



## RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI 2017

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

### INDICE

1 FINALITA' DEL DOCUMENTO

2 CONTESTO E NOVITA' 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 ATTIVITA' DI PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE

7 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SMVP

8 DESCRIZIONE DELLA MODALITA' DI MONITORAGGIO E PROPOSTE DI  
MIGLIORAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

9 CONCLUSIONI



## 1 FINALITA' DEL DOCUMENTO

Il presente documento è redatto ai sensi dell'art. 14 del DLgs 150 del 2009 e delle delibere Autorità Nazionale Anti Corruzione ANAC (già ex CiVIT–delibera 23 del 2013) e linee guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca del luglio 2015 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.

E' importante premettere che il periodo preso in considerazione è stato caratterizzato da un'evoluzione organizzativa dell'intero Ente, basti pensare che nel 2016 sono cambiati tutti i vertici dell'Ente ed è stato avviato il processo di rielaborazione degli atti normativi in applicazione del D.Lgs. 218/2016.

Inoltre 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".

Si tratta di uno dei decreti attuativi della riforma della Pa entrato in vigore nel giugno 2017, con l'obiettivo di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni. In particolare vengono introdotti meccanismi di riconoscimento del merito e della premialità, norme per la razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, la riduzione degli adempimenti in materia di programmazione e di coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni.

## 2 CONTESTO E NOVITA' 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 di ricerca dell'Istituto sono indicati nell'articolo 2 dello Statuto (G.U. n. 90 del 19 aprile 2011), scaturito dal riordino di cui al D.Lgs. 31 dicembre 2009, n. 213. Il mandato istituzionale dell'Ente comprende il perseguimento di obiettivi di osservazione dei fenomeni e di sviluppo delle conoscenze scientifiche sul Sistema Terra nel suo complesso, in forte interazione con l'attività tecnologica, la gestione e lo sviluppo delle Infrastrutture di ricerca e la realizzazione di attività con potenziale significativo impatto sulla popolazione e sulle diverse componenti della Società. In particolare l'obiettivo primario 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 quanto componente del Servizio Nazionale di Protezione Civile, nonché Centro di Competenza del Dipartimento della Protezione Civile, ai sensi della legge 24 febbraio 1992, n. 225, e dei DPCM 27 febbraio 2004 e DPCM del 17 febbraio 2017, all'INGV è affidata la Sorveglianza della sismicità dell'intero territorio nazionale e dell'attività dei vulcani attivi italiani e dei maremoti nell'area mediterranea, attraverso la gestione di Reti di osservazione con strumentazione tecnologicamente avanzata, distribuite sul territorio nazionale o concentrate intorno ai vulcani attivi e tramite il presidio h24 di n. 3 Sale operative a Roma, Napoli e Catania. Con l'approvazione del nuovo Statuto (G.U. Serie Generale n. 27 del 02-02-2018), il mandato istituzionale è confermato.

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.

La rete scientifica dell'INGV è articolata in Strutture territoriali, che con il nuovo statuto vengono denominati "Dipartimenti", con compiti di programmazione, coordinamento e verifica, nonché di promozione dello sviluppo di grandi progetti di ricerca e in "Sezioni" che svolgono attività di ricerca e di servizio. Attualmente nell'ambito di ogni Dipartimento sono individuate le Linee di Attività che consistono in programmi scientifici che possono interessare, trasversalmente, tutte le Sezioni e hanno la finalità di garantire il necessario livello di multidisciplinarietà tra le varie componenti scientifiche dell'Ente.

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



In data 20/02/2017, il Consiglio di Amministrazione, su proposta dei Direttori di Struttura, ha approvato una riorganizzazione delle Linee di Attività scientifica secondo il seguente schema:

- a) Ricerca
- b) Servizi e Ricerca per la Società
- c) Infrastrutture e sviluppo tecnologico

Per quanto riguarda invece 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.

Nel corso dell'esercizio 2017 a seguito di criticità rilevate dalla Direzione Generale nell'organizzazione dell'Amministrazione Centrale, l'Istituto ha provveduto a modificare l'organigramma generale ed approvare il Disciplinare organizzativo dell'Amministrazione Centrale con Delibere nn. 318/2017 e 336/2017. Attraverso il citato Disciplinare sono state definite le articolazioni organizzative dell'AC, le competenze e le responsabilità connesse alla gestione delle attività di supporto a quelle istituzionali

Con Decreto del Presidente n. 197/2017 è stato nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza INGV in sostituzione del precedente; con Decreto del Direttore Generale n. 217/2017 sono state assegnate le risorse umane ai Centri Servizi e alle Direzioni Centrali nonché ai Settori così come definiti dalla nuova organizzazione con successivo Decreto del Direttore Generale n. 284/2017 sono stati nominati i Responsabili ed i Coordinatori degli Uffici dell'Amministrazione Centrale.

Ciò premesso, l'INGV dal punto di vista amministrativo ha avviato un cambiamento significativo volto a garantire chiarezza delle procedure amministrative, grazie anche alla nuova organizzazione sicuramente più funzionale rispetto agli adempimenti sempre più numerosi. Inoltre, nel corso del 2017, si è provveduto a dare piena applicazione a quanto disposto dal Decreto legislativo 25/11/2016, n. 218, concernente la semplificazione della gestione degli Enti Pubblici di Ricerca. In particolare i nuovi documenti istituzionali quali Statuto, Regolamento di Organizzazione e Funzionamento, Regolamento del Personale e il Regolamento di Amministrazione Contabilità e Finanza sono stati, ad oggi, approvati e definiscono il nuovo assetto organizzativo dell'Ente.

3 FUNZIONAMENTO DEL VIGENTE SMVP (ADOTTATO NEL 2015)



### 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. 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 Responsabili dei Centri Servizi e 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.

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

Alla data di redazione del presente documento è in corso la predisposizione di una proposta di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. In merito a tale punto l'OIV ha sollecitato la predisposizione di tale documento, sulla base delle linee guida emanate dal DFP a dicembre 2017 che, anche se rivolte ai Ministeri, risultano applicabili come principi generali anche alle altre pubbliche amministrazioni. Nelle more dell'adozione del predetto documento, anche su consiglio dell'OIV, l'Istituto ha predisposto delle Linee Guida per la redazione del nuovo SMVP in corso di adozione.

