approvate dal CdA (che terrà conto anche della parte scientifica sulla base della relazione prevista dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento - ROF).

Le schede terranno conto degli obiettivi operativi individuali specifici per i Direttori di Sezione, quali:

- Rispetto delle procedure gestionali adottate da AC;

- Supporto alle attività del Responsabile nelle attività di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- Contribuire al benessere organizzativo.

Per i Direttori di Struttura e di Sezione l'iter di valutazione segue quanto previsto nei Regolamenti di Ente, sebbene per questi ultimi, in relazione alla parte amministrativo-gestionale, si applica anche quanto previsto nel SMVP.

Pertanto, per i Direttori di Sezione, la valutazione da parte del CdA dovrà tener conto anche dell'esito della valutazione risultante dall'applicazione del SMVP suddetto.

I Direttori di Struttura e i Direttori di Sezione, sulla base di quanto stabilito nello Statuto, nel Regolamento di Organizzazione e Funzionamento e nel Regolamento del Personale, vengono valutati per lo svolgimento dell'attività scientifica.

Ai Direttori è attribuita un'indennità in base a quanto stabilito dall'art. 9, comma 2, del CCNL 5 marzo 1998 - Biennio economico - 1996-1997 detta "indennità di Direzione di Struttura e di particolare rilievo".

Detta indennità, così come previsto nella Delibera CdA n. 103 del 17/10/2013, viene erogata nella misura del 60% a titolo di indennità di posizione e corrisposta su base mensile, e il restante 40%, è erogata a titolo di indennità di risultato.

La parte variabile dell'indennità (40%) è corrisposta a seguito della valutazione, sulla base di relazioni a consuntivo delle attività svolte, e relative al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione nel Piano Triennale di Attività e, solo per i Direttori di Sezione, anche in relazione alla valutazione positiva degli obiettivi di performance amministrativo-gestionali (in particolare: per il 30% con riferimento agli obiettivi amministrativo-gestionali).

Mentre i Direttori di Struttura presentano al Consiglio di Amministrazione entro il 31 marzo di ogni anno una relazione a consuntivo sulle attività svolte con riferimento agli obiettivi indicati nel Piano Triennale di Attività, i Direttori di Sezione, oltre a presentare, sempre entro il 31 marzo di ogni anno, una relazione a consuntivo sulle attività svolte con riferimento agli obiettivi scientifici, declinati dal Piano Triennale di Attività, devono presentare, per la parte amministrativo-gestionale, sulla base di quanto stabilito dal nuovo SMVP, una scheda di autovalutazione al Direttore Generale per la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi gestionali assegnati annualmente.

La valutazione dei Direttori di Struttura avviene attraverso un'analisi comparativa svolta dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Consiglio Scientifico.

La valutazione dei Direttori di Sezione segue, per la parte scientifica lo stesso iter dei Direttori di Struttura. Inoltre, i Direttori di Sezione gestiscono unità organizzative presso le quali si svolgono anche attività di servizio. Le Sezioni quali Centri di Responsabilità Amministrativa sono dotate di autonomia amministrativo-contabile e negoziale nei limiti stabiliti dal Regolamento di Amministrazione, Contabilità e Finanza e pertanto la valutazione dell'attività gestionale è effettuata dal Direttore Generale, previa validazione dell'OIV.

Le linee guida emanate dall'ANVUR pongono un forte accento sulla relazione tra attività di ricerca e attività amministrativo-gestionale. In quest'ottica il presente piano rappresenta lo strumento attraverso il quale sono individuati gli obiettivi di performance organizzativa e individuale legati alle attività amministrativo-gestionale per i Direttori di Sezione al fine di realizzare la sinergia richiesta dall'ANVUR.

La valutazione dell'attività amministrativo-gestionale dei Direttori di Sezione è prevista nel SMVP ed è realizzata in analogia a quella predisposta per i Dirigenti amministrativi e Responsabili dei Centri Servizi già dettagliata nel precedente paragrafo.

