



**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI**

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.Lgs n. 150/2009)

ANNO 2022



INDICE

1 FINALITA' DEL DOCUMENTO E CONTESTO NORMATIVO

2 CONTESTO E NOVITÀ' ORGANIZZATIVE

3 FUNZIONAMENTO DEL SMVP

3.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e PERFORMANCE INDIVIDUALE

3.2 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E
INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

4 PIANIFICAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA

5 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

6 ATTUAZIONE OBBLIGHI DI TRASPARENZA E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE

7 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SMVP E MODALITA' DI MONITORAGGIO

8 L'INGV E I CITTADINI

9 CONCLUSIONI



1 FINALITA' DEL DOCUMENTO E CONTESTO NORMATIVO

Il presente documento è redatto ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs 150 del 2009, delle delibere Autorità Nazionale Anti Corruzione ANAC e delle linee guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca ed ha lo scopo di analizzare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, evidenziando criticità e progressi avanzati che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance del 2022

Quale premessa generale è da considerare che il Decreto legge n. 80 del 2021, c.d. "Decreto Reclutamento", ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO) che in una rinnovata logica di interazione dei vari piani rappresenta un piano unico di programmazione e governance per le PP.AA.

Due sono i passaggi che hanno completato l'iter di adozione del PIAO e sono:

- la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (n. 209/2022) del decreto del Dipartimento Funzione Pubblica del 30 giugno 2022 n. 132, entrato in vigore dal 22 settembre 2022, che definisce, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, lo schema, il contenuto e le modalità semplificate del nuovo piano;
- la Circolare n.2/2022 che ha fornito le indicazioni operative per la pubblicazione online del documento sul portale web PIAO chiedendo agli Enti di inserire anche il risparmio energetico nella Pubblica Amministrazione tra gli obiettivi della Sezione Valore pubblico, performance, anticorruzione.

Tornando alle argomentazioni del presente documento, la novità che caratterizza il 2022 è sicuramente rappresentata dall'adozione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione delle performance INGV, di cui alla Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 43 del 25/02/2022, che prevede l'ampliamento, applicabile a decorrere dal 2023, della platea dei soggetti coinvolti nel ciclo della performance e l'introduzione della metodologia di tipo bottom up per la definizione degli obiettivi. È un processo che mira a garantire un confronto e una reale condivisione degli obiettivi tra valutato e valutatore tesa a migliorare sia la performance individuale che performance istituzionale.

Come previsto nel Sistema, ora richiamato, nel rispetto della normativa vigente e delle Linee Guida del DFP, per quanto compatibili con il settore Ricerca, è possibile individuare tre diverse aree di performance:

- Organizzativa che ha l'obiettivo di misurare e valutare i risultati conseguiti dall'Ente o dalle unità organizzative nel loro complesso;



- Individuale che ha l'obiettivo di misurare e valutare i risultati conseguiti direttamente dal personale;

- Partecipativa che ha come principale finalità l'efficacia dell'azione amministrativa dal punto di vista dei cittadini e/o degli utenti. Le informazioni raccolte a valle del processo di partecipazione sono rilevanti ai fini della programmazione futura e utili al miglioramento delle attività e dei servizi erogati dall'amministrazione.

Come specificato nel Sistema in relazione alla valutazione di quest'ultima area (partecipativa), attesa la peculiarità degli enti di ricerca nel complesso delle pubbliche amministrazioni e nelle more di implementare un nuovo processo finalizzato alla valorizzazione di tale dimensione, si rimanda a futuri sviluppi, previo avvio di una fase di sperimentazione.

2 CONTESTO E NOVITÀ ORGANIZZATIVE DELL'INGV

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 (approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 114/2020 del 19 giugno 2020 ed emanato con Decreto del Presidente n. 78/2020 del 27/10/2020), scaturito dal riordino di cui al D. Lgs. 25 novembre 2016, n. 218 e in attuazione al citato dettato legislativo sono stati emanati i nuovi Regolamenti di Organizzazione e Funzionamento, del Personale e di Amministrazione, Contabilità e Bilancio.