In relazione al ciclo delle performance l'OIV, dalla data del suo insediamento (18 gennaio 2018) ha verificato tempestivamente l'attuazione degli adempimenti di legge quali:

1. La redazione del Piano Integrato della Performance, Anticorruzione e Trasparenza;
2. La relazione sulla Performance;
3. La valutazione dei Direttori Generali per l'anno 2016 e per il 2017.



In merito al primo punto l'adozione del Piano è avvenuta entro il previsto termine del 31/01/2018. In relazione al secondo punto l'OIV ha preso atto che l'Istituto, alla data attuale, non ha ancora provveduto all'approvazione della relazione sulle performance relativa all'anno 2016 e ha raccomandato di procedere quanto prima. Per quanto riguarda il terzo punto il ritardo nella valutazione dei Direttori Generali, che è ferma al 2015, è causata dall'avvicendamento dei vertici e dalla riorganizzazione delle strutture amministrative. L'iter per il 2016 è stato comunque avviato e si auspica di concluderlo entro la fine del mese di luglio 2018.

### 3.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e la valutazione delle performance si concentra, come da SMVP vigente, solo su alcune figure quali:

- ✓ Il Direttore Generale;
- ✓ I Dirigenti Amministrativi;
- ✓ I Direttori di Sezione per la parte amministrativo – gestionale.

Le altre figure previste nel Sistema, come ad esempio i Responsabili dei Centri Servizi, ad oggi non sono stati oggetto di valutazione in quanto l'indennità percepita non risulta al momento legata al raggiungimento del risultato, sebbene risultino formalizzati per l'anno 2016 anche gli obiettivi individuali.

La Valutazione delle Performance del Direttore Generale e dei Dirigenti Amministrativi, riportata nella scheda a pag. 10 del Sistema, è data 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 sotto-aree della stessa. Pertanto il risultato % delle singole aree è dato dalla somma delle valutazioni delle singole sotto-aree.

Con il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance l'OIV suggerisce di recepire le schede di valutazione per il personale di livello IV-VIII già approvate nel corso del 2017 dal Consiglio di Amministrazione e di valutare attentamente la possibilità di introdurre dei criteri di valutazione validi anche per i ricercatori e i tecnologi, in coerenza con quanto stabilito dalla normativa vigente e in relazione alla sola attività amministrativo-gestionale in cui sono eventualmente coinvolti, senza entrare in alcun modo nel merito della valutazione scientifica che non è in carico all'Organismo.

Ai fini del completamento dell'argomento, si ritiene utile riportare gli esiti del monitoraggio sull'avvio del Piano integrato della performance 2018-2020, effettuato dall'OIV ai sensi e per gli effetti previsti dall'articolo 14, comma 4, lettere a) del d.lgs. n. 150 del 2009, e successive modificazioni, e tenuto conto delle deliberazioni n. 6 del 2013 della CIVIT e n. 23 del 2103 dell'Autorità nazionale anticorruzione, in quanto applicabili agli enti di ricerca a seguito delle linee guida dell'ANVUR 15 luglio 2016 sulla redazione del Piano integrato della performance. Al riguardo occorre precisare che per effetto delle cennate linee guida (pag. 8), le indicazioni recate dalle due citate deliberazioni della CIVIT e dell'ANAC, hanno perso da tempo la cogenza del passato, in particolare per quanto riguarda le modalità di rilevazione. Pur tuttavia l'OIV ha ritenuto che comunque l'avvio del monitoraggio, così come il monitoraggio stesso, possa essere utile per l'amministrazione e per tutti i soggetti coinvolti ed ha quindi deciso di effettuarlo, provvedendo ad analizzare circostanziatamente i contenuti del Piano della performance 2018-2020 ed utilizzando parametri ed indicatori autonomamente predeterminati per tale specifica finalità, come peraltro previste dalle suddette indicazioni dell'ANVUR. Lo schema di analisi qui contenuto potrà poi essere utilizzato anche negli anni successivi per favorire logiche di benchmark, salvo la necessità di introdurre modificazioni ed integrazioni al modello elaborato.

E' opportuno segnalare che l'OIV si è insediato solo il 18 gennaio 2018 e 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 integrato della performance, a cui per la prima volta sia il D.lgs n. 74 del 2017, che le recenti linee guida emanate dall'ANVUR, ricollegano specifiche conseguenze (obbligo di motivare le ragioni del ritardo).

Ai fini dell'avvio del monitoraggio l'OIV ha proceduto alla redazione di un'apposita griglia di rilevazione delle caratteristiche del Piano e successivamente ad una circostanziata verifica dei contenuti del Piano integrato della performance 2018-2020, rispetto ai parametri e agli indicatori scelti. Detti parametri riguardano:



1. Il processo di redazione del Piano e la tempistica
2. I contenuti generali
3. La performance- Obiettivi strategici ed operativi
4. La performance – Indicatori e target
5. Altri indicatori

Si riportano di seguito gli esiti del primo monitoraggio effettuato sulla base dei predetti cinque indicatori.

### **Processo di redazione del Piano e rispetto della tempistica**

1. *Il Piano è stato approvato entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento ai sensi del d.lgs. n. 150 del 2009?*  
Sì, il Piano è stato approvato entro il 31 gennaio 2018.
2. *Il Piano è stato redatto sulla base delle linee guida dell'ANVUR ed in particolare quelle del 15 luglio 2016, e successive integrazioni?*  
Sì, il Piano rispetta le indicazioni, specie di partizione organizzativa, fornite dall'ANVUR con le citate linee guida.

### **Contenuti generali**

1. *Il Piano è coerente con il Piano triennale di attività 2018-2020?*  
Per rispettare la scadenza del 31 gennaio, ed evitare le conseguenze previste dall'adozione successiva, l'Istituto ha, in via d'urgenza, con provvedimento del Presidente, da sottoporre a ratifica del Consiglio di amministrazione, adottato il Piano in assenza del PTA ma in coerenza con gli indirizzi e le linee guida strategiche dell'Ente. L'OIV vigilerà sulla coerenza tra i due piani non appena il PTA verrà emanato.
2. *Il Piano è coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance?*  
Sì, in riferimento all'attuale Sistema. E' stato tuttavia contestualmente avviato l'aggiornamento del SMVP, ai sensi e per gli effetti previsti dal d.lgs n. 74 del 2017. Anche sotto tale profilo l'OIV non mancherà di verificarne la coerenza.