In particolare, con riferimento all'area A, relativa alla performance organizzativa sono individuati degli indicatori scelti sulla base degli obiettivi assegnati.

MACROAREA A - Indicatori				
Tabella di Valutazione Area A		Descrizione		Indicatori
A. Performance dell'Attività Amministrativa Gestionale	Descr. SottoAree	Criteri	Indice	Descrizione indice
	A.1. Performance organizzativa	Risultati collegati ad alcuni indicatori che misurano la prestazione della struttura nel complesso	Garantire la trasparenza degli atti	N° atti pubblicati/ totale atti prodotti
			Interventi organizzativi e/o procedimenti avviati per risolvere problematiche di tipo gestionale	N° interventi avviati/ totale problematiche rilevate
			Grado di implementazione progetti	N° rendicontazioni/ relazioni intermedie o finali effettuate

		Favorire la mobilità di interscambio culturale	N° convegni/eventi organizzati
		Acquisizione nuovi progetti e convenzioni	N° progetti finanziati/totale progetti finanziati di Ente
A.2. Performance degli Uffici amministrativi	Risultati collegati ad alcuni indicatori che misurano l'attività degli Uffici amministrativi	Gradi di risoluzione delle problematiche gestionali/amministrative	N° criticità risolte/totale criticità segnalate
		Ricorso al lavoro straordinario	Totale ore di lavoro autorizzate e effettivamente rese/Totale ore di lavoro effettuate
		Attendibilità delle previsioni effettuate (USCITE)	Previsioni iniziali/Previsioni finali (al netto delle gestioni speciali e delle partite di giro)

Con riferimento alla valutazione dell'area B, per l'anno 2016 gli obiettivi operativi individuali sono riportati nell'Allegato A.

5.5 Gli altri soggetti

I soggetti che oggi non risultano coinvolti nella valutazione delle prestazioni e coloro ai quali è attribuita una indennità senza componente variabile da corrispondere sulla base della valutazione, sono i seguenti:

- Personale tecnico-amministrativo;
- Ricercatori;
- Tecnologi;
- Tecnologi con funzioni amministrativo-gestionali;
- Responsabili di Unità Funzionale;
- Responsabili di Settori;
- Coordinatori di Ufficio;
- Responsabili dei Servizi Amministrativi delle Sezioni (RSA);
- *Responsabili di Grandi progetti di ricerca o di Infrastrutture di grande rilievo - nuova figura in corso di definizione.*

L'iter di valutazione del personale tecnico-amministrativo, vista la peculiarità del contesto in cui operano gli enti di ricerca, necessita di uno studio

approfondito e di un periodo di sperimentazione per l'assegnazione degli obiettivi individuali e le modalità di raggiungimento degli stessi.

Alcune ipotesi, in corso di valutazione, prendono in considerazione la possibilità di assegnare obiettivi per organizzazioni omogenee, con i limiti a esse connessi. La soluzione ottimale farebbe propendere per la valutazione della performance di tipo individuale in linea con il disposto normativo vigente. La valutazione del Personale Tecnologo e di Ricerca, nonché del personale che appartiene al profilo professionale di Tecnologo ma svolge, in via esclusiva, attività di tipo amministrativo-gestionale, attende l'emanazione di un apposito provvedimento normativo e pertanto a oggi l'unico strumento, diverso dalla valutazione positiva dei passaggi di fascia stipendiale, è rappresentato dalla Valutazione della Qualità della Ricerca - VQR.

Per il Personale sia di Ricerca che amministrativo, al quale vengono attribuite specifiche indennità di Responsabilità/Coordinamento, nel corso del corrente anno, una quota delle predette indennità verrà ancorata all'esito della valutazione delle prestazioni individuali nei limiti del disposto normativo e contrattuale. Pertanto verranno definiti annualmente degli obiettivi specifici da raggiungere in relazione all'incarico ricoperto e la valutazione dovrà essere contemplata nel SMVP.

Quanto sopra prevede l'aggiornamento del SMVP vigente che dovrà recepire le ipotesi sopra riportate.