Obiettivo generale dell'INGV è contribuire alla comprensione della dinamica del Sistema Terra, nelle sue diverse fenomenologie e componenti solida e fluida, e alla mitigazione dei rischi naturali associati. In particolare, le attività dell'Ente possono suddividersi in tre grandi categorie:

- attività di ricerca scientifica e tecnologica nei campi della sismologia, della vulcanologia e delle scienze ambientali;
- attività di ricerca istituzionale e di servizio per la società, le pubbliche amministrazioni e l'industria; in particolare, attività svolte in Convenzione, 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 attività di monitoraggio sismico e delle deformazioni del suolo in aree industriali per conto del Ministero



dello Sviluppo Economico. Tali attività comprendono inoltre quelle relative alla progettazione, sviluppo e mantenimento delle infrastrutture di ricerca, alcune delle quali di dimensione europea;

- attività di Terza Missione, che includono la formazione, la divulgazione, il trasferimento tecnologico, i brevetti, gli spin-off, l'attività dei poli museali e dei centri di divulgazione scientifica.

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 scientifiche si suddividono in "Sezioni", che coincidono nella maggior parte dei casi con le sedi geografiche, distribuite sul territorio nazionale e in "Dipartimenti" con compiti di programmazione, coordinamento e verifica, nonché di promozione dello sviluppo di grandi progetti di ricerca.

Tutte le suddette attività, fondamentali per il nostro Paese, necessitano di un'azione amministrativa specializzata nel comparto di riferimento al fine di mantenere alto il livello di efficienza ed efficacia. Pertanto, per quanto riguarda 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. In data 04/06/2021, al termine della procedura prevista per detta nomina, con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 107/2021 è stato nominato, quale Direttore Generale dell'INGV, il Dott. Jair Lorenzo, con decorrenza 01/07/2021.

Dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro il 2022 ha consolidato l'applicazione del lavoro agile confermando un nuovo modello organizzativo quale importante strumento e fattore abilitante per l'innovazione e la modernizzazione delle attività lavorative.

L'OIV osserva che in attuazione di quanto previsto dalle Linee guida n. 4 di novembre 2019 sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche elaborate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è necessario che l'Ente provveda all'avvio di una sperimentazione finalizzata alla valorizzazione di tale dimensione completando la mappatura dei processi e degli stakeholder, dimensione oggi ancor più strategica alla luce dell'introduzione del PIAO.

3 FUNZIONAMENTO DEL VIGENTE SMVP

Il ciclo della Performance si articola nelle seguenti fasi:

1. Avvio del ciclo di gestione della performance



2. Condivisione obiettivi tra i soggetti coinvolti nel ciclo della performance
3. Assegnazione degli obiettivi
4. Redazione dei principali documenti programmatici
5. Monitoraggio delle attività
6. Misurazione
7. Valutazione
8. Validazione e conclusione del ciclo di gestione della performance
9. Attribuzione dei premi

La programmazione dell'Istituto si concretizza tramite la definizione di obiettivi strategici che abbracciano un arco temporale che coincide con quello del Piano Triennale di Attività (PTA) di cui al D.Lgs. 218/2016. Tali obiettivi sono declinati annualmente in obiettivi operativi con un processo a "cascata".

In particolare, il Consiglio di Amministrazione 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.

Il Direttore Generale, con proprio decreto, assegna gli obiettivi operativi annuali ai Direttori delle Direzioni Centrali nonché ai Direttori delle Sezioni, per le attività relative all'area amministrativo-gestionale e derivanti dai suoi obiettivi operativi, il cui raggiungimento è correlato alla valutazione della performance organizzativa e individuale.