3. *Il Piano è coerente con la programmazione economico-finanziaria?*

Non sono presenti specifici riferimenti alla programmazione economico-finanziaria in relazione agli obiettivi presenti nel Piano, mentre è presente nell'apposita sezione un'analisi delle risorse finanziarie dell'ente, con particolare riferimento alle fonti di finanziamento. L'OIV seguirà l'evoluzione di questo aspetto su cui vi sono ampi margini di miglioramento.

4. *Il Piano illustra le modalità di valutazione del Direttore Generale e dei dirigenti e del restante personale?*

Sì, il Piano prevede espressamente apposite sezioni dedicate alla illustrazione delle modalità di valutazione di tali categorie di personale.

5. *Il Piano è coerente con le politiche di prevenzione della corruzione e della trasparenza?*

Sì, occorre tenere altresì conto, che nei soli enti di ricerca vigilati dal MIUR, esso è redatto in forma integrata con il Piano di prevenzione della corruzione ed il Programma della trasparenza, secondo le indicazioni formulate dall'ANVUR con le citate linee guida e che conseguentemente la coerenza interna trova più facile ed immediata applicazione.

### **Performance - Obiettivi operativi e strategici**

1. *Sono stati previsti gli obiettivi strategici e quelli operativi?*

Sì. Sono previsti sia gli obiettivi strategici che quelli operativi.

2. *Gli obiettivi operativi contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi strategici?*

Sì, gli obiettivi operativi sono articolazione degli obiettivi strategici e sono intrinsecamente coerenti con essi.

3. *Gli obiettivi, strategici ed operativi, sono coerenti con la "mission" dell'Istituto?*

Sì, nella misura in cui comunque il Piano integrato della performance è stato adottato in assenza del PTA 2018-2020.

4. *Gli obiettivi hanno un preciso orizzonte temporale?*

Sì, gli obiettivi strategici sono triennali e quelli operativi annuali.

5. *Sono stati previsti specifici obiettivi per il Direttore Generale ed i dirigenti?*



Si, sono presenti entrambi ed essi sono stati previsti con apposito provvedimento ancor prima dell'approvazione del Piano integrato della performance 2018-2020.

6. *Gli obiettivi sono chiari, misurabili e rilevanti?*

Gli obiettivi sono sicuramente chiari e misurabili. Quanto alla rilevanza avrebbero potuto esserlo maggiormente, a motivo del fatto che in alcuni casi sono più adempimenti previsti da apposite norme di legge di regolamento che obiettivi veri e propri.

7. *Gli obiettivi di performance sono coerenti con quelli di prevenzione della corruzione e sulla trasparenza?*

Si, essi sono in gran parte coerenti.

8. *Gli obiettivi sono strettamente correlati alle risorse finanziarie necessarie alla loro realizzazione?*

No, non vi è alcuna previsione in tal senso, ma occorre rimarcare che la maggior parte sono da considerarsi a “costo zero” e non richiedono quindi l'utilizzo di risorse finanziarie.

### **Performance – Indicatori e target**

1. *Gli indicatori associati agli obiettivi, strategici ed operativi, sono adeguati per l'obiettivo di riferimento?*

Si, in gran parte.

2. *Il numero degli indicatori è coerente con la complessità degli obiettivi?*

Si, in gran parte.

3. *La misurazione degli indicatori avviene sempre sulla base di dati?*

No, in quanto in alcuni casi la misurazione è legata ad azioni o atti specifici.

4. *I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici (baseline)?*

No, o almeno non risulta esplicitamente dal Piano 2018-2020.

5. *I target sono sfidanti?*

Si, in buona parte.



## Altri indicatori

1. *Sono presenti riferimenti agli stakeholder, interni ed esterni?*  
Sono presenti scarsi riferimenti agli stakeholder.
2. *Quel' è stato il livello di coinvolgimento dell'Organo di indirizzo politico-amministrativo?*  
Ottimo, atteso che esso ha emanato tempestivamente apposite linee guida per la redazione del Piano e che il Presidente ha adottato tempestivamente il Piano, in via d'urgenza, per rispettare il termine del 31 gennaio previsto per la relativa adozione.
3. *Vi è stato il coinvolgimento dell'OIV?*  
Sì, anche considerato che l'OIV si è insediato nello stesso mese di gennaio ed in occasione di detto insediamento ha promosso l'adozione di apposite linee guida, ed ha collaborato con l'Istituto mediante indicazioni e suggerimenti.

L'OIV ha molto apprezzato lo sforzo dell'Istituto per pervenire all'approvazione del Piano integrato della performance 2018-2020 entro il 31 gennaio 2018.

Pur in assenza del Piano triennale di attività 2018-2020, ancorché in fase di predisposizione e quindi in qualche modo tenuto in considerazione, il Piano integrato è coerente con la missione dell'Istituto, con le diverse linee guida emanate dall'ANVUR, ad iniziare dalle prime del 15 luglio 2016, con il documento emanato dal Dipartimento della funzione pubblica, sebbene destinato ai ministeri ma contenente riferimenti utili anche per le altre pubbliche amministrazioni, nonché con le recenti disposizioni legislative recate dal D.lgs n. 74 del 2017.