Presupposto fondamentale dell'aggiornamento di cui sopra è rappresentato dalla corresponsione delle indennità relative al grado di responsabilità ricoperto.

Tali indennità dovranno essere erogate prevedendo una parte fissa, corrisposta su base mensile e una parte variabile da corrispondere in ragione dell'esito della valutazione finale.

In relazione a questo specifico tema si rilevano non poche difficoltà in ordine alla diversa struttura retributiva del personale di cui sopra, dettato dai CCNL vigenti, che allo stato attuale non hanno recepito la "Premialità" così come prevista dal dettato normativo. Inoltre, la mancanza di risorse finanziarie aggiuntive da destinare alla contrattazione integrativa, alla luce del susseguirsi delle norme di contenimento sulla spesa pubblica, non favorisce un percorso senza ostacoli.

Prescindere da una semplice incentivazione monetaria significherebbe valutare soluzioni alternative quali: formazione professionale, creazione di gruppi di lavoro multidisciplinari con coordinamento a rotazione, incoraggiare la partecipazione alle attività istituzionali dell'Ente attraverso una migliore ed efficace comunicazione e interazione tra vertici e dipendenti, favorire un clima

di lavoro sereno e proficuo e così via. L'adozione di tali soluzioni però non potrà sostituire nel lungo periodo l'incentivo monetario che costituisce una leva dagli effetti maggiormente incisivi, anche se la combinazione dei due fattori rappresenta sicuramente la soluzione ottimale.

Purtroppo la cultura della valutazione non presenta la maturità necessaria affinché il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sia percepito non come un limite, ma come una grande opportunità per migliorare la performance dell'organizzazione anche al fine di affrontare le sfide future soprattutto in relazione alla peculiarità del "mondo della ricerca".

Sebbene le criticità non si esauriscano con quanto descritto, si auspica un intervento coordinato di comparto, con il supporto dell'ANVUR e dei Ministeri competenti che possa individuare un percorso specifico per gli Enti Pubblici di Ricerca.



Allegato A

Allegato A

 SCHEDA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2016		
VALUTATO	Massimo Ghilardi	POSIZIONE RICOPERTA
		Direttore Generale
VALUTATORE	C.d.A.	
STRUTTURA AFFERENZA	Amministrazione Centrale	
AREA A) OBIETTIVI STRATEGICI		
Riferimento OS	Descrizione	
OS1	PIANO ASSUNZIONALE STRAORDINARIO EX L. 128/2013	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
INDICATORI	Report sullo stato di attuazione del piano straordinario	
TARGET	Assunzione n. 40 unità di personale tramite scorrimento graduatorie e vincitori di concorso	
OS2	ADOZIONE NUOVI REGOLAMENTI	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
INDICATORI	Report sullo stato della predisposizione dei nuovi regolamenti e dei Manuali di Procedure Operative - MPO	
TARGET	Adozione nuovi regolamenti di Ente	
OS3	IMPLEMENTAZIONE SOFTWARE DI CONTABILITÀ IN USO	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
INDICATORI	Report sul grado di implementazione del software di contabilità in uso tramite modulo gestione progetti	
TARGET	Implementazione dell'attuale software di contabilità per la gestione dei progetti	
OS4	SVILUPPO DI UN SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO INTEGRATO	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
INDICATORI	Report sul grado di implementazione del sistema di programmazione, monitoraggio e controllo integrato extra-contabile	
TARGET	Adozione di un sistema integrato per la programmazione	

OS5	CREAZIONE DI UNA RETE MUSEALE FINALIZZATA ALLA PROMOZIONE DELLA CULTURA SCIENTIFICA
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015
INDICATORI	Report sul grado di implementazione del sistema museale
TARGET	Autofinanziamento
OS6	OTTIMIZZAZIONE PROCEDURA INFORMATICA PER LA GESTIONE DEL PROTOCOLLO
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015
INDICATORI	Report sul grado di implementazione del nuovo software di gestione del protocollo
TARGET	Dematerializzazione
OS7	BENESSERE ORGANIZZATIVO
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015
INDICATORI	Report sul grado di raggiungimento del benessere organizzativo dei lavoratori
TARGET	Miglioramento del benessere dei dipendenti

