



2020

**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)**

INDICE

1 FINALITÀ DEL DOCUMENTO E CONTESTO NORMATIVO

2 CONTESTO E NOVITÀ ORGANIZZATIVE

3 FUNZIONAMENTO DEL SMVP

✓ 3.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

✓ 3.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

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 DLgs 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 i punti di forza e debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance degli anni precedenti.

Dal punto di vista normativo è intervenuto il D.Lgs. n. 97/2016 che revisiona e semplifica le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza delle PP.AA. dettate dalla L.190/2012 e del D.Lgs. 33/2013 e successivamente il D. Lgs. 74/2017 recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015".

L'anno 2020 è stato caratterizzato da notevoli cambiamenti dal punto di vista delle modalità organizzative del lavoro, primo fra tutti l'adozione della modalità di lavoro agile in risposta al periodo emergenziale. Tale istituto già presente nell'ordinamento giuridico è stato promosso nelle amministrazioni pubbliche quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" al fine di preservare la salute dei dipendenti pubblici e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa. Nel futuro rappresenterà per il settore pubblico una sfida gestionale tecnologica e culturale.

Nel corso del 2020 il Dipartimento della Funzione Pubblica, in risposta al periodo emergenziale, ha posto l'attenzione sull'applicazione delle nuove modalità di lavoro agile e in materia di performance non ha adottato altre linee guida oltre quelle già emanate nel corso del 2019. Attualmente le ultime linee guida sono:

- ✓ le Linee guida sulla valutazione partecipativa (Linee guida n. 4/2019) ove vengono individuati gli indirizzi metodologici per favorire la partecipazione di cittadini ed utenti alla valutazione della performance organizzativa in attuazione di quanto previsto dagli articoli 7 e 19 bis del d.lgs. 150/2009, modificato dal D.Lgs 74/2017;
- ✓ le Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale (Linee guida n. 5/2019) redatte al fine di fornire alle amministrazioni pubbliche ulteriori indirizzi metodologici in ordine alle modalità di misurazione e valutazione della performance individuale come strumento di gestione strategica delle risorse umane;



✓ le Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile e indicatori di performance.

In linea con le precedenti circolari e direttive emanate dal DFP sul tema, si desume una incisiva accelerata nel proporre ed auspicare un radicale e decisivo cambiamento nell'organizzazione del lavoro pubblico e, in particolare, nel raccomandare ad ogni Amministrazione di definire modalità di misurazione dei risultati al fine di migliorare, con un comprovato aumento della produttività, le proprie attività. Si delinea pertanto una sfida epocale e una necessaria riforma dell'organizzazione del lavoro e della misurazione delle performance. Le Linee Guida sul POLA rappresentano una sintesi di concetti chiave per affrontare e perseguire una profonda rivisitazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) nella Pubblica Amministrazione.

## 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.

Il 2020 è stato caratterizzato dall'avvicendamento del Direttore Generale e dall'emergenza legata alla pandemia che ha rivoluzionato le modalità di lavoro prevedendo l'applicazione della modalità di lavoro agile a gran parte del personale.

Nel corso del mese di giugno 2020 la Dott. ssa Maria Siclari ha rassegnato le dimissioni in quanto destinata ad altro incarico e nelle more della definizione di apposita procedura tesa ad individuare un nuovo Direttore generale è stato nominato, con Delibera del Consiglio di amministrazione n. 112 del 13/06/2020 il Dott. Massimo Bilotta quale Direttore Generale facente funzioni al fine assicurare, senza soluzione di continuità la corretta funzionalità dell'Istituto.

Inoltre nel mese di settembre 2020 è pervenuto a scadenza l'OIV e sulla base degli esiti di apposito avviso è stato nominato, con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 237 del 30/11/2020 il nuovo organismo, con decorrenza dalla data della delibera e per tre anni.

Dal punto di vista organizzativo nel mese di Dicembre, con Decreto del Presidente n. 95 del 29/12/2020, sono state approvate modifiche al Funzionigramma generale e Disciplina organizzativa dell'amministrazione centrale al fine di ottimizzare l'esercizio dell'azione amministrativa.