Tra gli aspetti positivi si segnala la preventiva individuazione degli obiettivi del Direttore Generale e dei dirigenti, effettuato ancor prima della approvazione del Piano con apposita deliberazione del Consiglio di amministrazione, il che evidenzia la preoccupazione di definire quanto prima gli obiettivi in modo da non lasciare poi la dirigenza nell'attesa di conoscere, solo ad anno inoltrato, come spesso peraltro avviene per molte pubbliche amministrazioni, quali siano gli obiettivi da raggiungere. Giova qui ricordare, che diviene oggi fondamentale associare appositi indicatori agli obiettivi individuati per non incorrere, come recentemente sostenuto dalla Corte dei Conti, nel danno erariale a carico di quei soggetti che erogano la retribuzione di risultato non soltanto e non più in assenza di obiettivi ma ora anche degli indicatori correlati. Tra le criticità registrate non si può non annoverare lo scarso 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. Per quanto concerne la coerenza con il documento di misurazione e valutazione della performance, occorre qui precisare che l'OIV ha promosso fin dal suo insediamento nel gennaio scorso, e l'Istituto si è da subito attivato, la necessità di aggiornare quello esistente sia per la sua vetustà, sia perché il D.lgs n. 74 del 2017 ne impone l'aggiornamento annuale, nonché per adeguarlo alle innovative indicazioni contenute nel recente, nuovo, documento emanato dal Dipartimento della funzione pubblica in materia, che benché destinato ai ministeri costituisce utile riferimento, per sua espressa previsione, anche per le altre pubbliche amministrazioni, e segnatamente quelle centrali tra cui quindi anche gli enti di ricerca. Quanto, infine, al mancato collegamento con il Piano triennale di attività 2018-2020 si è già detto sopra.

#### 4 PIANIFICAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA

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

- Il Documento di Visione Strategica (decennale)
- Il Piano Triennale Attività
- Il Bilancio di Previsione
- Il Piano Integrato della Performance, Trasparenza e Anticorruzione

Sulla base di quanto stabilito dall'art. 5 del D.Lgs. n. 213/2009 recante "Riordino degli enti di ricerca in attuazione dell'articolo 1 della legge 27 settembre 2007, n. 165", l'Istituto, in conformità alle linee guida enunciate nel PNR, adotta ai fini della pianificazione operativa il piano triennale di attività (PTA), aggiornato annualmente, ed elabora un documento di visione strategica decennale, in conformità alle particolari disposizioni definite dallo Statuto e dai Regolamenti. Alla luce del D. Lgs. 218/2016 con il PTA è anche determinata la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale, nel rispetto dei limiti derivanti dalla legislazione vigente in materia di spesa per il personale. Contestualmente all'aggiornamento annuale del piano triennale di attività, l'Istituto predispone il bilancio di previsione annuale che, a decorrere dall'esercizio 2016 è articolato sulla base del nuovo piano dei conti integrato di cui al D.Lgs 91/2011 e al successivo D.P.R. 132/2013 e il Piano Integrato della Performance, Trasparenza e Anticorruzione redatto seguendo le Linee Guida emanate dall'ANVUR a luglio 2015.

Dalla lettura dei citati documenti l'OIV rileva uno scarso collegamento tra loro, 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, mentre il Piano Integrato della Performance, Trasparenza e Anticorruzione 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 di Attività e Piano della performance. Da apprezzare, in tal senso, come a partire dalla programmazione 2017 gli obiettivi definiti per la Direzione Generale riportati nel Piano Integrato si caratterizzano dalla realizzazione di obiettivi a sostegno delle attività di ricerca.

Altra questione su cui si richiama l'attenzione è la scarsa correlazione tra il PTA, il Piano integrato e la programmazione economica finanziaria definita nel Bilancio di previsione, prevista dall'articolo 4 del D. Lgs n. 150 del 2009, come modificato dal D.Lgs n. 74 del 2017, come già detto sopra. L'OIV a tal proposito raccomanda un collegamento tra obiettivi di performance e obiettivi di bilancio, anche eventualmente iniziando con analisi finanziarie e con l'ausilio del controllo di gestione.

## 5 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Con la pianificazione e la programmazione l'Ente si dota di uno strumento fondamentale e imprescindibile che ha il fine di guidare l'attività scientifica e amministrativa per aumentare la competitività nel panorama nazionale ed internazionale. Per realizzare quanto pianificato le attività di controllo strategico, di controllo di gestione e di valutazione delle performance hanno 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. 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 sarà quello di garantire la funzione di internal auditing assistendo l'Istituto nella gestione dei processi valutativi migliorando l'efficacia e l'efficienza dell'Ente. A tal fine viene suggerito all'amministrazione di adottare un sistema informativo integrato per la gestione e il monitoraggio dei processi collegati al ciclo delle performance, trasparenza e contrasto alla corruzione, in quanto allo stato attuale tali adempimenti sono effettuati sulla base delle risultanze di più gestionali in uso nell'Ente.

Da una prima analisi è stata rilevato che, a seguito delle revisioni organizzative interne, è mancata una revisione dei processi per adeguarli alle nuove declaratorie; questo ha favorito la perdita di informazioni che, combinata con la strutturale carenza concernente l'utilizzo di database scollegati, e la mancata definizione di una piattaforma informativa tecnico gestionale unificata, ha generato un forte criticità gestionale.



Si ritiene urgente e necessario quindi una revisione dei processi, dando massima priorità alla revisione e adeguamento dei processi di funzionamento dell'Ente.

In contemporanea alla mappatura dei processi, è opportuno dotare l'istituto di strumenti tecnologici atti a supportare questa nuovo approccio organizzativo, infatti uno dei principali problemi riscontrati è la mancanza di una piattaforma informatica tecnico gestionale unificata, che genera criticità gestionale e generazione di duplicazioni.

Si consiglia quindi l'adozione di una piattaforma informatica su cui sviluppare i processi interni, che possa riunire la gestione documentale, i flussi di comunicazione tra i vari attori utilizzando anagrafiche centralizzate, la semplicità di utilizzo basato su strumenti standard di lavoro, il ciclo approvativo ed una reportistica che permetta tracciabilità e trasparenza.

Inoltre l'OIV rileva che l'assenza del controllo di gestione e di un sistema informativo di supporto per l'attuazione dello stesso è da considerare una criticità che l'Ente dovrà superare al più presto. Tuttavia con la riorganizzazione dell'amministrazione centrale avvenuta nel corso del 2017 è stato previsto un ufficio denominato "Ufficio anticorruzione, controllo interno e trasparenza" che ospita anche la Struttura Tecnica permanente a supporto dell'OIV, nominata con Decreto del Direttore Generale n. 227 del 19/04/2017, al quale risultano però ad oggi assegnate risorse umane in una percentuale ridotta in quanto trattasi di personale afferente ad altri uffici operativi e centrali per l'Ente, pertanto si evidenzia la necessità di individuare ulteriori risorse umane al fine di poter garantire ed eventualmente anche estendere l'operatività del predetto ufficio.