In relazione al ciclo delle performance 2022, l'OIV ha verificato tempestivamente l'attuazione degli adempimenti di legge quali:

1. La redazione e adozione, nei tempi previsti dalla normativa di riferimento, del PIAO;
2. l'aggiornamento annuale del SMVP;
3. il monitoraggio per l'avvio del ciclo della performance;
4. il monitoraggio degli adempimenti relativi alla Trasparenza;
5. le valutazioni finali al termine del ciclo della performance.
6. l'adozione della relazione sulla Performance al termine del ciclo delle performance.

In merito al primo punto, il piano della Performance, nelle more della predisposizione e adozione del PIAO è stato adottato con Decreto del Presidente n. 5/2022 successivamente recepito con Delibera del Consiglio di amministrazione n. 6 del 25/02/2022 e successivamente



integrato nella redazione del PIAO adottato con Delibera del Consiglio di amministrazione n. 166 del 24/06/22.

Il nuovo documento programmatico previsto dall'art. 6 del DL 80/2021, PIAO è stato adottato nei tempi previsti dalla vigente normativa, valida per l'annualità 2022, ovvero entro il 30/06/2022, nelle more dell'adozione dei decreti attuativi.

L'Organismo, come già espresso nei verbali delle riunioni, ha valutato positivamente l'azione di programmazione avviata all'inizio dell'anno solare, con l'approvazione del Piano della Performance 2022 -2024 entro il 30 gennaio 2022, al fine di dare avvio alle attività necessarie per il conseguimento degli obiettivi sia organizzativi che individuali dei soggetti valutati.

In relazione ai punti nn. 3 e 4 gli esiti del monitoraggio sono stati effettuati e descritti nei verbali delle riunioni. Nel corso del 2022 l'OIV rilevando un ritardo nella adozione della Relazione sulla performance 2021, ha sollecitato tale adempimento dandone atto nei verbali delle riunioni al fine di riallineare le scadenze degli adempimenti annuali, dovuto ai ritardi nella conclusione degli iter valutativi dei soggetti interessati dal ciclo della performance ed è stata successivamente adottata dal Consiglio di amministrazione con Delibera n. 10 del 3/02/2023.

L'OIV tuttavia ha preso atto che l'amministrazione ha provveduto tempestivamente a comunicare all'ANVUR e al DFP, in base a quanto previsto dall'art.10 comma 5 del D. Lgs. 150/2009 modificato dal D. Lgs. 74/2017, il ritardo nella predisposizione e adozione della Relazione sulla performance 2021 a causa dell'avvicendamento del Direttore Generale.

Dal punto di vista della performance organizzativa si rileva che la definizione e assegnazione degli obiettivi che vengono contrattati e assegnati alle unità organizzative dell'Amministrazione centrale e alle Sezioni, nonché ai Dipartimenti, avviene solo successivamente all'approvazione del bilancio preventivo e pertanto il Piano della Performance, confluito dal 2022 nel nuovo PIAO, non tiene conto, allo stato attuale, delle risorse finanziarie necessarie per realizzare tali obiettivi. Su tale aspetto l'OIV rinnova l'invito all'Istituto per avviare le azioni necessarie per armonizzare il ciclo della performance con quello finanziario.

Per quanto riguarda infine l'aggiornamento del SMVP, adottato nel corso del 2022, l'OIV ha elaborato un apposito documento contenente indicazioni e suggerimenti per l'aggiornamento del nuovo SMVP.

3.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e PERFORMANCE INDIVIDUALE

Allo stato attuale, per l'anno 2022, la misurazione e la valutazione delle performance si concentra su alcune figure quali:

- ✓ Il Direttore Generale;
- ✓ I Dirigenti Amministrativi;
- ✓ I Direttori di Sezione;



✓ I Direttori dei Dipartimenti.