AREA B) OBIETTIVI OPERATIVI		
Riferimento OO	DESCRIZIONE	Percentuale assegnata nel 2016
OO - 1.1	Espletamento n. 28 concorsi riservati contratti a tempo indeterminato personale livellato	100%
OO - 1.2	Nomina commissioni di concorso	100%
OO - 1.3	Espletamento n. 8 concorsi riservati contratti a tempo indeterminato personale Ricercatore - Tecnologo	100%
OO - 1.4	Convocazione vincitori e presa di servizio	100%
OO - 2.1.1	Studio della normativa di settore per altri Regolamenti	60%
OO - 2.1.1	Stesura preliminare del regolamento	100%
OO - 2.1.2	Informazione alle OO.SS.	100%
OO - 2.2.1	Recepimento eventuali proposte di modifiche	100%
OO - 2.2.2	Modifiche Regolamento	100%
OO - 3.1.1	Installazione modifiche e Testing	100%
OO - 3.1.2	Formazione del personale coinvolto	60%
OO - 3.1.3	Attività post implementazione	20%
OO - 4.1.1	Definizione del sistema e identificazione delle professionalità necessarie	100%

OO - 4.1.2	Mappatura dei processi amministrativi e degli output prodotti	20%
OO - 4.1.3	Analisi dei software gestionali in uso e possibile integrazione	10%
OO - 5.1	MUSEO ROV - SEDE STORICA OV (d'intesa con la Sezione INGV di Napoli) Organizzazione delle visite guidate; Introduzione di un ticket d'ingresso; Apertura delle visite al Museo e alla Sede Storica	100%
OO - 5.2	MUSEO DI ROCCA DI PAPA Revisione della Convenzione in atto con il Comune; Rinnovamento e aggiornamento del percorso espositivo; Organizzazione delle visite; Riapertura del Museo	100% 30% 100% 100%
OO - 5.3	SALE VISITATORI CENTRI DI VULCANO E STROMBOLI Realizzazione interventi di messa in sicurezza nel Centro di Vulcano; Manutenzione e aggiornamento delle esposizioni; Organizzazione e gestione apertura mesi estivi; Studio di fattibilità di autofinanziamento dell'attività dei Centri attraverso la vendita di materiale divulgativo e gadget	100% 50% 100% 50%
OO - 5.4	Promozione del Merchandising Progettazione di una linea di prodotti con il logo INGV per promuovere il merchandising nella sede di Roma (visite scolastiche), nei Musei e sale visitatori dell'INGV	100%
OO - 5.5	Musei dell'Etna e di Messina Studio di fattibilità, d'intesa con la Sezione INGV di Catania, per la creazione e/o potenziamento di musei/sale visitatori INGV sull'Etna e a Messina: valutazione delle iniziative in atto, scelta dei siti o degli spazi, programma di realizzazione dei percorsi espositivi e delle modalità di gestione, stima di tempi e costi	60%
OO - 6.1.1	Individuazione professionalità necessarie e nomina GdL	100%
OO - 6.1.2	Analisi dei requisiti, definizione delle funzionalità che un software di gestione documentale dovrebbe possedere	100%
OO - 6.1.3	Analisi dei requisiti e funzionalità possedute dall'attuale software di gestione documentale CBT Hitachi	100%

OO - 6.1.4	Confronto tra attuale programma di gestione protocollo e software utilizzati dalle Amministrazioni dei maggiori Enti di Ricerca	100%
OO - 6.1.5	Incontro con le maggiori società che gestiscono programmi di gestione protocollo informatico	100%
OO - 6.1.6	Indagine di mercato su programmi di gestione di protocollo informatico	100%
OO - 6.2.1	Incontri con la società che attualmente gestisce il servizio di protocollo informatico CBT Hitachi	100%
OO - 6.2.2	Attività per aumentare la fruibilità della gestione documentale con CBT Hitachi	100%
OO - 6.2.3	Attività di miglioramento delle procedure relative alla gestione documentale nel rispetto della normativa di settore vigente con software CBT Hitachi	100%
OO - 7.1	Analisi del contesto organizzativo e predisposizione del questionario del benessere organizzativo	100%
OO - 7.2	Definizione del metodo di lancio del questionario tramite opportuni mezzi di comunicazione con il coinvolgimento di tutte le unità organizzative	100%
OO - 7.3	Lancio del questionario in collaborazione con tutte le unità organizzative dell'Ente	100%
OO - 7.4	Studio e Analisi dei risultati	100%