## 6 ATTUAZIONE OBBLIGHI DI TRASPARENZA E ATTIVITA' 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. N. 97/2016. I contenuti dell'albero della trasparenza sottoposti ai monitoraggi annuali dell'OIV si sono arricchiti in quantità e qualità dei dati presentati. L'ottimo stato di salute della pagina Amministrazione Trasparente è confermato dal grande numero degli atti pubblicati nel 2017, basti pensare che solo in "Disposizioni generali, atti amministrativi generali" il numero dei documenti è pari a 3.051.

Sempre nel corso 2017 sono state recepite le nuove indicazioni dettate dal D.Lgs. 97/2016 in materia di l'Accesso Civico. Ispirandosi al Freedom Of Information Act, la norma ha introdotto un nuovo diritto di accesso a tutti i dati detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni. Tale nuovo diritto non è condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, come avviene con il preesistente Accesso Documentale, e punta esplicitamente a favorire un controllo diffuso sull'operato e sulla spesa delle Pubbliche Amministrazioni oltre che sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Visti i numerosi accessi registrati nel corso del 2017



L'Istituto ha adottato il Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso agli atti e documenti amministrativi e del diritto di accesso civico semplice e generalizzato. Inoltre il 20 dicembre 2017 si è svolta la "Giornata della Trasparenza INGV 2017" dell'INGV, evento periodico e pubblico previsto dall'art. 10 comma 6 del D.Lgs. n. 33/2013 con l'obiettivo di sensibilizzare e coinvolgere il mondo scientifico sul tema trattato.

In tema di trasparenza l'OIV, in applicazione della Delibera n. 141/2008, ha presentato una relazione in ordine a quella predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'INGV relativa all'anno 2017, al fine di evidenziare alcune criticità riguardanti l'inserimento di informazioni incomplete nella sezione Amministrazione Trasparente. A tal proposito l'Ente ha fornito le opportune motivazioni che soddisfano le richieste dell'OIV.

In relazione all'accesso civico non risultando ancora istituito formalmente un registro degli accessi, l'Organismo ha sollecitato l'Istituto a provvedere. Tale raccomandazione è stata subito recepita.

In tema di contrasto alla corruzione l'OIV segnala che, benché gli obiettivi siano chiari e definiti nel Piano, l'attuazione delle misure per il raggiungimento degli stessi non è stata ancora completata. Si riporta di seguito la verifica effettuata dall'OIV in ordine alla relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'INGV relativa all'anno 2017. La verifica in parola è stata resa - ai sensi e per gli effetti previsti dall'articolo 1 comma 8-bis della legge n. 190 del 2012, come aggiunto dall'articolo 41 del decreto legislativo n. 97 del 3 agosto 2016, nonché per quanto previsto dalla deliberazione n. 831 del 2016 dell'ANAC (pag. 23) - in ordine alla relazione, trasmessa dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'INGV ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n. 190 del 2012, in data 7 febbraio 2018 mezzo posta elettronica ordinaria e pubblicata sul sito istituzionale INGV il 31 gennaio 2018, in linea con le scadenze imposte dall'ANAC.

Analisi dettagliata delle schede:

- Punto 2 "Gestione del rischio": non contiene informazioni pertinenti rispetto alla domanda posta. Alla richiesta di indicare se è stato effettuato il monitoraggio per verificare la sostenibilità di tutte le misure previste nel PTPC, il RPC nel rispondere negativamente rileva che la riorganizzazione complessiva dell'Istituto non lo ha, di fatto, consentito. Al riguardo si ritiene che l'avvio del processo di riorganizzazione dell'Ente non possa essere preclusivo dallo svolgere l'azione di monitoraggio delle misure previste nel PTPC.



- Punto 2.b: risulta soddisfatto con l'indicazione che non si sono verificati eventi corruttivi.
- Punto 2.c: è consequenziale rispetto al punto 2.b e quindi correttamente non è stata data risposta.
- Punto 2d: evidenzia l'assenza di un sistema di controllo interno che consenta un'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno, la cui realizzazione è stata differita al 2018.
- Punto 2.e: ripete, con riferimento stavolta alla mappatura dei processi lavorativi, la motivazione già indicata al punto 2, ovvero che la riorganizzazione interna dell'Istituto, che comporterà una revisione globale dei processi, non ha consentito detta mappatura. La motivazione appare labile atteso che comunque dei processi lavorativi esistevano e potevano essere mappati, nelle more della riorganizzazione dell'Amministrazione.
- Punto 2.f: evidenzia l'inesistenza di un modello di gestione del rischio, giustificata dal RPCT dalla mancanza di indicazioni contenute nella deliberazione dell'ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 per gli enti di ricerca. La mancata attuazione di un modello di gestione del rischio non sembra poter essere giustificata dalla mancanza di indicazioni da parte dell'ANAC, esistendo diversi modelli da poter comunque prendere a riferimento nelle pubbliche amministrazioni, compresi gli enti di ricerca.
- Punto 3 "Misure Ulteriori": nel PTPC 2017 non erano previste ulteriori misure di rischio.
- I successivi punti sono consequenziale e valgono analoghe considerazione. Si evidenzia che non vi è stata collaborazione con altre pubbliche amministrazione ai fini della individuazione di misure anticorruzione.
- Punto 4 "Trasparenza": fa rilevare che il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione amministrazione trasparente, non è stato informatizzato per la mancata attivazione del protocollo informatico.
- Punto 4.c: evidenzia che non sono pervenute richieste di accesso civico semplice.
- Punto 4.d: rileva invece che sono pervenute tre richieste di accesso civico generalizzato ivi specificate.
- Punto 4.e: dà conto che non è stato istituito il registro degli accessi.
- Punto 4.f: è correlato al precedente e riporta la previsione della attuazione del registro al marzo 2018 essendo attualmente in stato off-line.
- Punto 4.g: evidenzia che vi è stato un monitoraggio sulla pubblicazione dei dati, sebbene riferito ad un campione di essi, e segnatamente a quelli sulle disposizioni generali.