In relazione alla performance legata alla gestione amministrativa la valutazione del Direttore Generale, dei Dirigenti Amministrativi e dei Direttori di Sezione porta ad un risultato finale che, secondo quanto previsto dal vigente Sistema, è dato da una percentuale complessiva, risultato della formula seguente:

Premesso che le tre aree individuate sono: Performance organizzativa dell'attività amministrativo-gestionale, Performance individuale, Comportamenti e competenze, ciascuna Area è caratterizzata da un peso specifico, così come le sotto-aree delle stesse. Pertanto il risultato % delle singole aree è dato dalla somma delle valutazioni delle singole sotto-aree.

Permane la criticità legata alla mancanza di collegamento con la programmazione economico-finanziaria e con il bilancio e l'assenza di indicazioni in ordine alle risorse finanziarie necessarie per il raggiungimento degli obiettivi. A tal proposito l'OIV ha segnalato in più occasioni la necessità di implementare tale raccordo quanto prima. Con il SMVP 2022 è stata superata la criticità della valutazione della performance del personale non dirigente.

3.2 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Nel corso del 2022 l'OIV, in relazione alle molteplici attività che caratterizzano la gestione del ciclo delle performance, ha svolto sempre un ruolo importante nel garantire l'accuratezza metodologica di tutto il processo, ponendo particolare attenzione sull'importanza di rispettare le diverse scadenze per l'approvazione dei documenti previsti dalle vigenti disposizioni. Alla data di redazione del presente documento, il Ciclo della performance dell'anno 2022 non si è ancora concluso, dal momento che, come previsto dal primo comma dell'art. 10 del d.lgs. n. 150 del 2019, la Relazione della performance deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV nonché pubblicata entro il 30 giugno di ogni anno. Allo stato attuale sono in fase di imminente conclusione le procedure di valutazione dei soggetti coinvolti nel ciclo ed il termine del 30 giugno dovrebbe essere rispettato ovvero superato di pochi giorni.

La Struttura Tecnica di supporto all'OIV risulta costituita da n. 5 unità di personale, afferenti ad altre unità organizzative dell'Ente e assegnate alla Struttura nella percentuale e del 25%.

Il personale della Struttura risulta in possesso delle professionalità richieste dalla normativa vigente in materia, grazie soprattutto all'esperienza acquisita nel corso degli anni dai componenti. Ciò nonostante, considerati i molteplici adempimenti si ritiene necessario l'assegnazione di almeno una unità di personale a tempo pieno.



In un'ottica di dematerializzazione e snellimento delle procedure di gestione del ciclo della performance, dal 2018 è stata creata in house una piattaforma informatica "DB Performance" che nel corso di questi due ultimi anni è stata perfezionata sulla base delle esigenze di semplificazione delle procedure e maggiore coinvolgimento dei soggetti interessati al ciclo della performance. Tale piattaforma è stata ulteriormente aggiornata nel corso del 2022 al fine di adeguarla alle novità introdotte dal Sistema di misurazione e valutazione adottato nel corso dell'anno e alle diverse esigenze legate all'aggiornamento normativo.

L'OIV nell'ottica di integrare i sistemi di gestione e alla luce della considerazione sopra esposte e relative all'avvio di un'attività dedicata al controllo di gestione, auspica che tale applicativo possa nel futuro essere integrato con i flussi di dati necessari per assolvere tale attività.

4 PIANIFICAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA

I principali documenti istituzionali di programmazione strategico-gestionale dell'Ente sono:

- Il Documento di Visione Strategica (DVS decennale)
- Il Piano Triennale Attività (PTA triennale ad aggiornamento annuale)
- Il Bilancio di Previsione
- Il Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO triennale ad aggiornamento annuale)

Una prima criticità che l'OIV ha fin da subito evidenziato è la mancanza di un forte collegamento tra i documenti di programmazione ora elencati, in quanto il PTA è un piano focalizzato sulla programmazione scientifica dell'ente in senso stretto, che declina anno per anno la missione istituzionale dell'ente nelle tre aree strategiche: Ricerca Istituzionale, Ricerca scientifica e Terza missione, mentre il PIAO riguarda gli obiettivi correlati all'azione amministrativa. Anche se la previsione della dimensione legata al Valore pubblico, che costituisce il grande elemento di novità del PIAO, potrebbe far individuare negli obiettivi strategici della ricerca scientifica e tecnologica il legame tra i due documenti programmatici.