### 3 FUNZIONAMENTO DEL VIGENTE SMVP

#### 3.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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). 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 l'OIV ha verificato tempestivamente l'attuazione degli adempimenti di legge quali:

1. La redazione del Piano Integrato per la Performance, la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza;
2. Aggiornamento annuale del SMVP;
3. Monitoraggio per l'avvio del ciclo della performance;
4. Monitoraggio degli adempimenti relativi alla Trasparenza;
5. La relazione sulla Performance;
6. Le valutazioni finali al termine del ciclo della performance.

In merito al primo punto l'adozione del Piano è avvenuta entro il termine previsto dalla normativa. Il piano della Performance, per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza è stato adottato dal Consiglio con Delibera n. 18 del 30/01/2020.

Nel corso del 2020 è stato aggiornato il SMVP come previsto dalla vigente normativa.

In relazione ai punti nn. 3 e 4 gli esiti del monitoraggio sono stati descritti nei verbali delle riunioni. Riguardo alla Relazione sulla performance 2019, punto 5, a causa dei ritardi sulla conclusione degli iter valutativi dei soggetti interessati dal ciclo della performance, alla data della presente relazione è ancora da adottare la Relazione sulla performance 2019. L'OIV ha più volte sollecitato l'adozione della Relazione sulla performance 2019 dandone atto nei verbali delle riunioni e sollecitando l'amministrazione a concludere l'iter quanto prima al fine di riallineare le scadenze degli adempimenti annuali. L'OIV ha preso atto che



l'amministrazione ha provveduto tempestivamente a comunicare all'ANVUR e 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 19 causa avvicendamento del Direttore Generale e conseguente riorganizzazione delle strutture amministrative dell'Ente nonché della gestione del periodo emergenziale legato al COVID. A titolo informativo, l'OIV ha validato le relazioni fino agli anni 2017 e 2018 e i riferimenti, rispettivamente, sono le note prot. n. 2468 del 4/11/2019 e n. 752 del 06/03/2020 anche pubblicate nel Portale Performance.gov, allo stato attuale è in attesa di procedere con la validazione della Relazione 2019.

### 3.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

Allo stato attuale, per l'anno 2020, 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 e dei Dirigenti Amministrativi porta ad un risultato finale che, secondo quanto previsto dal vigente Sistema, è dato da una percentuale complessiva, risultante nella colonna "Valutazione Totale" ed è il risultato della formula seguente:

Valutazione Totale = Val. Area A (30%) + Val. Area B (40%) + Val. Area C (30%).

Le tre aree sono individuate come segue:

Area A: performance dell'attività amministrativo-gestionale correlata agli obiettivi strategici (solo per il Direttore Generale) e alla performance organizzativa nonché delle strutture amministrative;

Area B: performance individuale correlata agli obiettivi operativi;

Area C: comportamenti organizzativi.

Ciascuna Area è caratterizzata da un peso specifico, così come le sottoaree della stessa. Pertanto il risultato % delle singole aree è dato dalla somma delle valutazioni delle singole sotto-aree.



E' opportuno segnalare che l'Istituto è stato tra i pochi enti di ricerca a rispettare, anche su sollecitazione di questo Organismo, la scadenza del 31 gennaio per l'approvazione del Piano Triennale Integrato per la Performance, per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPC), a cui sia il D.Lgs n. 74 del 2017 che le linee guida emanate dall'ANVUR, ricollegano specifiche conseguenze (obbligo di motivare le ragioni del ritardo).

Tra le criticità registrate permane la 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.

#### 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)
- Il Bilancio di Previsione
- Il Piano Integrato per la Performance, per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPC)

Una prima criticità che l'OIV ha fin da subito evidenziato è la mancanza di un forte collegamento tra i documenti di programmazione 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 PTPC si occupa quasi esclusivamente dell'efficacia della azione amministrativa. Occorre quindi, come previsto anche dalle linee guida dell'ANVUR del 15/07/2015, maggiore impegno affinché vi sia un più stretto e chiaro legame tra PTA e PTPC. Tuttavia da apprezzare lo sforzo, in tal senso, che ha visto gli obiettivi amministrativo gestionali orientati a sostegno delle attività di ricerca.