- Punto 5 “Formazione del Personale”: mette in rilievo che non è stata svolta alcuna iniziativa di formazione per la prevenzione della corruzione. La misura era tra l’altro prevista dal PTPC nel 2017 ed il differimento al 2018 ivi indicato, seppur rassicurante, non giustifica la mancata attuazione della importante misura.
- Punto 5.b: motiva le ragioni della mancata iniziativa con il calendario messo a punto dalla Scuola nazionale di formazione. Al riguardo non si può non rilevare che era comunque possibile organizzare corsi, interni o esterni, di formazione senza indugiare sulla SNA.
- I punti successivi sono consequenziali ai punti precedenti.
  
- Punto 6 “Rotazione del Personale”: dà conto delle unità di personale di cui è composta l’Amministrazione limitatamente alla sede centrale e non a tutto l’Istituto come richiedeva la domanda.
- Punto 6.b: evidenzia che la rotazione del personale non era prevista nel PTPC.
- Punto 6.c: dà conto che nel 2017 l’Istituto è stato coinvolto in processi di riorganizzazione interna.
  
- Punto 7 “Inconferibilità per Incarichi Dirigenziali D.Lgs. 39/2013”: evidenzia che non sono state svolte verifiche in ordine alle verifiche sulle dichiarazioni di inconferibilità degli incarichi dirigenziali. La misura era peraltro prevista nel PTPC 2017 ed i dirigenti sono solo due.
  
- Punto 8 “Incompatibilità per Particolari Posizioni Dirigenziali D.Lgs. 39/2013”: non trova risposta alcuna e di conseguenza anche i punti successivi.
  
- Punto 9 “Conferimento e Autorizzazione Incarichi ai Dipendenti”: evidenzia che non è stata adottata una procedura per il rilascio delle autorizzazioni agli incarichi ai dipendenti, benché la misura fosse prevista nel PTPC. E’ segnalato un differimento al 2018 per motivi organizzativi.
- Punto 9.b: è consequenziale al precedente. Anche in questo caso il differimento di apposito procedimento regolamentare al 2018 giustifica solo in parte la mancata attuazione di procedure per il 2017.
- Punto 9.c: prende atto che non sono pervenute richieste di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali.



- Punto 10 “Tutela del Dipendente Pubblico che segnala gli illeciti (Whistleblowing)”: evidenza che è stata attivata una procedura per la raccolta di segnalazione di illeciti da parte di dipendenti dell’Istituto (c.d. Wistleblowing), ancorché non siano pervenute segnalazioni nel corso del 2017.
- Punto 10.b: è consequenziale al precedente.
- Punto 10.c: è sorprendentemente privo di risposta, atteso che se è stata attivata la procedura bastava specificare se cartacea, per email, per sistema informativo dedicato, con o senza anonimato.
- Punto 10.d: evidenza che non sono pervenute segnalazione di illeciti, come peraltro già indicato in precedenza.
- Punti 10.e 10.f e 10.g sono consequenziali ai due precedenti.
  
- Punto 11 “Codice di Comportamento”: evidenza che è stato adottato il codice di comportamento dell’Istituto.
- Punto 11.b: dà conto dell’adeguamento degli atti di incarico e dei contratti alle previsioni previste nel codice di comportamento.
- Punto 11.c: evidenza che non sono pervenute segnalazioni in ordine a violazioni del cennato Codice.
- Punto 11.d è consequenziale.
  
- Punto 12 “Procedimenti Disciplinari e Penali”: evidenza che non sono pervenute segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legati ad eventi corruttivi.
- Punto 12.b: evidenza che vi è stato un solo procedimento disciplinare per fatti penalmente rilevanti, evidente mente non per fatti corruttivi data l’affermazione che precede.
- Punto 12.c: è privo di risposta, evidentemente perché il procedimento si è concluso con l’assoluzione dell’interessato.
- Punto 12.d: evidenza che non vi sono stati fatti penalmente rilevanti riconducibili a reati relativi ad eventi corruttivi.
  
- Punto 13 “Altre Misure”: evidenza che non sono giunte segnalazione in ordine a violazioni di ci all’art. 35 del d.lgs n.165 del 2001.
- Punto 13.b: evidenza che non vi sono stati casi di attivazione di azioni di tutela previste nei protocolli di legalità ovvero in patti di integrità.
- Punto 13.c: evidenza che non sono stati affidati incarichi di arbitrato.
- Punto 13.d: evidenza altresì che non sono pervenute richieste di suggerimenti da parte di soggetti esterni in ordine alle politiche di prevenzione dell’Istituto.



- Punto 13.e: è privo di risposta.

Alcuni degli adempimenti previsti dall'ANAC nel Piano nazionale anticorruzione (nel prosieguo PNA) e nei successivi aggiornamenti non risultano attuati, così come talune misure stabilite dal PTPC 2017 adottato dall'Istituto. Nel complesso si deve registrare una limitata attenzione nella individuazione ed attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, solo in parte giustificabili dai processi di riorganizzazione interna e dalla recente nomina del relativo Responsabile. Occorre pertanto adeguarsi a quanto previsto in materia dal PNA e dai relativi piani di aggiornamento, nonché dare applicazione integrale alle misure stabilite in tema di trasparenza di dati, documenti ed informazioni, ed avviare la realizzazione di quanto stabilito nella relativa sezione del Piano integrato della performance (nel prosieguo PIP) 2018-2020 e nel precedente PIP sezione prevenzione della corruzione e della trasparenza. Sotto il profilo della compliance, cioè della conformità della relazione rispetto alle informazioni richieste, alla pubblicazione prevista, effettuata entro il 31 gennaio 2018, e alla coerenza dei contenuti in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza previsti nella sezione del PIP 2017-2010, si esprime di massima un generale apprezzamento per gli sforzi effettuati, segnatamente rispetto ai primi due aspetti.