SCHEDA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2016

VALUTATO	Tullio Pepe	POSIZIONE RICOPERTA
		Direttore Direzione Centrale Affari Amministrativi e del Personale
VALUTATORE	Direttore Generale	
STRUTTURA AFFERENZA	Amministrazione Centrale	
Riferimento OS DG	Descrizione	
OS1	PIANO ASSUNZIONALE STRAORDINARIO EX L. 128/2013	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
OS2	ADOZIONE NUOVI REGOLAMENTI	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
OS4	SVILUPPO DI UN SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO INTEGRATO	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
OS7	BENESSERE ORGANIZZATIVO	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
AREA B) OBIETTIVI OPERATIVI - INDIVIDUALI		
OBIETTIVO	DESCRIZIONE	Grado di realizzazione atteso
OO - 1.1.1	Assistenza espletamento n. 28 concorsi riservati contratti a tempo indeterminato personale livellato	100%
OO - 1.1.2	Assistenza espletamento n. 8 concorsi riservati contratti a tempo indeterminato personale Ricercatore - Tecnologo	100%
OO - 1.1.3	Convocazione vincitori e presa di servizio	100%
OO - 2.1.1	Studio della normativa di settore per altri Regolamenti	60%

OO - 4.1.1	Partecipazione alla definizione del sistema e identificazione delle professionalità necessarie	100%
OO - 4.1.2	Collaborazione alla mappatura dei processi amministrativi e degli output prodotti	20%
OO - 7.1	Supporto nella definizione del metodo di lancio del questionario tramite opportuni mezzi di comunicazione	100%
OO - 7.2	Supporto nel lancio del questionario	100%



SCHEDA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2016

VALUTATO	Gianluca Ceccucci	POSIZIONE RICOPERTA
		Direttore Direzione Centrale Ragioneria e Bilancio
VALUTATORE	Direttore Generale	
STRUTTURA AFFERENZA	Amministrazione Centrale	
Riferimento OS DG	Descrizione	
OS2	ADOZIONE NUOVI REGOLAMENTI	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
OS3	IMPLEMENTAZIONE SOFTWARE DI CONTABILITÀ IN USO	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
OS4	SVILUPPO DI UN SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO INTEGRATO	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
OS7	BENESSERE ORGANIZZATIVO	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
AREA B) OBIETTIVI OPERATIVI - INDIVIDUALI		
OBIETTIVO	DESCRIZIONE	Grado di realizzazione atteso
OO - 2.1.1	Stesura preliminare del regolamento	100%
OO - 2.1.2	Informazione alle OO.SS.	100%
OO - 2.2.1	Recepimento eventuali proposte di modifiche	100%
OO - 2.2.2	Modifiche Regolamento	100%
OO - 3.1.1	Installazione modifiche e Testing	100%
OO - 3.1.2	Formazione del personale coinvolto	60%
OO - 3.1.3	Attività post implementazione	20%
OO - 4.1.1	Definizione del sistema e identificazione delle professionalità necessarie	100%

OO - 4.1.2	Mappatura dei processi amministrativi e degli output prodotti	20%
OO - 4.1.3	Analisi dei software gestionali in uso e possibile integrazione	10%
OO - 7.1	Supporto nella definizione del metodo di lancio del questionario tramite opportuni mezzi di comunicazione	100%
OO - 7.2	Supporto nel lancio del questionario	100%



