



**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI  
2021**

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



## INDICE

1.	FINALITA' DEL DOCUMENTO E CONTESTO NORMATIVO	p. 3
2.	CONTESTO E NOVITÀ ORGANIZZATIVE	p. 4
3.	FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE 3.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 3.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE 3.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	p. 5 p. 5 p. 7 p. 8
4.	PIANIFICAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA	p. 9
5.	IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	p. 10
6.	ATTUAZIONE OBBLIGHI DI TRASPARENZA E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	p. 10
7.	UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SMVP	p. 12
8.	L'INGV E I CITTADINI	p. 13
9.	CONCLUSIONI	p. 15



## 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 i punti di forza e debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance nell'anno 2021.

L'anno 2021, in continuità con il precedente, è stato caratterizzato principalmente dallo smart working che ha avuto un ruolo fondamentale per la prevenzione della salute dei dipendenti pubblici in un momento storico in cui la pandemia ha inevitabilmente condizionato la vita sociale.

Le amministrazioni pubbliche hanno prontamente risposto a tale esigenza tramite l'utilizzo della modalità agile e dopo un anno di "sperimentazione" i risultati sono stati tali che la continuità dell'azione amministrativa è stata garantita. I dipendenti sono riusciti a riorganizzare le attività lavorative che prima erano svolte solo "in presenza" adattandole ad una modalità agile tramite l'utilizzo di piattaforme informatiche che hanno garantito lo scambio di informazioni necessarie e hanno portato ad una digitalizzazione dei processi sempre più ampia. Nel corso del 2021, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha quindi posto ancora di più l'attenzione su quelle che sono le modalità di svolgimento delle attività lavorative in modalità agile tramite l'adozione delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" al fine di superare quello che è stato definito "smart working emergenziale" per favorire un lavoro agile rispettoso dei diritti alla disconnessione, alla formazione specifica, alla protezione dei dati personali, alle relazioni sindacali, al regime dei permessi e delle assenze.

I dipendenti pubblici hanno quindi sottoscritto un accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, cui spetta il compito di definire:

- 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
- 2) le modalità ed i tempi di esecuzione della prestazione;
- 3) le modalità ed i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile.

Inoltre con il Decreto legge n. 80 del 2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", è stato introdotto il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) che le PP.AA. avrebbe dovuto adottare entro gennaio 2022, termine successivamente posticipato prima al 30 aprile 2022, ai sensi dell'art. 1, comma 12, del Decreto legge n. 228/2021, convertito con modificazioni



dalla Legge n. 15 del 25 febbraio 2022 e da ultimo al 30 giugno 2022, dal D.L. 30 aprile 2022, n.36, c.d. PNRR-2 al 30/06, convertito in Legge n. 79 del 29/06/2022. Tale piano deve essere predisposto dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 2001, ha una durata triennale e aggiornamento annuale.

Con Decreto del Presidente n. 5/2022 del 31/01/2022 successivamente ratificato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n. 6 del 25/02/2022 è stato adottato il Piano della performance 2022 – 2024, predisposto nel rispetto delle linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica nel 2019, per quanto applicabili agli Enti Pubblici di Ricerca ex articolo n. 1 del D. Lgs. n. 218/2016 e nel rispetto delle prerogative riservate ai tecnologi e ricercatori degli EPR dall'art. 74 del DLgs 150/2009. Il PIAO, che include anche il Piano della Performance, è stato adottato con Delibera del Consiglio di amministrazione n. 166 del 24/06/2022.

## **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.

Come per il 2020 anche per il 2021 vi è stato l'avvicendamento del Direttore Generale.

Con decorrenza 15/06/2020, il Dott. Massimo Bilotta è stato nominato quale Direttore Generale facente funzioni fino alla nomina di una risorsa effettiva per lo svolgimento dell'incarico quadriennale di Direttore Generale dell'INGV.

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.

Il 2021 è stato il secondo anno dell'emergenza legata alla pandemia e l'applicazione del lavoro agile in modalità semplificata ha permesso di acquisire una nuova esperienza lavorativa a tutto il personale affermando un nuovo modello organizzativo di lavoro quale importante strumento e fattore abilitante per l'innovazione e la modernizzazione della PA.