La recente costituzione della Struttura tecnica permanente è certamente un segnale di attenzione verso le tematiche della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che segna la volontà dell'Ente di invertire la tendenza rispetto agli anni pregressi. Sulla base di quanto rilevato dall'analisi della relazione redatta dal RPC, che giova qui ricordarlo va trasmessa anche al Consiglio di amministrazione, si ritiene che l'attuazione delle misure di cui trattasi non sia stata ancora completata. In particolare si ritiene che occorre:

1. effettuare il monitoraggio periodico in ordine all'attuazione delle misure previste nel PTPCT, sezione del PIP 2018-2020;
2. eseguire la 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. Si ritiene, inoltre, che tra le aree a rischio specifiche per gli enti di ricerca, debba essere annoverata anche l'area relativa alla gestione dei progetti di ricerca, nelle diverse articolazioni previste da detti progetti (nazionali ed europei). Per tutti e nove i progetti sopra indicati occorre effettuare, successivamente alla mappatura, il *risk assesment* ed individuare apposite misure di *mitigance* in relazione ai rischi rilevati, per i quali occorre adottare previamente la specifica metodologia;



3. definire un sistema integrato tra il monitoraggio delle misure anticorruzione ed il sistema dei controlli interni;
4. individuare un modello di gestione del rischio, eventualmente mutuandolo da quelli già in uso presso enti di ricerca ovvero in altre amministrazioni pubbliche affini;
5. informatizzare il flusso per la pubblicazione dei dati nella sezione amministrazione trasparente ed effettuare il monitoraggio sulla pubblicazione medesima;
6. avviare al più presto iniziative di formazione per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, ad iniziare dalle figure e dai referenti impegnati in tali attività;
7. istituire celermente il registro degli accessi, generali, civici e generalizzati;
8. eseguire verifiche sulle situazioni di incompatibilità ed inconfiribilità, ad iniziare da quelle dei dirigenti, tenuto conto di quanto previsto dalla deliberazione dell'ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, recante le linee guida in materia;
9. disciplinare il procedimento per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento degli incarichi extra lavorativi;
10. eseguire le indagini a campione sulle situazioni di incompatibilità tra l'attività di servizio svolta per conto dell'Istituto e l'assunzione di incarichi extra istituzionali previste dalla legge n. 662 del 1996.

## 7 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SMVP

I soggetti per i quali, allo stato attuale, è 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 Struttura;
- 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 Struttura è corrisposta la parte variabile (40%) dell'indennità di direzione;
- ai Direttori di Sezione è corrisposta la parte variabile (40%) dell'indennità di



direzione.

Nel nuovo SMVP l'Istituto prevede nuovi processi di valutazione che riguarderanno anche il personale appartenente alle seguenti categorie:

- ✓ i Ricercatori e Tecnologi che sono formalmente responsabili di grandi progetti di ricerca;
- ✓ il personale appartenente ai profili di Ricercatore e Tecnologo (per l'eventuale attribuzione di una quota di Indennità Oneri Specifici, IOS);
- ✓ il personale tecnico-amministrativo (per l'attribuzione della premialità);

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, cioè il documento che definisce le modalità, le procedure, i soggetti da valutare ed i soggetti chiamati ad esprimere le loro valutazioni, secondo l'OIV 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.

Sulla base della premessa che precede, tenuto conto dell'esperienza maturata dall'applicazione del precedente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'INGV nel 2015, l'OIV ha formulato taluni principi e criteri direttivi a cui il relativo documento dovrebbe conformarsi e che di seguito si riportano:

- a) tutti i dipendenti dell'INGV devono essere assoggettati alla valutazione della performance. Fanno eccezione i ricercatori e tecnologi non responsabili di strutture, perché le disposizioni vigenti rinviano per tale categoria di personale ad un successivo provvedimento amministrativo la relativa disciplina, ed i componenti degli organi statutari.
- b) La valutazione deve riguardare il conseguimento degli obiettivi, individuali e collettivi, ed i comportamenti organizzativi, così come prevedono le norme che presiedono alla valutazione dei dipendenti pubblici, seppur in una percentuale diversa per i due elementi oggetto della valutazione, considerando prevalente il raggiungimento degli obiettivi rispetto ai comportamenti organizzativi.
- c) La valutazione deve riguardare sia la performance organizzativa, cioè la realizzazione di obiettivi di struttura (e di ente), sia la performance individuale, cioè il conseguimento di obiettivi individuali. Una parte prevalente della valutazione va assegnata alla realizzazione della performance organizzativa.



- d) I soggetti da individuare come valutatori devono essere, di norma, quelli che hanno effettuato la nomina dei soggetti incaricati e/o che hanno assegnato loro gli obiettivi, anche in applicazione del principio della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore, previsto dalle vigenti disposizioni di legge (d. lgs n. 286 del 1999).
- e) Secondo il criterio indicato alla precedente lettera d), i soggetti chiamati ad effettuare la valutazione devono essere: il Consiglio di amministrazione per il Direttore Generale; il Direttore Generale per i dirigenti di ufficio dirigenziale; il Presidente per i direttori delle strutture di ricerca a cui sono stati assegnati obiettivi, sentito il Direttore Generale per i profili gestionali; il dirigente/direttore della struttura per gli altri dipendenti afferenti alla struttura.
- f) 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.
- g) La valutazione del Direttore Generale, dei dirigenti e dei direttori di struttura, va preceduta da una proposta di valutazione per non essere lasciata priva di una precedente, circostanziata, istruttoria, e deve essere effettuata da parte di un soggetto terzo e neutro rispetto al valutato e al valutatore, da individuarsi nell'Organismo indipendente di valutazione, ferma restando la titolarità della competenza e della decisione finale in capo al soggetto valutatore.
- h) Deve essere sempre esperibile la richiesta di riesame della valutazione effettuata, quale strumento di garanzia posto a disposizione dei soggetti valutati.
- i) 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.
- j) Devono essere stabilite, per i soli dirigenti amministrativi interessati, le percentuali di riduzione della retribuzione di risultato, in relazione ad eventuali inadempimenti rispetto a specifici obblighi previsti da apposite norme di legge.
- k) Deve essere prevista apposita disciplina per la valutazione negativa.

## 8 DESCRIZIONE DELLA MODALITA' DI MONITORAGGIO E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE



Con il D.Lgs. 74/2017 vengono introdotte importanti novità che modificano il D.Lgs. 150/2009 già novellato da precedenti interventi normativi. Primo tra tutti l'aggiornamento annuale del SMVP che dovrà essere adottato dall'Ente previo parere vincolante dell'OIV. Inoltre vengono attribuiti agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV) nuovi poteri e capacità d'iniziativa per il miglioramento della valutazione ovvero in base alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, dovranno verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi. Con il citato decreto si riconosce per la prima volta un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi. Gli utenti potranno segnalare le proprie osservazioni incrementando la trasparenza nell'attività pubblica.

