



2019

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

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

INDICE

1 FINALITÀ DEL DOCUMENTO E CONTESTO NORMATIVO

2 CONTESTO E NOVITÀ ORGANIZZATIVE

3 FUNZIONAMENTO DEL SMVP

✓ 3.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

✓ 3.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

4 PIANIFICAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA

5 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

6 ATTUAZIONE OBBLIGHI DI TRASPARENZA E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE

7 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SMVP

8 L'INGV E I CITTADINI

9 CONCLUSIONI



1 FINALITA' DEL DOCUMENTO E CONTESTO NORMATIVO

Il presente documento è redatto ai sensi dell'art. 14 del 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 degli anni precedenti.

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

Nel corso degli ultimi mesi del 2019 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha inoltre adottato:

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

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 (pubblicato sulla



Gazzetta Ufficiale n. 27 del 02 febbraio 2018, come da delibera n. 424/2017), 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 muscali e dei centri di divulgazione scientifica.

L'INGV ha una struttura articolata sul territorio che riflette la molteplicità dei suoi compiti e la forte connotazione geografica di alcune delle sue attività. Le strutture organizzative scientifiche si suddividono in "Sezioni", che coincidono nella maggior parte dei casi con le sedi geografiche, distribuite sul territorio nazionale e in "Dipartimenti" con compiti di programmazione, coordinamento e verifica, nonché di promozione dello sviluppo di grandi progetti di ricerca.

Tutte le suddette attività, fondamentali per il nostro Paese, necessitano di un'azione amministrativa specializzata nel comparto di riferimento al fine di mantenere alto il livello di efficienza ed efficacia.



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

Il periodo di riferimento della presente relazione è stato caratterizzato dalle nuove nomine dei Direttori di Dipartimento e di Sezione e dalla cessazione dal servizio del Direttore della Direzione Centrale Affari del Personale. Nelle more di espletare la procedura selettiva per il reclutamento del nuovo Dirigente l'incarico della Direzione è stato affidato all'attuale Direttore della Direzione Affari Generali e Bilancio.

Da segnalare inoltre, con particolare riferimento all'OIV, le dimissioni della Dott.ssa Laura Massoli da Presidente dell'Organismo per accettazione di altro incarico e la successiva nomina con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 229/2019 del 11/10 della Dott. ssa Sirica quale Presidente dell'OIV.

Dal punto di vista organizzativo con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 9 del 31/01/2019 è stata approvata una modifica al Funzionigramma Generale e del Disciplinare organizzativo dell'amministrazione centrale, successivamente integrata con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 138 del 25/07/2019, dando contestualmente mandato al Direttore Generale di avviare una procedura di interpello finalizzata ad acquisire le manifestazioni d'interesse per il conferimento dei Responsabili dei Centri Servizi, il cui incarico avrà durata triennale.

Per le Sezioni, a valle delle procedure di nomina dei nuovi Direttori, solo alcune hanno provveduto alla riorganizzazione della propria Sezione.

3 FUNZIONAMENTO DEL VIGENTE SMVP

3.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La programmazione dell'Istituto si concretizza tramite la definizione di obiettivi strategici che abbracciano un arco temporale che coincide con quello del Piano Triennale di Attività (PTA). Tali obiettivi sono declinati annualmente in obiettivi operativi con un processo a "cascata". In particolare, il Consiglio di Amministrazione assegna gli obiettivi strategici dell'Amministrazione Centrale con propria Delibera e con un successivo atto provvede ad assegnare gli obiettivi operativi al Direttore Generale, declinati da quelli strategici. Il Direttore Generale, con proprio decreto, assegna gli obiettivi operativi annuali ai Direttori delle Direzioni Centrali nonché ai Direttori delle Sezioni, per le attività relative all'area amministrativo-



gestionale e derivanti dai suoi obiettivi operativi, il cui raggiungimento è correlato alla valutazione della performance organizzativa e individuale.

Come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 185/2015, dall'anno 2015 e che è rimasto in vigore per tutto il 2019, si procede alla valutazione della performance organizzativa e individuale per il Direttore Generale, per i Dirigenti amministrativi nonché per i Direttori di Dipartimento e di Sezione, con la previsione futura di estendere in modo graduale e differenziato il processo di valutazione a tutto il restante personale.