#### 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). Pertanto obiettivo delle attività dell'OIV è quello di garantire la funzione di *internal auditing* assistendo l'Istituto nella gestione dei processi valutativi migliorando l'efficacia e l'efficienza dell'Ente.

Su 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. Nel corso del 2020 l'amministrazione aveva pianificato di integrare tale strumento con la sezione relativa alla valutazione, ma a causa del periodo emergenziale tale implementazione è slittata al 2021-2022. Tuttavia è stato implementato il modulo per la sottomissione delle proposte di obiettivo in coerenza con la fase di condivisione nella definizione degli obiettivi annuali descritta nel nuovo SMVP.

L'OIV segnala, come già fatto negli scorsi anni, come l'assenza di un vero e proprio servizio di controllo di gestione sia da considerare una criticità da superare al più presto con una struttura completamente dedicata. La recente riorganizzazione dell'amministrazione centrale non ha previsto tale ufficio e tale aspetto complica la gestione di tutte quelle attività di coordinamento tra performance, contrasto alla corruzione e trasparenza. A tal proposito auspica che nell'intervento previsto di riorganizzazione delle strutture dell'amministrazione centrale da realizzare nel corso del 2021 si ponga la necessaria attenzione su tale criticità.

Allo stato attuale è prevista solo la Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance di cui all'articolo 14, decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, così come modificato dalle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105. Tale Struttura, pur garantendo un efficiente supporto all'OIV grazie all'elevata competenza e professionalità dei suoi componenti, risulta però carente di risorse umane appositamente dedicate e non consente di svolgere analisi e approfondimenti sul tema che sarebbero sicuramente utili per migliorare la performance complessiva dell'Istituto.

## 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 dell'albero della trasparenza sottoposti ai monitoraggi annuali dell'OIV si sono arricchiti in quantità e qualità dei dati presentati. La sezione Amministrazione Trasparente conferma un numero elevato di atti pubblicati nel 2020, basti pensare che solo in "Disposizioni generali, atti amministrativi generali" sono pubblicate tutte le Delibere del Consiglio di Amministrazione (n. 269), i Decreti del Presidente (n. 95) e del Direttore Generale (n. 353) e tutti i Decreti emanati dalle Direzioni degli Affari del Personale (n. 303) e degli Affari Generali e Bilancio (n. 404), e dai Direttori delle Sezioni (n. 2102) emanati nel corso dell'anno.

Sempre aggiornata risulta la sezione dedicata all'Accesso Civico per l'anno 2020 che riporta ben 43 tra accesso civico semplice, documentale e generalizzato, consultabili al seguente link: <https://istituto.ingv.it/it/amministrazionetrasparente/accesso-civico/accesso-civico-registro-accessi/21625-registro-accessi-ingv-2020-pdf-1/file.html>.

Inoltre il giorno 15 dicembre 2020 si è tenuta presso la Sala Conferenze dell'INGV la "Giornata della Trasparenza INGV 2020", durante la quale si è trattato un focus sul Codice di comportamento dei dipendenti pubblici dell'INGV. La giornata è stata organizzata nel rispetto delle norme COVID19 ed è stata data la possibilità a tutti i partecipanti di seguire la giornata in modalità virtuale ovvero accedendo alla registrazione disponibile sulla Intranet INGV.

La documentazione relativa alla giornata della trasparenza è disponibile nella sezione amministrazione trasparente del sito INGV al seguente link:

<https://istituto.ingv.it/it/amministrazionetrasparente/altri-contenuti/anticorruzione-e-trasparenza/giornata-della-trasparenza/anno-2020-2.html>.

Nel corso del 2020 è stato effettuato l'adempimento di cui all'art. 14 comma 4 lettera g) e della Delibera n. 213 del 4 marzo 2020, relativo all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, tempestivamente pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, sezione Amministrazione Trasparente.