L'INGV opera in un contesto in cui tra gli stakeholders di riferimento, oltre al citato vasto pubblico, sono da annoverare le istituzioni governative, gli organi di stampa, la grande platea degli educatori e non da ultimo la comunità scientifica. Per questo le attività messe in campo dall'Ente che rientrano nella Terza Missione sono moltissime e di diverso approccio, a seconda dello stakeholder destinatario del messaggio.

A titolo esemplificativo si riporta una tabella esposta nel PTA 2017-2019 dove vengono evidenziati gli utenti per evento:

<b>Evento</b>	<b>Impatto</b>
Attività con le scuole /Laboratori didattici	Oltre 13.000 alunni/anno e 300 insegnanti/anno
Giochi interattivi per bambini e ragazzi	500 studenti
ScienzaAperta	5.000 partecipanti
Villaggio per la Terra	8.000 partecipanti
Notte dei ricercatori (varie sedi)	3.000 partecipanti
Festival dellascienza	2.500 partecipanti
Settimana del Pianeta Terra	8.000 partecipanti
FuturoRemoto	2.000 partecipanti



Donna e scienza (CUG)	200 partecipanti
Alternanzascuolalavoro	172 allievi
DPC- Io non rischio	1.000.000 contatti
DPC-Edurisk	180 insegnanti e oltre 2.500 studenti
MIUR- Ripartiamodallascuola	50 insegnanti e oltre 500 studenti

Le attività di Terza Missione rappresentano una parte fondamentale del mandato istituzionale dell'INGV e la comunicazione dei risultati delle proprie ricerche a un pubblico più vasto risponde a tale missione, orientata a soddisfare le aspettative della popolazione e a rafforzare il ruolo e l'immagine dell'INGV nella Società. La predetta Missione è assolta attraverso una serie di iniziative che vedono il personale dell'Ente coinvolto in numerose attività di public engagement, finalizzate a divulgare la conoscenza scientifica e ad aumentare la consapevolezza dei rischi. Oggi l'INGV vanta una platea di stakeholders che supera i 18 milioni di utenti.

Sul Piano della performance 2018-2020 dell'INGV, l'OIV ha formulato poi taluni suggerimenti, sottolineando in particolare che esso deve essere redatto, in primo luogo, tenendo conto delle indicazioni formulate dall'ANVUR con le linee guida del maggio 2015, in merito alla gestione integrata del ciclo della performance degli enti pubblici di ricerca vigilati dal MIUR, introducendo i necessari aggiornamenti contenutistici ed in continuità con quanto previsto dal Piano 2017-2019. Inoltre, in relazione al tempo trascorso dall'adozione di dette linee guida, al modificato assetto normativo che ha visto la recente emanazione dei decreti legislativi n. 74 e 75 del 2017, che contengono diverse prescrizioni in materia di performance dei pubblici dipendenti, e considerato che recentemente sono state emanate dal Dipartimento della funzione pubblica le linee guida per la stesura dei piani della performance dei ministeri, che costituiscono utile elemento di riferimento anche per le altre pubbliche amministrazioni, occorrerà tenere in considerazione anche il complesso delle nuove disposizioni previste dai richiamati atti.

Se possibile, occorrerà anche considerare anche quanto previsto in materia dal prossimo CCNL del comparto scuola, università e ricerca in corso di stipulazione. Il documento dovrebbe in particolare rispondere alle seguenti indicazioni:

1. prevedere una forte integrazione tra cicli della performance, del bilancio e della programmazione strategica;

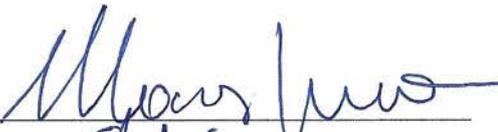


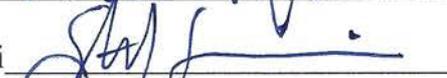
2. conferire particolare centralità alla performance organizzativa rispetto a quella individuale, sia sotto il profilo di performance di ente (obiettivi specifici) che di struttura;
3. dedicare ampio spazio alla presentazione dell'Istituto, alla pianificazione strategica triennale e alla programmazione annuale;
4. individuare un numero ristretto ma significativo di obiettivi strategici ed operativi, strettamente collegati alla pianificazione e alla programmazione, di medio e breve periodo, da assegnare ai diversi soggetti impegnati nella realizzazione del Piano, cui correlare indicatori (di efficienza, di efficacia e di impatto), pesi e target di riferimento, nonché l'assegnazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie alla loro realizzazione;
5. prevedere la valutazione dei comportamenti organizzativi nell'ambito della performance individuale;
6. tenere conto, ai fini della predisposizione della parte del Piano dedicata alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, delle indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione dell'ANAC – aggiornamenti per l'anno 2017, in quanto applicabili all'ente;
7. individuare meccanismi per conferire maggiore visibilità ai risultati ottenuti;
8. prevedere il più largo coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni all'Istituto.

## 9 CONCLUSIONI

L'Organismo Indipendente di Valutazione, a distanza di circa 5 mesi dal suo insediamento, prende atto positivamente degli sforzi e dell'entusiasmo di tutto l'apparato amministrativo-gestionale dell'INGV di affrontare al meglio il ciclo integrato della *performance*, soprattutto al fine di ottimizzare le prestazioni e i risultati dell'Istituto nell'ottica di utilizzare la performance come strumento di management. Sono ancora presenti alcune criticità da risolvere, spesso complesse, e vi sono sicuramente molti ambiti dove è necessario stimolare dei miglioramenti, ma considerando le buone premesse, l'OIV auspica una stretta collaborazione nei prossimi anni con l'amministrazione dell'Ente al fine di sfruttare il controllo strategico per stimolare la crescita in termini di efficienza efficacia dei processi gestionali.



Dott. Marco Spiniello 

Dott. Stefano Giovannini 

Dott.ssa Anna Sirica 