### **3. FUNZIONAMENTO DEL VIGENTE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

#### **3.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

La programmazione dell'Istituto si concretizza tramite la definizione di aree e 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 definisce le aree e gli obiettivi



strategici e con propria Delibera provvede ad assegnare gli obiettivi operativi al Direttore Generale, ai Direttori di Sezione e ai Direttori di Dipartimento, declinati da quelli strategici. Il Direttore Generale, con proprio decreto, assegna gli obiettivi operativi annuali ai Direttori delle Direzioni Centrali il cui raggiungimento è correlato alla valutazione della performance organizzativa e individuale.

In relazione al ciclo delle performance l'OIV, per l'anno 2021, 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. 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. La relazione sulla Performance.

In merito al primo punto l'adozione del Piano della performance è avvenuta entro il termine previsto dalla normativa, ovvero con Decreto del Presidente n. 8 del 29/01/2021, successivamente ratificato dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 9 del 02/03/21. In merito alla rendicontazione degli obiettivi e attività l'OIV ha più volte sollecitato l'adozione della Relazione sulla performance 2020 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. Il Piano della Performance previsto per il triennio 2022 – 2024, nelle more dell'adozione del nuovo documento programmatico di cui all'art. 6 del DL 80/2021, denominato 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.

Nel corso del 2022 è stato aggiornato il SMVP come previsto dalla vigente normativa e approvato dal Consiglio di amministrazione con Delibera n. 43 del 25/02/2022. Per le procedure di valutazione del ciclo della performance 2021 si applicheranno ancora le previsioni contenute nel SMVP 2015.

In relazione ai punti nn. 3 e 4 gli esiti del monitoraggio sono stati descritti nei verbali delle riunioni. Riguardo alla Relazione sulla performance 2020, punto 5, a causa dei ritardi nella conclusione degli iter valutativi dei soggetti interessati dal ciclo della performance, si rileva che è stata adottata dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 25/02/2022. 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. Tale ritardo è causato dall'avvicendamento del Direttore Generale e conseguente riorganizzazione



delle strutture amministrative dell'Ente nonché della gestione del periodo emergenziale legato al COVID.

Alla data del presente documento, l'OIV ha validato la Relazione sulla performance fino all'anno 2020 e risultano pubblicate.

L'OIV osserva che in attuazione di quanto previsto dalle Linee guida n. 4 novembre 2019 sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche elaborate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è necessario che l'Ente dia avvio ad una sperimentazione finalizzata alla valorizzazione di tale dimensione iniziando con la mappatura dei processi e degli stakeholder. Dal punto di vista della performance organizzativa si rileva che la definizione e assegnazione degli obiettivi che vengono condivisi e assegnati ai responsabili delle unità organizzative dell'Amministrazione centrale e delle Sezioni, nonché ai dipartimenti avviene successivamente all'approvazione del bilancio preventivo e allo stato attuale non è stato ancora sviluppato un legame tra obiettivi e risorse finanziarie, umane e strumentali. Su tale aspetto l'OIV invita l'Istituto ad avviare le azioni necessarie per armonizzare il ciclo della performance con quello finanziario.

### **3.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Allo stato attuale, per l'anno 2021, la misurazione e la valutazione delle performance si concentra sulle sole figure apicali, 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 Sistema applicabile per l'annualità 2021, 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.

### **3.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

Nel corso del 2021 l'OIV, in relazione alle molteplici attività inerenti al Ciclo della performance, ha svolto sempre un ruolo importante nel garantire, per quanto possibile, l'accuratezza metodologica di tutto il processo, ponendo particolare attenzione sull'importanza di rispettare le diverse scadenze previste per l'approvazione dei documenti inerenti al Ciclo della performance. Alla data di redazione del presente documento, il Ciclo della performance dell'anno 2021 non si è ancora concluso, L'OIV raccomanda, come previsto dal primo comma dell'art. 10 del d.lgs. n. 150 del 2019, l'approvazione della Relazione sulla performance 2021, entro breve e ricorda che deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo entro il 30 giugno di ogni anno. Allo stato attuale sono ancora in corso le procedure di valutazione dei soggetti coinvolti nel ciclo della performance.

La Struttura tecnica di supporto all'OIV ad oggi risulta costituita da n. 5 unità di personale, afferenti ad altre unità organizzative dell'Ente e assegnate alla Struttura solo in percentuale e nella misura 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. Si segnala tuttavia che visti i molteplici adempimenti si ritiene necessario l'assegnazione di unità di personale a tempo pieno, possibilmente in possesso di specifiche competenze ed qualificata esperienza nella materia da trattare, preferibilmente coincidente con la nomina del responsabile della struttura tecnica permanente in applicazione di quanto previsto dal d.lgs n. 150 del del 2009.