In relazione all'aggiornamento del SMVP, l'OIV ha sollecitato in varie occasioni la predisposizione di tale documento vista la necessità di aggiornamento dettata dalle vigenti norme, che ora ne prevedono l'aggiornamento annuale anche al fine di rinnovare il Sistema sulla base dei criteri generali già individuati con la Delibera del Consiglio di amministrazione n. 578 del 14/05/2018.

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

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

In merito al primo punto l'adozione del Piano è avvenuta entro il termine previsto dalla normativa.

In relazione ai punti nn. 2 e 3 gli esiti del monitoraggio sono stati descritti nei verbali delle riunioni. Riguardo alla Relazione sulla performance, va sottolineato lo sfasamento temporale che ha portato ad effettuare nel 2019 il processo di validazione della Relazione sulla Performance 2017 a cui è seguito immediatamente quello relativo alla Relazione sulla Performance 2018. Questo al fine di recuperare tempo prezioso rispetto ai significativi ritardi accumulati, e riallincarsi con le tempistiche previste dalla normativa, che prevedono la chiusura



entro il mese di giugno dell'anno successivo. Questa accelerazione e questa volontà di riallineamento è stata sollecitata dall'OIV, che ne prende quindi atto con soddisfazione. Ricapitolando, l'OIV ha validato le relazioni per gli anni 2017 e 2018 e i riferimenti, rispettivamente, sono le note prot. n.2468 del 4/11/2019 e n. 752 del 06/03/2020 anche pubblicate nel Portale Performance.gov al link <https://performance.gov.it/pa/86>.

3.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

Allo stato attuale la misurazione e la valutazione delle performance si concentra su alcune figure quali:

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

In relazione alla performance legata alla gestione amministrativa la valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti Amministrativi porta ad un risultato finale che, secondo quanto previsto dal vigente Sistema, è dato da una percentuale complessiva, risultante nella colonna "Valutazione Totale" ed è il risultato della formula seguente:

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

Le tre aree sono individuate come segue:

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

Area B: performance individuale correlata agli obiettivi operativi;

Area C: comportamenti organizzativi.

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

Il nuovo SMVP dovrà prevedere delle nuove schede di valutazione per il personale che svolge attività tecnico-amministrative e una modalità adeguata ad accertare l'attività svolta dal personale di ricerca.



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 gli aspetti positivi si segnala la preventiva individuazione degli obiettivi del Direttore Generale e dei dirigenti, effettuato 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.

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. Per quanto concerne la coerenza con il documento di misurazione e valutazione della performance, bisogna precisare che il 2019 è previsto essere l'ultimo anno di applicazione dell'attuale SMVP, in quanto nel corso dell'anno l'ente dovrà procedere all'aggiornamento del sistema così da poterlo applicare a partire dall'annualità 2020.

4 PIANIFICAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA

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

- Il Documento di Visione Strategica (DVS decennale)
- Il Piano Triennale Attività (PTA)
- Il Bilancio di Previsione
- Il Piano Integrato per la Performance, per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPC)

Dalla lettura dei citati documenti l'OIV non rileva tra loro un forte collegamento, 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 PTPC si occupa quasi esclusivamente dell'efficacia della azione amministrativa. Occorre quindi, come previsto anche dalle linee guida dell'ANVUR del 15/07/2015, maggiore impegno affinché vi sia un più stretto



e chiaro legame tra PTA e PTPC. Da apprezzare, in tal senso, come gli obiettivi definiti per la Direzione Generale riportati nel PTPC includano obiettivi a sostegno delle attività di ricerca.

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 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 tale strumento dovrebbe essere integrato con la sezione relativa alla valutazione.

L'OIV segnala inoltre come l'assenza di un vero e proprio servizio di controllo di gestione sia da considerare una criticità da superare al più presto. La riorganizzazione dell'amministrazione centrale non ha previsto tale ufficio e tale aspetto complica la gestione di tutte quelle attività di coordinamento tra performance, contrasto alla corruzione e trasparenza. Allo stato attuale è prevista solo la Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance di cui all'articolo 14, decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, così come modificato dalle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105. Tale Struttura, pur garantendo un efficiente supporto all'OIV grazie all'elevata competenza e professionalità dei suoi componenti, risulta però carente di risorse umane appositamente dedicate e non consente di svolgere analisi e approfondimenti sul tema che sarebbero sicuramente utili per migliorare la performance complessiva dell'Istituto.



6 ATTUAZIONE OBBLIGHI DI TRASPARENZA E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La pagina Amministrazione Trasparente è stata tempestivamente implementata dall'Istituto in applicazione del D.Lgs. 33/2013 e successivamente revisionata in virtù del D.Lgs. 97/2016. I contenuti dell'albero della trasparenza sottoposti ai monitoraggi annuali dell'OIV si sono arricchiti in quantità e qualità dei dati presentati. La sezione Amministrazione Trasparente conferma un numero elevato di atti pubblicati nel 2019, basti pensare che solo in "Disposizioni generali, atti amministrativi generali" sono pubblicate tutte le Delibere del Consiglio di Amministrazione (n. 284), tutti i Decreti del Presidente e del Direttore Generale (n. 211) e tutti i Decreti emanati dalle Direzioni degli Affari del Personale (n. 734) e degli Affari Generali e Bilancio (n. 413), e dai Direttori delle Sezioni (n. 2.346) emanati nel corso dell'anno.

Sempre aggiornata risulta la sezione dedicata all'Accesso Civico per l'anno 2019 che riporta ben 43 tra accesso civico semplice, documentale e generalizzato, consultabili al seguente link: <http://istituto.ingv.it/it/amministrazionetrasparente/accesso-civico/accesso-civico-registro-accessi/14991-registro-accessi-ingv-2019-pdf-1/file.html>.

Inoltre il giorno 3 dicembre 2019 si è tenuta presso la Sala Conferenze dell'INGV la "Giornata della Trasparenza INGV 2019", durante la quale il RPCT ha presentato i contenuti del PTPC e un componente del Consiglio di Amministrazione ha trattato un focus sulla programmazione scientifica dell'Ente. È stato trattato anche il tema fondamentale del conflitto di interesse nel procedimento amministrativo.

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.

Di seguito le principali criticità e le azioni consigliate dall'OIV in materia di prevenzione della corruzione:

1. effettuare il monitoraggio periodico in ordine all'attuazione delle misure previste nel PTPC 2018-2020;
2. proseguire 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. 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. eseguire verifiche sulle situazioni di incompatibilità ed inconferibilità, 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;
7. disciplinare il procedimento per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento degli incarichi extra lavorativi;
8. 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;
9. implementare un sistema dedicato al controllo di gestione.

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 parte variabile (40%) dell'indennità di direzione;
- ai Direttori di Sezione è corrisposta la parte variabile (40%) dell'indennità di direzione.

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



amministrativa.

Il SMVP, 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.

Con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 578/2018 del 14/05/2018 l'Istituto ha approvato i criteri generali per la redazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) dove si prevede di:

1. Adeguare il documento alla nuova organizzazione scientifica e gestionale di cui al D.Lgs. 218/2016 e agli atti normativi di Ente;
2. Integrare il ciclo della performance nella programmazione strategica dell'Ente (ovvero il PTA) e nel Bilancio;
3. Prevedere una nuova tempistica nella gestione del ciclo della performance che risponda alle nuove scadenze imposte dal legislatore (ad es. la validazione della relazione della performance entro il mese di giugno) e da quanto previsto nei nuovi regolamenti di Ente emanati in base al D.Lgs. 218/2016;
4. Individuare in modo più dettagliato la valutazione della performance dei Direttori di Dipartimento, dei Direttori di Sezione e dei Centri prevedendo un raccordo tra gli obiettivi scientifici e quelli amministrativo-gestionali;
5. Prevedere la valutazione del personale di ricerca non incluso nel successivo punto 6), in coerenza con la normativa di legge vigente;
6. Prevedere la misurazione e la valutazione delle performance per tutto il personale tecnico-amministrativo, nonché per ricercatori e tecnologi non inclusi nella VQR, sulla base di risultati conseguiti al livello di Struttura/Ufficio/Arca di attività.
7. Prevedere il ciclo della performance per tutti i soggetti destinatari di Indennità di risultato corrisposte a vario titolo (es. Responsabili di settore, Coordinatori di uffici, ecc.).

In virtù della disposizione normativa che prevede l'aggiornamento annuale del SMVP e tenuto conto dell'esperienza maturata dall'applicazione del vigente Sistema adottato dall'INGV nel



2015, l'OIV ha suggerito alcuni 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 dei Dipartimenti e delle Sezioni per la parte della ricerca e, per la parte gestionale il Direttore Generale; 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, dei direttori e dei dirigenti 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'OIV, ferma restando la titolarità della competenza e della decisione finale in capo al soggetto valutatore.



- h) Deve essere sempre esprimibile 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 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 2019-2021 dell'INGV ha messo in particolare evidenza una significativa programmazione di attività e di servizi a beneficio diretto della Società. La comunicazione e la divulgazione rappresentano per l'INGV le porte sul mondo della ricerca scientifica. I principali stakeholders individuati dall'INGV sono il mondo accademico, gli organi di stampa, la grande platea degli educatori e della scuola e, non da ultimo, i cittadini. Il dialogo tra l'INGV e il mondo della scuola si è dimostrato costante e fruttifero nel corso degli anni. Molti studenti e insegnanti, dalla scuola primaria al liceo, frequentano quotidianamente le sedi INGV. Inoltre, durante l'anno in esame, sono stati numerosi gli appuntamenti dedicati alle scuole, alle famiglie ed al pubblico in generale. Inoltre, negli anni l'Istituto ha consolidato molte competenze ed un grande portafoglio di attività laboratoriali per gli studenti di ogni ordine e grado e specifiche attività didattiche rivolte agli insegnanti di tutte le discipline. Il dialogo con il mondo della scuola ha una programmazione costante proprio per affrontare le grandi sfide della formazione e della conoscenza del settore delle geoscienze quali ad esempio i rischi naturali, i cambiamenti climatici, l'inquinamento e le scelte ecosostenibili.

Inoltre, vivendo in una società complessa, il ruolo dell'informazione e della comunicazione assume, dal punto di vista sociale, economico, politico e scientifico, una centralità fondamentale nella vita quotidiana. In questa complessità alcuni requisiti della comunicazione e della divulgazione scientifica divengono fondamentali per raggiungere il largo pubblico. La



multicanalità, le piattaforme interattive, le immagini come messaggio immediatamente accessibile, in questo senso permettono una comunicazione efficace e fruibile. Questa comunicazione, che prevede l'incontro diretto tra chi fa scienza (INGV) e i cittadini, appare in grado di veicolare, nel migliore dei modi, la complessità degli argomenti e permette di far maturare nei cittadini un'assunzione di responsabilità indispensabile per affrontare la mitigazione dei rischi naturali con la conseguente possibilità di far adottare corretti comportamenti di prevenzione.

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

- digitale e social media: creazione di una identità istituzionale unica e integrata sui temi dei rischi naturali nelle piattaforme social; realizzazione di strumenti di "warning" delle catastrofi naturali nei temi di pertinenza istituzionale;
- visuale: rendere e proporre visuali i dati della ricerca (infografiche; video-pillole); trasmettere i dati della ricerca istituzionale attraverso il canale INGV Geoscienze News cd 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, nel suo secondo anno completo di attività, prende atto positivamente dell'entusiasmo di tutto l'apparato amministrativo-gestionale dell'INGV nell'affrontare al meglio il ciclo integrato della performance, soprattutto al fine di sfruttare gli adempimenti normativi per migliorare effettivamente le prestazioni e i risultati dell'Istituto. In particolare sono stati effettuati notevoli sforzi in questo anno per sanare tutte le questioni arretrate, relative principalmente all'attività di valutazione, così da consentire di entrare a regime e riallinearsi con le tempistiche suggerite dalla normativa di riferimento. Questa operazione si è conclusa tra la fine del 2019 e l'inizio del 2020, consentendo così di iniziare, per la prima volta, il ciclo della performance dell'anno in corso senza pendenze arretrate.

Risolto il problema dello sfasamento temporale l'amministrazione dovrà ora puntare a un netto miglioramento della metodologia, che dovrà necessariamente partire dall'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Si raccomanda inoltre di migliorare il processo di assegnazione degli obiettivi strategici e operativi prevedendo, anche nell'ottica di una migliore accountability, l'assegnazione di obiettivi meno collegati alle attività ordinarie. Infine si richiama l'attenzione sulla definizione degli indicatori di performance organizzativa e sulle strutture organizzative, per le quali devono essere previsti target specifici in fase di assegnazione degli obiettivi. Infine, sulla base di quanto disposto dal D.Lgs. 74/2017 si raccomanda l'adozione di sistemi di rilevamento del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati.

Dott.ssa Anna Sirica

Ing. Stefano Giovanni ni