5 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

L'attività scientifica e amministrativa di un ente di ricerca deve necessariamente essere guidata da un'efficace azione di pianificazione e programmazione al fine di aumentare la competitività nel panorama nazionale ed internazionale. Nella realizzazione di quanto pianificato le attività di controllo strategico, di controllo di gestione e di valutazione delle performance svolgono un ruolo fondamentale all'interno dell'organizzazione e devono essere considerate non come mero adempimento, ma come dimensione culturale necessaria e presupposto cardine per dare



supporto all'intero processo di programmazione. Come già evidenziato nelle precedenti relazioni il controllo strategico, che sulla base della vigente normativa deve essere esercitato dall'OIV, ha lo scopo di "Valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti" (rif. D. Lgs 150/09, che riprende il D. Lgs 286/99). Sul punto il Collegio intende rivedere l'attuale sistema di controllo.

Sul tema si segnala che l'ente ha sviluppato un sistema informativo integrato per la gestione e il monitoraggio dei processi collegati al ciclo delle performance che ha come primo obiettivo quello di automatizzare e dematerializzare il processo di valutazione, consentendo a tutti i soggetti coinvolti un monitoraggio continuo dei propri obiettivi e la possibilità di mantenere aggiornato il loro livello di realizzazione.

L'OIV auspica l'istituzione di un vero e proprio servizio di controllo di gestione che non risulta nell'attuale organizzazione dell'amministrazione centrale. A tal proposito auspica che nell'intervento previsto di riorganizzazione delle strutture dell'amministrazione centrale da realizzare si ponga la necessaria attenzione su tale criticità.

6 ATTUAZIONE OBBLIGHI DI TRASPARENZA E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La pagina Amministrazione Trasparente è stata tempestivamente implementata dall'Istituto in applicazione del D.lgs. 33/2013 e successivamente revisionata in virtù del D.Lgs. 97/2016. I contenuti della sezione "Amministrazione trasparente" sono sottoposti ai monitoraggi annuali dell'OIV e nel tempo si sono arricchiti in quantità e qualità dei dati presentati. La sezione Amministrazione Trasparente conferma un numero elevato di atti pubblicati nel 2022, soprattutto nella sezione "Provvedimenti". A decorrere dal 3 maggio 2021 è iniziata la migrazione di parte dei contenuti della sezione amministrazione trasparente sulla nuova interfaccia. Parte dei contenuti sono ancora disponibili sulla vecchia sezione amministrazione trasparente, ma l'Istituto si è impegnato a completare tale migrazione quanto prima.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 74 del 30 aprile 2021 è stato nominato il Dott. Sergio Gurrieri quale nuovo Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Trasparenza.

Sempre aggiornata risulta la sezione dedicata all'Accesso Civico per l'anno 2022 consultabile al seguente link:

[Accesso civico](#)

Inoltre il giorno 19 gennaio 2023 si è tenuta presso la Sala Conferenze dell'INGV la "Giornata della Trasparenza INGV", durante la quale si sono affrontati vari temi, quali:

- L'aggiornamento del codice di comportamento INGV;



- Le competenze dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, con particolare riferimento all'attività svolta nell'ambito dell'INGV;
- Il ciclo di gestione della performance dell'INGV;
- La parità di genere nella pubblica amministrazione.

La giornata è stata organizzata sia prevedendo la modalità in presenza che da remoto al fine di dare la possibilità a tutti i dipendenti o stakeholder di seguire la giornata in modalità virtuale ovvero accedendo alla registrazione pubblicata, successivamente all'evento, nella sezione "Anticorruzione e Trasparenza" del sito INGV.