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. Nel corso del 2021 sono state realizzate, con il supporto del Direttore Generale, anche due giornate formative finalizzate alla condivisione e formazione degli utenti della nuova piattaforma.

Le modifiche apportate all'applicativo sono state definite durante una serie di riunioni tecniche cui hanno partecipato i componenti della Struttura tecnica e il Direttore Generale.

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.

Alla data del presente documento il software è in fase di revisione al fine di adeguarlo alle novità introdotte con l'ultimo SMVP approvato.

#### **4. PIANIFICAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA**

I principali documenti istituzionali di programmazione strategico-gestionale dell'Ente sono stati nel 2021:

- 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 Piano integrato, e dalla programmazione 2022 – 2024 il Piano di attività e organizzazione, 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 Piano Triennale Attività e gli altri documenti programmatici previsti dalla vigente normativa.

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).

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. L'ultima riorganizzazione dell'amministrazione centrale non ha previsto tale ufficio/unità organizzativa 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 2022 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 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 2021, basti pensare che solo nella sezione



"Provvedimenti" "organi di indirizzo politico" sono pubblicati tutti i Decreti del Presidente (n. 70), mentre nella sezione "dirigenti amministrativi" sono pubblicati tutti i Decreti del Direttore Generale, delle Direzioni degli Affari del Personale e degli Affari Generali e Bilancio, oltre quelli dei Direttori delle Sezioni emanati nel corso dell'anno per un totale di 2618 atti.

A decorrere dal 3 maggio 2021 parte dei contenuti della sezione amministrazione trasparente sono stati trasferiti sul nuovo applicativo e quindi sono visibili sulla nuova interfaccia. Parte dei contenuti sono ancora disponibili sulla vecchia sezione amministrazione trasparente ad esempio del Delibere del Consiglio di amministrazione.

A tale riguardo l'OIV sollecita la soluzione di detta criticità al più presto in modo da semplificare e rendere più intellegibile l'accesso e la visione delle informazioni ai cittadini/utenti.

In seguito alle dimissioni del Dott. Stefano Salvi, il Consiglio di Amministrazione con Delibera n. 74 del 30 aprile 2021 ha 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 2021 che riporta le istanze di accesso civico semplice, documentale e generalizzato, consultabili al seguente link:

[Accesso civico](#)

Inoltre il giorno 21 dicembre 2021 si è tenuta presso la Sala Conferenze dell'INGV la "Giornata della Trasparenza INGV 2021", durante la quale si sono affrontati vari temi, quali la prevenzione della corruzione e trasparenza nel ciclo di vita dei progetti di ricerca; la programmazione di acquisti di beni e servizi relativamente ai profili normativi e operativi nonché le modifiche del contratto in fase di esecuzione; l'incarico di commissario di concorso e il conflitto di interessi; gli obblighi di condotta e i doveri "minimi etici" del dipendente pubblico. La giornata è stata organizzata nel rispetto delle norme COVID-19 ed è stata data la possibilità a tutti i partecipanti di seguire la giornata in modalità virtuale ovvero accedendo alla registrazione disponibile al seguente link <https://www.youtube.com/watch?v=DqdKCjsU0xc> pubblicato nella sezione "Anticorruzione e Trasparenza" del sito INGV.

Nel corso del 2021 è stato effettuato l'adempimento di cui all'art. 14 comma 4 lettera g) del d.lgs. n. 150/2009 e della Delibera n. 294 del 13 aprile 2021, 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 indicate 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, già in parte realizzato con il nuovo applicativo per la gestione documentale adottato nel corso del 2021, nella sezione amministrazione trasparente ed effettuare il monitoraggio sulla pubblicazione medesima;
7. garantire le verifiche a campione sulle situazioni di incompatibilità ed inconferibilità;
8. implementare un sistema dedicato al controllo di gestione prevedendo anche una struttura dedicata nell'ambito della riorganizzazione dell'amministrazione centrale prevista per il 2022.

## **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 considerazione del fatto che questi ultimi sono anche Responsabili di Centri di Responsabilità amministrativa ai sensi del Regolamento di amministrazione contabilità e finanza dell'ente.