SCHEDA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2016

VALUTATO	Massimiliano Cerrone	POSIZIONE RICOPERTA
		Responsabile Centro Servizi Gestione del Patrimonio
VALUTATORE	Direttore Generale	
STRUTTURA AFFERENZA	Amministrazione Centrale	
Riferimento OS DG	Descrizione	
OS2	ADOZIONE NUOVI REGOLAMENTI	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
OS4	SVILUPPO DI UN SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO INTEGRATO	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
OS7	BENESSERE ORGANIZZATIVO	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
AREA B) OBIETTIVI OPERATIVI - INDIVIDUALI		
OBIETTIVO	DESCRIZIONE	Grado di realizzazione atteso
OO - 2.1.1	Studio della normativa di settore	60%
OO - 4.1.1	Partecipazione alla definizione del sistema e identificazione delle professionalità necessarie con riferimento alla gestione degli immobili	100%
OO - 4.1.2	Collaborazione alla mappatura dei processi amministrativi e degli output prodotti	20%
OO - 7.1	Supporto nella definizione del metodo di lancio del questionario tramite opportuni mezzi di comunicazione	100%
OO - 7.2	Supporto nel lancio del questionario	100%



SCHEDA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2016

VALUTATO	Maria Luisa Carapezza	POSIZIONE RICOPERTA
		Responsabile Centro Servizi Editoria e Cultura Scientifica
VALUTATORE	Direttore Generale	
STRUTTURA AFFERENZA	Amministrazione Centrale	
Riferimento OS DG	Descrizione	
OS5	CREAZIONE DI UNA RETE MUSEALE FINALIZZATA ALLA PROMOZIONE DELLA CULTURA SCIENTIFICA	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
OS7	BENESSERE ORGANIZZATIVO	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
AREA B) OBIETTIVI OPERATIVI - INDIVIDUALI		
OBIETTIVO	DESCRIZIONE	Grado di realizzazione atteso
OO - 5.1	MUSEO ROV - SEDE STORICA OV (d'intesa con la Sezione INGV di Napoli) Organizzazione delle visite guidate; Introduzione di un ticket d'ingresso; Apertura delle visite al Museo e alla Sede Storica	100%
OO - 5.2	MUSEO DI ROCCA DI PAPA Revisione della Convenzione in atto con il Comune; Rinnovamento e aggiornamento del percorso espositivo; Organizzazione delle visite; Riapertura del Museo	100% 30% 100% 100%

OO - 5.3	SALE VISITATORI CENTRI DI VULCANO E STROMBOLI Realizzazione interventi di messa in sicurezza nel Centro di Vulcano; Manutenzione e aggiornamento delle esposizioni; Organizzazione e gestione apertura mesi estivi; Studio di fattibilità di autofinanziamento dell'attività dei Centri attraverso la vendita di materiale divulgativo e gadget	100% 50% 100% 50%
OO - 5.4	Promozione del Merchandising Progettazione di una linea di prodotti con il logo INGV per promuovere il merchandising nella sede di Roma (visite scolastiche), nei Musei e sale visitatori dell'INGV	100%
OO - 5.5	Musei dell'Etna e di Messina Studio di fattibilità, d'intesa con la Sezione INGV di Catania, per la creazione e/o potenziamento di musei/sale visitatori INGV sull'Etna e a Messina: valutazione delle iniziative in atto, scelta dei siti o degli spazi, programma di realizzazione dei percorsi espositivi e delle modalità di gestione, stima di tempi e costi	60%
OO - 7.1	Supporto nella definizione del metodo di lancio del questionario tramite opportuni mezzi di comunicazione	100%
OO - 7.2	Supporto nel lancio del questionario	100%



SCHEDA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2016

VALUTATO	Diego Sorrentino	POSIZIONE RICOPERTA
		Responsabile Centro Servizi Informativi
VALUTATORE	Direttore Generale	
STRUTTURA AFFERENZA	Amministrazione Centrale	
Riferimento OS DG	Descrizione	
OS3	IMPLEMENTAZIONE SOFTWARE DI CONTABILITÀ IN USO	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
OS4	SVILUPPO DI UN SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO INTEGRATO	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
OS5	CREAZIONE DI UNA RETE MUSEALE FINALIZZATA ALLA PROMOZIONE DELLA CULTURA SCIENTIFICA	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
OS6	OTTIMIZZAZIONE PROCEDURA INFORMATICA PER LA GESTIONE DEL PROTOCOLLO	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
OS7	BENESSERE ORGANIZZATIVO	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CdA n. 208/2015	
AREA B) OBIETTIVI OPERATIVI - INDIVIDUALI		
OBIETTIVO	DESCRIZIONE	Grado di realizzazione atteso
OO - 3.1.1	Supporto nella installazione modifiche e Testing	100%
OO - 3.1.3	Supporto alle attività post implementazione	20%
OO - 4.1.1	Partecipazione alla definizione del sistema e identificazione delle professionalità necessarie con riferimento alla dematerializzazione	100%

OO - 4.1.2	Collaborazione alla mappatura dei processi amministrativi e degli output prodotti	20%
OO - 6.1.1	Partecipazione all'analisi dei requisiti, definizione delle funzionalità che un buon software di gestione documentale dovrebbe possedere	100%
OO - 6.1.2	Analisi dei requisiti e funzionalità possedute dall'attuale software di gestione documentale CBT Hitachi	100%
OO - 6.2.1	Supporto attività per aumentare la fruibilità della gestione documentale con CBT Hitachi	100%
OO - 6.2.2	Supporto attività di miglioramento delle procedure relative alla gestione documentale nel rispetto della normativa di settore vigente con software CBT Hitachi	100%
OO - 7.1	Supporto nella definizione del metodo di lancio del questionario tramite opportuni mezzi di comunicazione	100%
OO - 7.2	Supporto nel lancio del questionario	100%

**SCHEDA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2016**

VALUTATI	Paolo Augliera Massimo Chiappini Giuseppe De Natale Rocco Favara Alberto Michelini Daniela Pantosti Eugenio Privitera Francesca Quareni Gilberto Saccorotti	POSIZIONE RICOPERTA
		Direttori delle Sezioni
VALUTATORE	Direttore Generale	
STRUTTURA AFFERENZA	Sezione di appartenenza	
AREA B) OBIETTIVI OPERATIVI - INDIVIDUALI		
OBIETTIVO	DESCRIZIONE	Grado di realizzazione atteso
OO - 1	Rispettare le procedure amministrative adottate dall'Amministrazione Centrale	100%
OO - 2	Garantire un efficiente e efficace supporto alle attività del Responsabile nella prevenzione della corruzione	100%
OO - 3	Partecipare alla realizzazione del Benessere Organizzativo con riferimento all'OS n. 7 Delibera 208/2015	100%

Sezioni

CENTRO NAZIONALE TERREMOTI

SEZIONE DI ROMA1

SEZIONE DI ROMA2

AMMINISTRAZIONE CENTRALE

Via di Vigna Murata 605 - 00143 Roma

Tel.: +39 06518601 / Fax: +39 065041181

SEZIONE DI BOLOGNA

Via Donato Creti, 12 - 40128 Bologna

Tel.: +39 0514151411 / Fax: +39 0514151498

SEZIONE DI CATANIA - Osservatorio Etneo

Piazza Roma, 2 - 95123 Catania

Tel.: +39 0957165800 / Fax: +39 095435801

SEZIONE DI MILANO

Via Bassini, 15 - 20133 Milano

Tel.: +39 0223699280 / Fax: +39 0223699458

SEZIONE DI NAPOLI - Osservatorio Vesuviano

Via Diocleziano, 328 - 80124 Napoli

Tel.: +39 0816108483 / Fax: +39 0816100811

SEZIONE DI PALERMO

Via Ugo La Malfa, 153 - 90146 Palermo

Tel.: +39 0916809400 / Fax: +39 0916809449

SEZIONE DI PISA

Via della Faggiola, 32 - 56126 Pisa

Tel.: +39 0508311927 / Fax: +39 0508311942



Istituto Nazionale
di Geofisica e Vulcanologia