Nel corso del 2022 è stato effettuato l'adempimento di cui all'art. 14 comma 4 lettera g) del d.lgs. n. 150/2009 e della Delibera n. 201/2022, relativo all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, tempestivamente pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, sezione Amministrazione Trasparente al seguente link: [Attestazione OIV](#)

In tema di contrasto alla corruzione l'OIV segnala, in analogia con lo scorso anno, che, benché gli obiettivi siano chiari e definiti nel Piano, l'attuazione delle misure per il raggiungimento degli stessi non è stata ancora completata.

Di seguito le principali criticità e le azioni suggerite dall'OIV in materia di prevenzione della corruzione, alcune delle quali confermano suggerimenti o raccomandazioni già avanzate nelle precedenti relazioni:

1. effettuare il monitoraggio periodico in ordine all'attuazione delle misure previste nel PTPC;
2. concludere le attività finalizzate alla mappatura dei processi in ordine alle quattro aree obbligatorie a rischio corruzione previste dal PNA e nelle quattro aree individuate dall'ANAC come facoltative nel successivo aggiornamento;
3. implementare le attività dedicate al sistema di controlli interni;
4. definire un sistema integrato tra il monitoraggio delle misure anticorruzione ed il sistema dei controlli interni;
5. avviare concretamente lo studio sull'applicazione di un modello di gestione del rischio, eventualmente mutuandolo da quelli già in uso presso enti di ricerca ovvero in altre amministrazioni pubbliche affini;
6. informatizzare il flusso per la pubblicazione dei dati nella sezione amministrazione trasparente ed effettuare il monitoraggio sulla pubblicazione medesima;
7. effettuare verifiche a campione sulle situazioni di incompatibilità ed inconfiribilità;
8. implementare un sistema dedicato al controllo di gestione prevedendo anche una struttura dedicata nell'ambito della riorganizzazione dell'amministrazione centrale.

7 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SMVP E MODALITÀ DI MONITORAGGIO

I soggetti, già indicati nel precedente paragrafo 3.2, per i quali è previsto per l'anno 2022 un



processo di valutazione delle prestazioni sono i seguenti:

- il Direttore Generale;
- i Dirigenti Amministrativi, ovvero coloro che ricoprono un incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 19 D.lgs. n. 165/2001;
- i Direttori di Dipartimento;
- i Direttori di Sezione.

Al personale sopra elencato è corrisposta un'indennità, con componente variabile, che sarà attribuita sulla base dell'esito finale della valutazione. In particolare:

- al Direttore Generale e ai Dirigenti Amministrativi (Direttori delle Direzioni Centrali) è corrisposta la retribuzione di risultato;
- ai Direttori di Dipartimento e ai Direttori di Sezione è corrisposta la retribuzione di risultato, in quanto sono titolari di contratti di diritto privato.

Da far presente che la valutazione dei Direttori di Dipartimento viene effettuata solo in base agli obiettivi scientifici annuali assegnati in coerenza con la programmazione prevista nel PTA, mentre quella dei Direttori di Sezione viene effettuata sia in base ad obiettivi scientifici che in base ad obiettivi di carattere gestionale, in qualità di Responsabili di Centri di Responsabilità amministrativa.

8 L'INGV e I CITTADINI

L'art. 5 del citato decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal decreto legislativo n. 74/2017 evidenzia che gli obiettivi generali debbano anche identificare le priorità strategiche delle PPAA in relazione alle attività e ai servizi erogati anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini.

Il PTA 2022-2024 dell'INGV ha messo in particolare evidenza una significativa programmazione di attività e di servizi a beneficio diretto della Società. La comunicazione e la divulgazione rappresentano per l'INGV le porte sul mondo della ricerca scientifica. I principali stakeholders individuati dall'INGV sono il mondo accademico, gli organi di stampa, la grande platea degli educatori e della scuola e, non da ultimo, i cittadini. Il dialogo tra l'INGV e il mondo della scuola si è dimostrato costante e fruttifero nel corso degli anni. Molti studenti e insegnanti, dalla scuola primaria al liceo, frequentano quotidianamente le sedi INGV. Inoltre, durante l'anno in esame, sono stati numerosi gli appuntamenti dedicati alle scuole, alle famiglie ed al pubblico in generale. Inoltre, negli anni l'Istituto ha consolidato molte competenze ed un grande portafoglio di attività laboratoriali per gli studenti di ogni ordine e grado e specifiche attività didattiche rivolte agli insegnanti di tutte le discipline. Il dialogo con il mondo della scuola ha una programmazione costante proprio per affrontare le grandi sfide della formazione



e della conoscenza del settore delle geoscienze quali ad esempio i rischi naturali, i cambiamenti climatici, l'inquinamento e le scelte ecosostenibili.

Inoltre, vivendo in una società complessa, il ruolo dell'informazione e della comunicazione assume, dal punto di vista sociale, economico, politico e scientifico, una centralità fondamentale nella vita quotidiana. In questa complessità alcuni requisiti della comunicazione e della divulgazione scientifica divengono fondamentali per raggiungere il largo pubblico. La multicanalità, le piattaforme interattive, le immagini come messaggio immediatamente accessibile, in questo senso permettono una comunicazione efficace e fruibile. Questa comunicazione, che prevede l'incontro diretto tra chi fa scienza (INGV) e i cittadini, appare in grado di veicolare, nel migliore dei modi, la complessità degli argomenti e permette di far maturare nei cittadini un'assunzione di responsabilità indispensabile per affrontare la mitigazione dei rischi naturali con la conseguente possibilità di far adottare corretti comportamenti di prevenzione.

Gli strumenti implementati e in costante impegno di sviluppo che l'INGV si propone di realizzare con gli stakeholders e gli strumenti di comunicazione rivolti a tutti i cittadini si possono qui riassumere:

- digitale e social media: creazione di una identità istituzionale unica e integrata sui temi dei rischi naturali nelle piattaforme social; realizzazione di strumenti di "warning" delle catastrofi naturali nei temi di pertinenza istituzionale;
- visuale: rendere e proporre visuali i dati della ricerca (infografiche; video-pillole); trasmettere i dati della ricerca istituzionale attraverso il canale INGV Geoscienze News ed i profili istituzionali sui canali social;
- diretta: promuovendo spazi di incontro su temi specifici, con particolare riferimento al rischio, alla alfabetizzazione scientifica e alla comprensione del metodo e della pratica scientifica.

Come già raccomandato in premessa in relazione alla valutazione partecipativa, nelle more della sua implementazione, relativamente all'interazione Ente/Cittadini occorrerà predisporre nuovi strumenti di misurazione delle attività in programmazione e definire degli indicatori di valutazione di impatto sociale.

9 CONCLUSIONI

Da apprezzare sono gli sforzi per garantire l'allineamento delle scadenze legate agli adempimenti di legge relativi al ciclo della performance, alla trasparenza e alla prevenzione/contrasto della corruzione.



L'OIV raccomanda di rendere più sfidanti gli obiettivi gestionali nell'ottica di un concreto miglioramento e che dovranno essere meno collegati alle attività istituzionali.

Inoltre si richiama l'attenzione sulla definizione degli indicatori di performance organizzativa e sulle strutture organizzative, per le quali dovranno essere previsti target più specifici e non generici in fase di assegnazione degli obiettivi annuali, nonché sull'esigenza di dare attuazione ad un vero e proprio controllo di gestione informatizzato.

Infine, sulla base di quanto disposto dal D.lgs. n. 74/2017 raccomanda l'adozione di sistemi di rilevamento del grado di soddisfazione degli utenti e cittadini in relazione alle attività e servizi erogati, necessari ai fini della misurazione e valutazione della performance.

Dott. Marco Spiniello_____

Dott. Antonio Di Donato_____

Dott. Marco Ciro La Gioia_____