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 2022 con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 43 del 25/02/2022, ma sarà applicabile dal 2023 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 2021-2023 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, il Ministero vigilante. 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 geo-scienze quali ad esempio i rischi naturali, i cambiamenti climatici, l'inquinamento e le scelte ecosostenibili.

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.

In analogia con le annualità precedenti gli strumenti implementati e in costante impegno di sviluppo che l'INGV si propone di realizzare con gli stakeholder 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 il nuovo 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, sebbene si conferma un ritardo nella conclusione dei processi valutativi che comporta uno slittamento, rispetto alla data prevista dalla normativa del 30 giugno, della Relazione annuale sulla Performance.

L'OIV raccomanda di rendere sempre più sfidanti gli obiettivi gestionali nell'ottica di un concreto miglioramento nella programmazione delle attività di tipo gestionale-organizzativo. 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.

Sulla base di tutto quanto sopra riferito, avuto riguardo ai provvedimenti richiamati nella presente relazione e a quelli recentemente intervenuti in materia di PIAO e prevenzione della corruzione della trasparenza, nonché alle misure contenute nell'atto di indirizzo del Comitato di settore per la ricerca e l'Università, nelle more della sottoscrizione del CCNL per il personale della ricerca e delle università per il triennio 2019-2021 in tema di valutazione dei ricercatori e tecnologi, il Collegio ritiene di poter rassegnare le presenti conclusioni e suggerimenti da seguire per il prossimo ciclo della performance, ad iniziare dal 2023 pur nella assoluta consapevolezza che si tratta di un programma molto ambizioso che potrà essere realizzato:

a) sviluppare nuove forme e modalità per l'effettuazione del controllo strategico. Sarà compito di quest'Organismo, a cui è intestata la relativa competenza, formulare apposite proposte in merito che consentano lo svolgimento di tale forma di controllo prevista sia dal D.lgs. 286 del 1999 che dal D.lgs. n. 165 del 2001;



- b) seguire con attenzione che sorte subiranno le indicazioni contenute nell'atto di indirizzo emanato dal competente Comitato di settore nelle more della sottoscrizione del CCNL 2019-2021 della ricerca e dell'università per quanto attiene alla valutazione dei ricercatori e tecnologi;
- c) aggiornare il vigente SMVP sulla base dei recenti provvedimenti intervenuti in materia di performance e contrasto alla corruzione conferendo certezza in merito alla effettiva applicazione sin dal 2023, evitando la logica, fino ad ora seguita, dell'approvazione con applicazione poi differita ad altra annualità;
- d) avviare un articolato programma di internal audit che verifichi i comportamenti e gli errori operativi commessi eventualmente dagli operatori degli uffici, anche ai fini dell'aggiornamento del risk assesment;
- e) completare la mappatura dei processi come descritto dal Collegio nel documento denominato indicazioni e suggerimenti per la prevenzione della corruzione e la trasparenza approvato nella seduta del 27 luglio 2022, allegato 1 del verbale;
- f) aggiornare il codice di comportamento secondo le linee guida recentemente emanate dall'ANAC, con particolare riguardo al conflitto di interesse del personale più esposto a tale rischio;
- g) implementare il risk assesment come indicato indicazioni e suggerimenti per la prevenzione della corruzione e la trasparenza approvato nella seduta del 27 luglio 2022, allegato 1 del verbale;
- h) applicare ed eventualmente sviluppare la performance individuale e organizzativa del personale non dirigente afferente ai livelli dall'VIII al IV;
- i) introdurre forme di valutazione partecipativa, ivi inclusa quella programmatica;
- j) rivedere il sistema di monitoraggio alla luce di quanto previsto dai due decreti attuativi sul PIAO (DPR e DM in corso di approvazione imminente);
- k) incrementare l'importanza del valore pubblico individuando, a partire dal prossimo ciclo della performance appositi obiettivi in grado di generare il benessere economico-sociale dei cittadini, anche con un orizzonte triennale;
- l) riflettere sulle modalità di valutazione dei direttori di dipartimento e di quelli di Sezione omogenizzando le procedure e la tipologia degli obiettivi da realizzare;
- m) valutare l'opportunità di introdurre nel SMVP la possibilità di effettuare l'istruttoria a cura dell'OIV ai fini della valutazione dei due dirigenti amministrativi di livello non generale;
- n) revisionare il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa complessiva prevedendo la stessa a livello di ente.

Dott. Marco Spiniello \_\_\_\_\_



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

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