Infine si rileva che con Delibera del Consiglio di amministrazione n. 122 del 19/06/2020 è stata aggiornata ulteriormente la matrice di Responsabilità, ai sensi dell'art. 10 comma 1 del D.Lgs. 33/2013 modificato dal D.Lgs. 96/2016.

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 consigliate 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 prevista per il 2021.

## 7 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SMVP

I soggetti, già indicati nel precedente paragrafo 3.2, per i quali è attualmente previsto 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, 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 Dipartimento è corrisposta la retribuzione di risultato, in quanto sono titolari di contratti di diritto privato;
- 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.

Il SMVP, di regola deve essere improntato a criteri di semplificazione e razionalizzazione dei procedimenti valutativi, nonché di comprensibilità per tutti i soggetti che partecipano a detti procedimenti, ivi compresi gli utenti esterni e deve essere oggetto di aggiornamento annuale sulla base della vigente normativa.

In virtù della disposizione normativa che prevede l'aggiornamento annuale del SMVP e tenuto conto che è stato adottato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel 2020 con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 133 del 19/6/2020, l'OIV formula le seguenti osservazioni:

- a) L'amministrazione ha recepito le raccomandazioni dell'OIV in relazione all'applicabilità del Sistema a tutti i dipendenti dell'INGV. Fanno eccezione i ricercatori e tecnologi, in quanto sulla base delle vigenti disposizioni si rinvia per tale categoria di personale ad un successivo provvedimento la relativa disciplina.
- b) I soggetti chiamati ad effettuare la valutazione sono: il Consiglio di Amministrazione per il Direttore Generale e per i Direttori dei Dipartimenti e delle Sezioni; il Direttore Generale per i dirigenti preposti alle due Direzioni Centrali; il dirigente/direttore della struttura per gli altri dipendenti afferenti alla struttura.
- c) La valutazione deve essere unica, in modo da non prevedere due livelli di valutazione (cosiddette di prima e seconda istanza), da parte di due diversi soggetti.
- d) Deve essere garantita e sempre esperibile la procedura di conciliazione.
- e) Devono essere individuati meccanismi chiari e semplici di riconduzione dei parametri di valutazione alle diverse corrispondenti quote di trattamento economico accessorio (retribuzione di risultato e produttività) da attribuire.

## 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 2020-2022 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.

In relazione al ciclo della performance e relativamente all'interazione Ente/Cittadini occorrerà predisporre nuovi strumenti di misurazione delle attività in programmazione e definire degli



indicatori di valutazione di impatto sociale. Alcuni suggerimenti in merito vengono dall'ANVUR che nel Bando dell'esercizio di valutazione della qualità della Ricerca VQR 2015-2019 (emanato con Decreto del Presidente ANVUR n. 1 del 3 gennaio 2020), propone ad esempio:

- la dimensione sociale, economica e culturale dell'attività;
- la rilevanza rispetto al contesto di riferimento;
- l'eventuale valore aggiunto per i beneficiari;
- la valorizzazione dell'aspetto scientifico trattato.

Si tratta di indicatori che si prefiggono l'obiettivo di dimostrare le differenze rispetto alla situazione di partenza, in sintesi di evidenziare il reale beneficio sui cittadini e di misurare il loro coinvolgimento nella conoscenza e prevenzione dei fenomeni naturali trattati dall'INGV.

## 9 CONCLUSIONI

L'Organismo Indipendente di Valutazione, prende atto che la struttura amministrativa ha affrontato al meglio il ciclo della performance nonostante il periodo emergenziale e l'avvicendamento del Direttore Generale.

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

Infine sulla base di quanto disposto dal D.Lgs 74/2017 si raccomanda l'adozione di sistemi di rilevamento del grado di soddisfazione degli utenti e cittadini in relazione alle attività e servizi erogati.

Dott.ssa Anna Sirica \_\_\_\_\_

Dott. Antonio Di Donato \_\_\_\_\_

Dott. Marco Ciro La Gioia \_\_\_\_\_



ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA